Universidad Nacional Autónoma de México

PUDH Programa Universitario de Derechos Humanos

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

CNDH México

Derecho al trabajo

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

DERECHO AL TRABAJO

México, 2016

Derecho al Trabajo
Edición digital (www.pudh.unam.mx): agosto, 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, 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, Ciudad de México.

ISBN: 978-607-729-257-9 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: Carlos Acevedo R.

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 11

II. INTRODUCCIÓN 15

III. PRESENTACIÓN 23

IV. MATRICES DE INDICADORES 27

Organización de los Estados Americanos. Indicadores de progreso para la medición de derechos contemplados en el Protocolo de San Salvador. Segundo Agrupamiento de Derechos. Derecho al Trabajo 29

Bases Técnico-Metodológicas para el Informe de México al Protocolo de San Salvador. Segundo Agrupamiento de Derechos. Matriz de Hallazgos.* Derecho al Trabajo 35

V. FICHAS TÉCNICAS DE INDICADORES** 59

Recepción del Derecho 61

Estructurales

TaE01. Consagración en la constitución de las garantías sobre las condiciones dignas, justas y satisfactorias del trabajo 63

TaE02. Consagración en la constitución de las garantías sobre el salario mínimo 65

TaE03. Consagración en la constitución de la garantía sobre la estabilidad en el empleo 66

TaE04. Consagración en la constitución de la garantía a la capacitación en el trabajo 67

* 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.

TaE05. Consagración en la constitución de la garantía a la seguridad en el trabajo 68
TaE06. Consagración en la constitución del pleno empleo 69
TaE07. Consagración en la legislación de la no discriminación en el derecho al trabajo de las personas por razones de discapacidad, género, origen étnico u otros 70
TaE08. Consagración en la constitución de la protección de todo trabajo peligroso en la niñez y la adolescencia 71
TaE09-TaE14. Ratificación y entrada en vigor de los convenios fundamentales de la OIT 72
Convenios de la OIT no ratificados por México 81
TaE15. Ratificación de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad 83
TaE16. Ratificación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 85
TaE17. Ratificación de la Convención sobre los Derechos del Niño y su Protocolo facultativo sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de los niños en la pornografía 87
TaE18. Ratificación de los principales instrumentos del Sistema Interamericano 89
TaE19. Tipo de indemnizaciones por despido contempladas 92
Procesos
TaP01. Políticas públicas o programas para la eliminación del trabajo forzoso 94
TaP02. Políticas públicas o programas para la eliminación del trabajo infantil 95
TaP03. Programas antidiscriminación por motivos étnicos, de género o por discapacidad en materia laboral 96
TaP04. Programas de regularización laboral de trabajadores migrantes 98
TaP05. Programas encaminados a prevenir y atender accidentes ocupacionales, incluidos lesiones, enfermedades y muerte 99
TaP06. Programa para la regularización del trabajo doméstico remunerado 100
TaP07. Existencia de mecanismos tripartitos para fijar acuerdos de normas laborales, planes de empleo, formación profesional, resolución de conflictos 102
Resultados
TaR01. Tasa de trabajo Infantil 104
TaR02a y b. Tasa de Desempleo Alternativa y Tasa de Desocupación 106
TaR03. Porcentaje de trabajadores asalariados frente al total de ocupados 110
TaR04. Tasa de informalidad 112
TaR05a. Proporción de trabajadores con ingresos inferiores a uno y dos salarios mínimos 114
TaR05b. Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación 117

TaR06. Proporción de mujeres con empleo remunerado en el sector no agrícola 119
TaR07. Incidencia de riesgos de trabajo 121
TaR08 (a) y (b). Porcentaje de mujeres en el funcionariado público 123
TaR09. Tasa de participación de personas con discapacidad 125

Contexto financiero y presupuestal 127
Estructurales
TfE01. Porcentaje del presupuesto federal asignado a Trabajo y/o empleo (Ramo 14) 129
TfE02. Porcentaje del presupuesto federal asignado a trabajo y/o empleo (Ramo 14) a programas para apoyo al empleo 131
TfE03. Existencia de subsidios o incentivos para la generación de empleo 133
Procesos
TfP01. Presupuesto anual ejercido respecto del aprobado en programas laborales 135
TfP02. Porcentaje del gasto federal en programas presupuestarios de seguridad laboral para el Ramo 14 137
Resultados
TfR01. Porcentaje de la masa salarial dentro del PIB 139

Capacidades estatales 141
Estructurales
TcE01. Existencia de una Secretaría de Trabajo. Porcentaje de los Estados que tienen oficinas en la materia 143
Procesos
TcP01. Porcentaje de avance de programas relacionados con el derecho al trabajo 144
TcP02. Porcentaje de desempleados cubiertos con seguro de desempleo 146
TcP03. Tasa de inspección laboral 147
TcP04. Tasa de funcionarios de la STPS por cada 100,000 personas ocupadas 149
Resultados
TcR01. Personas atendidas y colocadas en el Servicio Nacional de Empleo 151
TcR02. Duración de la desocupación 153
TcR03. Porcentaje de desocupados de larga duración 155

TcR04. Número de contratos colectivos registrados anualmente 157
TcR05. Porcentaje de población ocupada de 15 a 19 años de edad 159

Igualdad y no discriminación 161
Estructurales
TdE01. Sanciones penales o civiles contra acciones de discriminación laboral en el ordenamiento jurídico 163
TdE02. Mecanismos administrativos o judiciales para enfrentar acoso laboral 164
TdE03. Recurso judicial adecuado y efectivo para impedir acciones de discriminación laboral 166
TdE04. Cuotas de género y multiculturales en cargos públicos o privados u otras acciones afirmativas contempladas en la legislación 167
TdE05. Programas antidiscriminación laboral en las Entidades con perspectiva poblacional 170
TdE06. Programas orientados a la conciliación de la vida laboral y familiar, y al reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado 171
TdE07. Programas que fomenten la inserción laboral en condiciones dignas de la población vulnerable 172
Procesos
TdP01. Causas de los presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral 174
TdP02. Porcentaje de las entidades públicas que no cumplen con las cuotas de incorporación laboral establecidas en la Legislación 176
TdP03. Cobertura en instituciones de salud de la población con ingresos precarios 177
Resultados
TdR01. Brechas de tasas de indicadores laborales, para distintos sectores poblacionales 179
TdR02. Convergencia de los ingresos laborales per cápita del decil más pobre 181
TdR03. Porcentaje de mujeres ocupadas con prestaciones laborales 183
TdR04. Porcentaje de hombres ocupados con prestaciones laborales 185
TdR05. Relación de discriminación salarial entre mujeres y hombres 187

Acceso a información pública y participación 189
Estructurales
TiE01. Encuesta de hogares a nivel nacional para monitorear el funcionamiento del mercado laboral 191
TiE02. Desagregaciones de la Encuesta Nacional sobre el Mercado Laboral 192

TiE03. Encuesta nacional de ocupación y empleo adecuada a la diversidad cultural, a los pueblos indígenas y a las personas con discapacidad 193
TiE04. Portal virtual público de la entidad que administra las estadísticas del mercado laboral 194
TiE05. Mecanismos judiciales para ordenar a una entidad pública a remitir la información cuando se ha negado a hacerlo 195
Procesos
TiP01. Periodicidad con la que se publican los principales indicadores del mercado laboral 197
TiP02. Solicitudes de información atendidas por la entidad estadística 198
TiP03. Protocolos en las entidades públicas para la protección de la confidencialidad de los datos suministrados por los encuestados 199
Resultados
TiR01. Número anual de usuarios del portal virtual público con información estadística 201

Acceso a la justicia 203
Estructurales
TjE01. Tribunales Colegiados de Circuito pertenecientes a la jurisdicción laboral por cada 100,000 habitantes 205
TjE02. Instancias administrativas para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas al derecho al trabajo y a las libertades sindicales 207
TJE03. Mecanismos que garanticen el acceso a la justicia laboral para población de escasos recursos económicos, población con discapacidad y pueblos indígenas 209
TjE04. Mecanismos administrativos y judiciales para atender vulneraciones al derecho individual y colectivo al trabajo 210
Procesos
TjP01. Conflictos laborales en el ámbito de la jurisdicción federal 211
TjP02. Porcentaje de asuntos con resolución favorable 212
TjP03. Jurisprudencia que garantice la protección de la estabilidad laboral contra despidos injustificados 214
TjP04. Jurisprudencia que garantice el reconocimiento del tipo de contrato que realmente se tiene más allá de las formalidades 216
TjP05. Jurisprudencia que garantice medidas antidiscriminación en el acceso al trabajo 217
TjP06. Jurisprudencia que garantice la protección laboral en caso de embarazo 219

TjP07. Jurisprudencia que garantice la protección laboral para personas con discapacidad 221
TjP08. Jurisprudencia que garantice la protección al trabajador contra decisiones arbitrarias del empleador 223
TjP09. Jurisprudencia que garantice las condiciones mínimas de bienestar en el trabajo 224
TjP10. Jurisprudencia que garantice el ingreso mínimo vital para desempleados o trabajadores en situación de vulnerabilidad 225
TjPn01. Tiempo promedio de duración de procesos en la jurisdicción laboral (SE PROPONE GENERAR) 226
Resultados
TjR01. Número de denuncias sobre trata de personas que fueron llevadas a la justicia 227
TjR02. Número de quejas recibidas por discriminación laboral 229
TjRn01. Niveles de vulneración de derechos en materia laboral no atendidos por instancias judiciales o administrativas (SE PROPONE GENERAR) 230
TjRn02. Porcentaje de casos de explotación laboral de niños/as que fueron llevados a la justicia (SE PROPONE GENERAR) 231

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 el Derecho al Trabajo 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 DESCA), son fundamentales en la región iberoamericana. El mecanismo de protección para los DESCA 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 PROTOCOLO[9]

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 DESCA, 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 el derecho al trabajo. 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).

Asimismo, agradecemos las propuestas del Dr. José Alfonso Bouzas Ortíz, del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM; del Mtro. Saúl Escobar Toledo, del Instituto Nacional de Antropología e Histo-

[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.

ria de la UNAM; de la Dra. Norma Samaniego, Consultora Internacional; y del Mtro. Pablo Yanes, Coordinador de Investigación de la oficina regional de la CEPAL, quienes participaron en la *Mesa de análisis para el desarrollo de indicadores para medición del derecho al trabajo y derechos sindicales*, organizada por el PUDH en abril de 2015; así como de la Dra. Graciela Bensusán, de la Facultad de Estudios Latinoamericanos de Ciencias Sociales, quien nos concedió una entrevista posterior.

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 al Protocolo 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 guarda el derecho al trabajo 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 91 fichas técnicas de cada uno de los indicadores (39 estructurales, 29 de proceso y 23 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 de noviembre de 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

DERECHO AL TRABAJO

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
	RECEPCIÓN DEL DERECHO	
– Consagración del derecho al trabajo en la Constitución. ¿Cuáles de las siguientes garantías contiene el derecho constitucional del trabajo en el país?: i) Condiciones dignas, justas y satisfactorias, ii) Salario mínimo y móvil, iii) Estabilidad en el empleo, iv) Capacitación, v) Seguridad en el trabajo, vi) Promoción del acceso al pleno empleo, vii) No discriminación en el derecho al trabajo de las personas por razones de discapacidad, género, origen étnico u otros; viii) Protección de todo trabajo dañino en la niñez y la adolescencia. – Ratificación y entrada en vigor de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otros: Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930 (núm. 29); Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973 (núm. 138); Convenio Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999 (núm. 182); Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951 (núm. 100); Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958 (núm. 111).	– Existencia de políticas públicas o programas en las siguientes áreas: a) Programas o políticas de eliminación del trabajo forzoso, b) Programas o políticas de eliminación del trabajo infantil, c) Programas anti-discriminación por motivos étnicos, de género o por discapacidad en materia laboral; d) Programas de regularización de trabajadores migrantes; e) Programas encaminados a prevenir y atender accidentes ocupacionales, incluidos lesiones, enfermedades y muerte; f) Programa para la regularización del trabajo doméstico remunerado. – Existencia de mecanismos tripartitos para fijar acuerdos de normas laborales, planes de empleo, formación profesional, resolución de conflictos.	– Tasa de trabajo Infantil (% de niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años ocupados sobre la población infantil en ese rango de edad). – Tasa de desempleo desagregado por sexo, edad, nivel educativo. – Porcentaje de trabajadores asalariados frente al total de ocupados, desagregado por sexo. – Tasa de informalidad (% de los ocupados que no cuentan con un trabajo registrado y no se le aplican descuentos a salud y/o pensiones) desagregado por sexo y edad. – Proporción de trabajadores con empleo precario (% de los ocupados que ganan ingresos inferiores al salario mínimo) desagregado por sexo y edad. – Proporción de mujeres con empleo remunerado en el sector no agrícola. – Proporción de incidencia de accidentes ocupacionales desagregado por sexo y nivel educativo.

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

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
RECEPCIÓN DEL DERECHO		
– Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; Convención sobre los Derechos del Niño y su Protocolo facultativo sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía. Principales Instrumentos del Sistema Interamericano. – Tipo de indemnizaciones por despido contempladas (discriminatorio, por razones económicas) y mecanismos de acceso y cobertura.		– Porcentaje de mujeres en el funcionariado público, según niveles de jerarquía. – Tasa de participación de personas con discapacidad desagregada por sexo que se encuentra económicamente activa.
Señales de progreso		
	– Impulso de medidas de acción positiva en materia de género, etnia, raza, personas con discapacidad y adolescentes trabajadores.	
CONTEXTO FINANCIERO BÁSICO Y COMPROMISOS PRESUPUESTARIOS		
– % del presupuesto nacional asignado al Ministerio del Trabajo y/o Empleo. – % del presupuesto nacional asignado a políticas laborales para sectores en situación de vulnerabilidad (niños, niñas y adolescentes, personas con discapacidad, indígenas, migrantes). – Existencia de subsidios o incentivos para la generación de empleo.	– % de ejecución de los recursos en los programas laborales (% de recursos ejercidos *vs.* % del tiempo transcurrido de duración del programa). – % de inversión en programas y políticas de seguridad laboral (medio ambiente de trabajo, salud laboral, etcétera).	– % de la masa salarial dentro del PIB. Participación de los ingresos del trabajo en la distribución funcional del ingreso (cuentas nacionales).
Señales de progreso		

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

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
	CAPACIDADES ESTATALES	
– Existencia de un Ministerio de Trabajo y/o Empleo. ¿En qué porcentaje de las regiones/departamentos/estados/locales tienen oficinas?	– % de avance en las metas de los programas relacionados con el derecho al trabajo en la Ley de Planeación o Plan de Desarrollo vigente (% de avance *vs.* % del tiempo transcurrido de duración del programa). – % de desempleados cubiertos con el seguro al desempleo por sexo y edad. – Número de inspectores laborales por cada 100.000 trabajadores. – Número de funcionarios del Ministerio de Trabajo/Población ocupada por sexo y edad.	– Empleos creados en los programas del gobierno por año y por sexo. – Tiempo promedio de duración en el desempleo (en días y desagregado por edades). – Tasas de desempleo de larga duración (un año o más). – Número de contratos colectivos suscritos anualmente. – Trabajadores adolescentes registrados por región, edad, género, origen étnico y discapacidad.
Señales de progreso		
	IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	
– Existencia de sanciones penales o civiles contra acciones de discriminación laboral en el ordenamiento jurídico. – Existencia de mecanismos administrativos o judiciales para enfrentar acoso laboral. – Existencia de un recurso judicial adecuado y efectivo para impedir acciones de discriminación laboral. – Existencia de cuotas (de género, multiculturales) en cargos públicos o privados u otras acciones afirmativas contempladas en la legislación.	– % de casos de discriminación laboral resueltos frente al total de las denuncias interpuestas por sexo y origen étnico. – % de las entidades públicas que no cumplen con las cuotas de incorporación laboral (por sexo, por grupo etario, etc.) establecidas en la legislación. – Cobertura de los sistemas de protección social para personas con inserción precaria como porcentaje de la población no afiliada al aseguramiento tradicional (Ej: afiliados a sistemas de pensiones no contributivas) por sexo, edad y origen étnico.	– Proporción de tasas de participación, desempleo, informalidad, ilegalidad salarial, exceso de horas de trabajo y subempleo para distintos sectores poblacionales (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, grupos étnicos, trabajadores rurales, etc.) en relación con estos mismos indicadores para el caso de la población en general y desagregados por sexo. – Crecimiento promedio de los ingresos laborales per cápita del 20% más pobre de la población *vs.* crecimiento promedio del ingreso laboral per cápita en los últimos cinco años (convergencia en los ingresos).

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

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
– Existencia de programas anti-discriminación laboral en los Ministerios con perspectiva poblacional (mujeres, jóvenes, personas adultas mayores) o en los Ministerios con competencias en el tema. – Existencia de programas orientados a la conciliación de la vida laboral y familiar, y al reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado. – Existencia de programas que fomenten la inserción laboral en condiciones dignas de población vulnerable o tradicionalmente discriminada (mujeres, jóvenes, adultos mayores, afrodescendientes, indígenas, LGBTTTI, habitantes rurales, migrantes, personas con discapacidad y otros).		– % de trabajadoras mujeres cubiertas legalmente por la licencia de maternidad. 4. % de trabajadores varones cubiertos legalmente por la licencia de paternidad. 5. Medición de discriminación salarial entre varones y mujeres por el mismo trabajo.
Señales de progreso		
ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN		
– Existe una encuesta de hogares a nivel nacional para monitorear el funcionamiento del mercado laboral. ¿Cuál es su periodicidad? – La encuesta nacional sobre el mercado laboral permite las siguientes desagregaciones con significancia estadística: a. Rural/Urbana, b. Por sexo, c. Por divisiones político-administrativas, d. Por grupos etarios, e. Por grupos étnicos, f. Para población con discapacidad,	– Periodicidad con la cual se publican los principales indicadores del mercado laboral: mensual, bimensual, trimestral, semestral, anual, en versiones accesibles a las personas con discapacidad y en las lenguas más utilizadas en el país. – Solicitudes de información atendidas por la entidad estadística como % del total de solicitudes presentadas en el último año.	– Número de usuarios del portal virtual público con información estadística y desagregación de los mismos por regiones, género, edad, discapacidad, migrantes y otros.

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

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
g. Por deciles de ingreso, h. Por actividad económica y i. Por posición ocupacional. – Existencia de adecuación de las encuestas a la diversidad cultural y de lenguas y a las personas con discapacidad – Existe un portal virtual público de la entidad que administra las estadísticas a nivel nacional donde se presentan de forma periódica los principales indicadores del mercado laboral. – Existen mecanismos judiciales para ordenar a una entidad pública a remitir la información cuando se ha negado a hacerlo.	– Existencia de protocolos en las entidades públicas para la protección de la confidencialidad de los datos suministrados por los encuestados.	
Señales de progreso		
	ACCESO A LA JUSTICIA	
– Jueces pertenecientes a la jurisdicción laboral por cada 10.000 habitantes (desagregado por unidades político administrativas) por sexo y edad. – Existencia de instancias administrativas para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas al derecho al trabajo y a las libertades sindicales. – Existencia de mecanismos que garanticen el acceso a la justicia laboral para población de escasos recursos económicos, población con discapacidad, de origen étnico, traductores culturales.	– Número de entradas y salidas de causas en la jurisdicción laboral (nivel de resolución). – Tiempo promedio de duración de un proceso en la jurisdicción laboral. – Casos resueltos como porcentaje del total de quejas recibidas en instancias administrativas de atención a vulneración de derechos laborales, por derecho transgredido. – Existe una jurisprudencia en los siguientes campos: i) Protección de la estabilidad laboral contra despidos injustificados,	– Niveles de vulneración a derechos en materia laboral no atendidos por instancias judiciales o administrativas (% de las víctimas que no acuden a ningún recurso judicial o administrativo) 2. % de casos de explotación laboral de niños/as que fueron llevados a la justicia y cuántos de estos casos recibieron condena. – % de casos de explotación de niños/as para comercio sexual y para pornografía que fueron llevados a la justicia y cuántos de estos casos recibieron condena.

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

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
– Existencia de mecanismos administrativos y judiciales para atender vulneraciones al derecho individual y colectivo al trabajo	ii) Reconocimiento del tipo de contrato que realmente se tiene más allá de las formalidades, iii) Medidas antidiscriminación en el acceso al trabajo por sexo, identidad sexual, grupo etario, pertenencia étnica o por tener VIH, iv) Protección laboral en caso de embarazo, v) Protección laboral para personas con discapacidad, vi) Protección al trabajador contra decisiones arbitrarias del empleador (ej: *ius variandi*), vii) Condiciones mínimas de bienestar en el trabajo, viii) Ingreso mínimo vital para desempleados o trabajadores en situación de vulnerabilidad.	– % de denuncias recibidas por discriminación laboral de personas con discapacidad, y de mujeres por abuso sexual que recibieron una respuesta judicial o administrativa positiva.
Señales de progreso		

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

MATRIZ DE HALLAZGOS.* DERECHO AL TRABAJO

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
RECEPCIÓN DEL DERECHO		
– **Consagración del derecho al trabajo en la Constitución:** **i) Condiciones dignas, justas y satisfactorias (TaE01):** La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) señala en su Artículo 123. Apartado A. "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". **ii) Salario mínimo (TaE02):** La CPEUM señala en su Artículo 123. Apartado A. Fracción VI. "Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas".	**Políticas públicas o programas en las siguientes áreas:** **a) Programas o políticas de eliminación del trabajo forzoso (TaP01):** En México no existen políticas públicas o programas para la eliminación del trabajo forzoso. **b) Programas o políticas de eliminación del trabajo infantil (TaP02):** Se identificaron algunos elementos para la eliminación del trabajo infantil, en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, en la Estrategia 3.2: Prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger a menores trabajadores en edad permitida y en el Acuerdo por el que se crea la Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en México (CITI), tiene como objetivo coordinar a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal en el diseño, ejecución y evaluación de políticas, programas y acciones en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil.	– **Tasa de trabajo infantil (TaR01):** 2011-IV / 2013-IV Tasa de trabajo infantil: 10.5% / 8.6% Pob. 5-17 años ocupada (mill).: 3.04 / 2.54 Fuente: INEGI, MTI-ENOE. Las cifras oficiales señalan una disminución de la tasa de trabajo infantil por debajo del 10%; sin embargo, en opinión de Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) especializadas, la encuesta no capta adecuadamente fenómenos como el de infantes jornaleros agrícolas. – **Tasa de Desempleo Alternativa y Tasa de Desocupación (TaR02ayb):** 2010: Trim I, Trim III; 2014: Trim I, Trim III Tasa de desempleo$_{Alt}$: 15.4, 15.2, 14.6, 14.7 Tasa de desocupación$_{INEGI}$: 5.3, 5.6, 4.8, 5.2 Pob. total Desem$_{Alt}$ > 15 años: 8.3, 8.3, 8.4, 8.5 Fuente: INEGI, ENOE. *Población en millones

* Todos los indicadores deben desagregarse por lo menos por sexo, edad, nivel socioeconómico, zona rural-urbana y pueblos indígenas.

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

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
	RECEPCIÓN DEL DERECHO	
iii) Estabilidad en el empleo (TaE03): La CPEUM señala en su Artículo 123.- Apartado A. Fracción XXII. "El patrón que despida a un obrero sin causa justificada (…) estará obligado a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario". Apartado B. Fracción XI. "Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente (…)". **iv) Capacitación (TaE04):** La CPEUM señala en su Artículo 123.- Apartado A. Fracción XIII. "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo". **v) Seguridad en el trabajo (TaE05):** La CPEUM señala en su Artículo 123. Apartado A. Fracción XV. "El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo (…)".	**c) Programas anti-discriminación por motivos étnicos, de género o por discapacidad en materia laboral (TaP03):** Salvo para el caso de las personas con discapacidad (Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018), no existen programas específicos anti discriminación en materia laboral. Se identificaron algunas estrategias para reducir la discriminación en el Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación 2014-2018. Estrategia 3.4: Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce de derechos económicos de personas y grupos discriminados. Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018. Respecto a los programas antidiscriminación por motivos de género y étnicos se encontraron algunos elementos en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018. Objetivo 3: Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral. Programa Especial de los Pueblos indígenas. Estrategia 4.2 Impulsar esquemas de capacitación para la gestión de proyectos y la formación para el trabajo y la integración productiva de la población indígena.	Aunque el INEGI calcula la "tasa de desocupación" con la definición vigente de la OIT, diversos analistas coinciden en que esta tasa no muestra la grave situación que vive el país en materia de precariedad del empleo. Como indicador más cercano a la realidad del desempleo en el país se presenta la Tasa de Desempleo Alternativa la cual era calculada por INEGI en la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), e incorpora recomendaciones de la OIT derivadas de su revisión al concepto de desempleo. – **Porcentaje de trabajadores asalariados frente al total de ocupados (TaR03):** 2010 Trim I / 2010 Trim III / 2014 Trim I / 2014 Trim III Total: 61.6 / 61.1 / 63.7 / 63.6 Mujeres: 63.1 / 62.2 / 64.9 / 65.3 Hombres: 60.7 / 60.4 / 62.9 / 62.5 Fuente: STPS y ENOE. Aun cuando la tendencia muestra un incremento en el porcentaje de empleos asalariados, los investigadores del tema coinciden en la precarización de estos empleos, en particular la reducción del salario medio. Norma Samaniego señala que: "Los puestos de trabajo creados desde fines de 2008 son mayoritariamente de bajo salario, en tanto que los de más de tres salarios mínimos han seguido reduciéndose".

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

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
	RECEPCIÓN DEL DERECHO	
vi) Promoción del pleno empleo (TaE06): En México la promoción del pleno empleo no se encuentra garantizada en la legislación nacional. **vii) No discriminación en el derecho al trabajo de las personas por razones de discapacidad, género, origen étnico u otros (TaE07):** La no discriminación en el derecho al trabajo se encuentra garantizada en la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 3. "El trabajo es un derecho y un deber social. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana" y en la CPEUM Artículo 1.- "Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas". **viii) Protección de todo trabajo peligroso en la niñez y la adolescencia. (TaE08):** La protección de todo trabajo dañino se encuentra garantizada en el Artículo 123. Apartado A. Fracción III de la CPEUM. "Queda prohibida	**d) Programas de regularización laboral de trabajadores migrantes (TaP04):** Se identificaron algunos elementos para la regularización de trabajadores migrantes, en el Programa Especial de Migración 2014-2018: Estrategia 4.4 Promover la inserción laboral de las personas migrantes, a partir del reconocimiento efectivo de sus derechos y considerando criterios diferenciados. Estrategia 4.5 Revisar y fortalecer los esquemas para el reconocimiento de los derechos y garantías laborales de las personas migrantes. También se estableció la Coordinación para la Atención Integral de la Migración en la Frontera Sur, que tiene como objetivo garantizar en el territorio nacional los derechos de las personas migrantes. **e) Programas encaminados a prevenir y atender accidentes ocupacionales, incluidos lesiones, enfermedades y muerte (TaP05):** No se identificó un programa general para prevenir y atender accidentes ocupacionales. Se cuenta con la Ley de Seguro Social que aplica para el empleo formal (Capítulo III. Del Seguro de Riesgos de Trabajo), así como la regulación correspondiente para los trabajadores del Estado. **f) Programa para la regularización del trabajo doméstico remunerado (TaP06):** Se identificaron algunos elementos para la regularización del trabajo doméstico, en el Programa Nacional para la Igualdad de	– **Tasa de informalidad (TaR04):** [illegible] La tasa de informalidad en México es muy alta y se ha mantenido, con ligeras disminuciones en casi 60% del total de población ocupada; sin embargo, es importante observar que la población informal continúa creciendo ubicándose en casi 29 millones de personas en 2014. – **Proporción de trabajadores con ingresos inferiores a uno y dos salarios mínimos (TaR05a):** [illegible] El porcentaje de la fuerza laboral que recibe ingresos menores a dos salarios mínimos se ha mantenido en alrededor de 45% de la población ocupada; aunque se observa una disminución de

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

<table>
<tr><th>ESTRUCTURALES</th><th>PROCESOS</th><th>RESULTADOS</th></tr>
<tr><td colspan="3">RECEPCIÓN DEL DERECHO</td></tr>
<tr><td>la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas”.

– Ratificación y entrada en vigor de los convenios fundamentales de la OIT, entre otros:
i) Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930, núm. 29. (TaE09): Sí/1934.
ii) Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957, núm. 105. (TaE10): Sí/1959.
iii) Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973, núm. 138. (TaE11): Sí/2015. En proceso de publicación en el DOF.
iv) Convenio Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999, núm. 182. (TaE12): Sí/2000.
v) Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951, núm. 100. (TaE13): Sí/1952.
vi) Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958, núm. 111. (TaE14): Sí/1961.</td>
<td>Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2014 (estrategia 3.6: Reconocer los derechos laborales de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado), así como en el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018 (Línea de acción. 5.6.1. Sensibilizar y generar materiales que aporten a la valoración del trabajo doméstico remunerado y no remunerado sin discriminación).

– Mecanismos tripartitos para fijar acuerdos de normas laborales, planes de empleo, formación profesional, resolución de conflictos (TaP07):
Los mecanismos para vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento, así como las acciones tendientes a incrementar la productividad dentro de las empresas se constituyen en las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.
Los mecanismos tripartitos para la resolución de conflictos son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y las Especiales locales.</td>
<td>las personas con ingresos inferiores a un salario mínimo, esto es consecuencia de la pérdida de su valor en términos reales. Diversos estudios coinciden en señalar que el periodo 2005-2015 constituye una nueva oleada de precarización del trabajo en México. Adicionalmente, el análisis por sexo y edad muestra una brecha de casi 10 puntos para las mujeres y una profundización de la problemática para las personas más jóvenes.

– Tasa de condiciones críticas de ocupación (TaR05b):
<table><tr><th></th><th>2010-III</th><th>2014-III</th></tr><tr><td>Tasa cond. críticas ocupación. nal.</td><td>11.6%</td><td>11.7%</td></tr><tr><td>Tasa cond. críticas ocupación. mujeres</td><td>11.2%</td><td>10.9%</td></tr><tr><td>Tasa cond. críticas ocup. hombres</td><td>11.8%</td><td>12.2%</td></tr></table>Fuente: INEGI. ENOE.

En México, debido al enorme rezago que ha sufrido el salario mínimo, éste ya no constituye el único referente del empleo precario. El INEGI calcula también la Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación (TCCO) que muestra el porcentaje de población ocupada que trabaja menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, más la que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y la que labora más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos.</td></tr>
</table>

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

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
RECEPCIÓN DEL DERECHO		

– **Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (TaE15):** Sí/2001.

– **Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (TaE16):** Sí/2008.

– **Convención sobre los Derechos del Niño y su Protocolo facultativo sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía (TaE17):** Convención: Sí/1990. Protocolo: Sí/2002.

– **Ratificación de los principales instrumentos sistema Interamericano (TaE18):**

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (DADH)	Sí/1948
Convención Americana de los Derechos Humanos (CADH)	Sí/1978
Carta Democrática Interamericana (CDIA)	Sí/2001
Carta Social de las Américas (OEA)	Sí/2012

– **Tipo de indemnizaciones por despido contempladas (TaE19):**

Las indemnizaciones por despido contempladas por la legislación nacional se encuentran en el Artículo 123. Fracción XXII de la Constitución Mexicana, en donde se determinan

– **Proporción de mujeres con empleo remunerado en el sector no agrícola (TaR06):**

	2005	2010	2012	2014
Participación femenina en el sector no agrícola (%)	40.0	40.8	41.1	41.4

Fuente: Sitio ODM, México.

Poco más del 40% de las mujeres mexicanas trabaja en el ámbito no agrícola, no obstante la FAO advierte que las mujeres predominan en los trabajos inestables y flexibles.

– **Incidencia de riesgos de trabajo (TaR07):**

	2010	2010	2012
Tasa de riesgos de trabajo (por 100 trab)	2.9	3.5	3.6
Tasa incapacidad perm. RT (por 1000 trab)	1.6	1.7	1.8
Tasa de defunciones RT (por 10 000 trab)	11.0	10.0	9.0

Fuente: STPS.

La protección integral a la salud de los trabajadores es un tema rezagado en nuestro país; entre otros; México no ha ratificado los convenios 187 de la OIT (sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo), ni el 121 (sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

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

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
RECEPCIÓN DEL DERECHO		

los casos en que el empleador podrá ser redimido de la obligación de cumplir el contrato mediante un pago de una indemnización, la Ley Federal del Trabajo señala el tipo de indemnización.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Art. 123, Título Sexto, Fracción XXIII
Ley Federal del Trabajo	Art. 50.

– **Porcentaje de mujeres en el funcionariado público (TaR08):**

	2006-2009	2009-2012	2012-2015
Cámara de Diputados por legislatura	25.8	31.69	37.55
Cámara de Senadores por legislatura	20.3	23.81	34.38
	2012	2013	2014
Titulares de instituciones de la administración pública	n.d.	17.4	n.d.
Presidentas municipales	6.2	n.d.	n.d.
Suprema Corte de Justicia de la Nación (Ministras)	18.2	n.d.	n.d.
	2012 Trim. I	2014 Trim. I	
Funcionarias y directivas de los sectores público, privado y social	32.0	33.9	

Fuente: INEGI.

Las brechas de género se profundizan en los poderes ejecutivo y judicial, los cuales no cuentan con cuotas de género establecidas. Se incluye además la cifra consolidada de mujeres en puestos directivos de los sectores público y privado que publica la ENOE.

– **Tasa de participación de personas con discapacidad (TaR09):**

	2000	2010
Tasa particip. pers. s/limitac. Total	50.0%	54.0%
Tasa particip. pers. c/discap. Total	25.1%	29.7%

Fuente: INEGI. Censos de población.

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

<table>
<tr><th>ESTRUCTURALES</th><th>PROCESOS</th><th>RESULTADOS</th></tr>
<tr><td colspan="3">RECEPCIÓN DEL DERECHO</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>Se observa una brecha importante entre la proporción de la PEA de personas con discapacidad y la tasa de participación de personas sin discapacidad (respecto al total de personas de cada grupo en edad de trabajar).</td></tr>
<tr><td colspan="3">Señales de progreso</td></tr>
<tr><td></td><td>Impulso de medidas de acción positiva en materia de género, etnia, raza, personas con discapacidad y adolescentes trabajadores.</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">CONTEXTO FINANCIERO BÁSICO Y COMPROMISOS PRESUPUESTARIOS</td></tr>
<tr><td>– Porcentaje del presupuesto federal asignado a Trabajo y/o empleo Ramo 14 (TfE01):
<table>
<tr><th></th><th>2005</th><th>2010</th><th>2012</th><th>2014</th></tr>
<tr><td>RAMO 14/PEF</td><td>0.21</td><td>0.15</td><td>0.15</td><td>0.14</td></tr>
<tr><td>JFCA/PEF</td><td>0.04</td><td>0.03</td><td>0.03</td><td>0.03</td></tr>
<tr><td>CONASAMI/PEF</td><td>0.0021</td><td>0.0014</td><td>0.0013</td><td>0.0012</td></tr>
</table>
Fuente: SHCP.

Se observa un presupuesto muy reducido contrario a la necesidad de generar empleos para la población. De acuerdo con expertos: “(...) las oportunidades laborales se han reducido por el deterioro de las condiciones, salarios, prestaciones y aumento de trabajo informal, acentuando la polarización y desigualdad social, más allá de los procesos de precarización e informalidad de la economía”.</td>
<td>– Presupuesto anual ejercido respecto del aprobado en programas laborales (TfP01):
<table>
<tr><th></th><th>2010</th><th>2012</th></tr>
<tr><td>Presupuesto original</td><td>1,550</td><td>1,023</td></tr>
<tr><td>Presupuesto modificado</td><td>1,480</td><td>1,572</td></tr>
<tr><td>Presupuesto ejercido</td><td>1,480</td><td>1,572</td></tr>
<tr><td>% ejecución pptal.</td><td>100%</td><td>100%</td></tr>
</table>
Fuente: CONEVAL y Cuenta Pública SHCP.

El presupuesto ejercido del Programa de Apoyo al Empleo (PAE), después de un máximo en 2008, se ha mantenido en alrededor de 1500 millones de pesos (precios de 2012) en los últimos años. Como se observa también en las fichas TfE02 y TcP01, este monto es absolutamente insuficiente para garantizar los derechos laborales de personas sin empleo en México.</td>
<td>– % de la masa salarial dentro del PIB (TfR01):
<table>
<tr><th></th><th>2003</th><th>2010</th><th>2013</th></tr>
<tr><td>% Masa Salarial</td><td>30.1%</td><td>27.6%</td><td>27.4%</td></tr>
</table>
Fuente: INEGI. SCN.

El índice de participación de la masa salarial en México es muy bajo en comparación con economías desarrolladas. Además, la tendencia a la baja de la participación de los ingresos del trabajo en las cuentas nacionales, tiene una alta correlación con la disminución del empleo formal y del salario medio; según especialistas, estos resultados son indicio de una transición del régimen de demanda basado en los salarios a otro basado en las ganancias.</td></tr>
</table>

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

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
CONTEXTO FINANCIERO BÁSICO Y COMPROMISOS PRESUPUESTARIOS		
– **Porcentaje del presupuesto federal asignado a trabajo y/o empleo (Ramo 14) a programas para apoyo al empleo (TfE02):**	– **Porcentaje del gasto en programas presupuestarios de seguridad laboral para el Ramo 14 (TfP02):**	

	2005	2010	2012	2014
% PAE/PEF	0.01	0.06	0.04	0.05
% $PAE/PEF_{RAMO\ 14}$	30.7	38.5	23.2	33.8

Fuente: SHCP.

En concreto, el presupuesto asignado para el Programa de Apoyo al Empleo es extremadamente reducido, aunado a que el programa no identifica sectores en situación de vulnerabilidad y que es el único “programa laboral” con reglas de operación y por tanto auditable.

– **Subsidios o incentivos para la generación de empleo (TfE03):**
Se identifican estímulos fiscales únicamente para el fomento al primer empleo, mismos que se establecen en la Ley del Impuesto sobre la Renta, en el Cap. VIII. Arts. 229 y 230.

	2005	2010	2012	2014
% PAE/PEF	0.01	0.06	0.04	0.05
% Pres. Prog. Seg. SaludTrab/ PEF Ramo 14	0.90	0.53	0.50	0.57

Fuente: SHCP.

No se cuenta con programas presupuestarios consistentes para seguridad laboral. En 2005, se contemplaban: *Desarrollo de investigaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo*, así como *Promoción de la seguridad y salud en el trabajo y previsión social*; desde 2010 sólo se destina presupuesto a: *Asesoría en materia de seguridad y salud en el trabajo*.

Señales de progreso

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

CAPACIDADES ESTATALES

ESTRUCTURALES

– **Secretaría de Trabajo. Porcentaje de los Estados que tienen oficinas en la materia (TcE01):**

En México, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) es la dependencia del Poder Ejecutivo Federal que tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, así como otras leyes y tratados. Tiene presencia en todas las entidades federativas, además cada entidad cuenta con una Secretaría de Trabajo Estatal.

PROCESOS

– **Porcentaje de avance de programas relacionados con el derecho al trabajo (TcP01):**

	2010	2012
Personas atendidas (miles)	439.8	456.8
Población potencial (miles)	3,043.5	3,046.6
Cobertura PAE/Pob. potencial	14.5%	15.0%

Fuente: STPS.

Los alcances del PAE son insuficientes considerando el entorno nacional donde la población desocupada y la población subocupada han seguido creciendo. Tomando además en consideración el bajo presupuesto que se asigna a este programa (indicador TfE02), se identifica claramente la necesidad de fortalecerlo.

– **Porcentaje de desempleados cubiertos con seguro de desempleo (TcP02):**

No se cuenta con un seguro de desempleo a nivel nacional. Existe una iniciativa para crearlo en el Congreso de la Unión, así como programas operando en algunas entidades federativas.

– **Tasa de inspección laboral (TcP03):**

	2005	2009	2014
Tasa inspección laboral X 1,000 empresas	6.67	8.26	12.72

Fuente: STPS e INEGI.

RESULTADOS

– **Personas atendidas y colocadas en el Servicio Nacional de Empleo (TcR01):**

% personas colocadas/ atendidas	2005	2010	2012
% SNE	28.0	24.2	27.3
% PAE	54.8	59.4	69.6
% Bécate	54.5	71.3	79.2
% movilidad laboral interna	42.9	46.1	61.9

*Subprogramas destacados del Sistema Nacional de Empleo.

Fuente: STPS.

La reducida tasa de eficacia del Servicio Nacional de Empleo muestra la imposibilidad de incidir con estos programas en aspectos estructurales de la política económica mexicana y del mercado de trabajo.

– **Duración de la desocupación (TcR02):**

	2005	2010	2012	2014
Hasta 1 mes	47.9	41.8	42.9	42.8
Más de 1 mes a 3 meses	34.1	36.1	35.6	36.3
Más de 3 meses a 6 meses	7.7	10.0	10.0	9.3
Más de 6 meses a 1 año	4.3	5.2	4.7	4.3
Más de 1 año	1.9	2.0	2.0	1.9

Fuente: INEGI, ENOE.

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

<table>
<tr><th>ESTRUCTURALES</th><th>PROCESOS</th><th>RESULTADOS</th></tr>
<tr><td colspan="3">CAPACIDADES ESTATALES</td></tr>
<tr>
<td></td>
<td>
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.

– **Tasa de funcionarios de la STPS por cada 100,000 personas ocupadas (TcP04):**

<table>
<tr><th></th><th>2015</th></tr>
<tr><td>Tasa de Func. Pob. Ocup.</td><td>1.7</td></tr>
<tr><td>Total población ocupada en mill.</td><td>49.8</td></tr>
</table>

Fuente: STPS e INEGI.

El indicador no aporta información relevante para efectos de identificar la capacidad estatal y su efectividad a partir del número total de funcionarios con respecto a la población que trabaja. Cabe resaltar que la STPS no tiene establecida una meta respecto a la cantidad de funcionarios, ni de su productividad, con lo cual no es posible evaluar la pertinencia y la trascendencia del indicador.
</td>
<td>
Se observa una tendencia al incremento de la duración de la desocupación en el rango de 3-6 meses.

– **Porcentaje de desocupados de larga duración (TcR03):**

<table>
<tr><th></th><th>2010-III</th><th>2012-III</th><th>2014-III</th></tr>
<tr><td>% desocup. larga durac. (+1 año)</td><td>1.7%</td><td>1.4%</td><td>1.2%</td></tr>
<tr><td>Prom. anual OCDE</td><td>31.5%</td><td>34.2%</td><td>35.3%</td></tr>
</table>

Fuente: INEGI, ENOE.

En opinión de la Dra. Graciela Bensusán, la brecha entre los niveles de la tasa de desempleo a largo plazo entre México y los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) corresponde a la falta de un sistema de seguro de desempleo y a la inexistencia de barreras para la generación de empleo precario (informal), sector que puede absorber parte del desempleo.

– **Número de contratos colectivos registrados anualmente (TcR04):**

<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>

Fuente: STPS.

El contrato colectivo de trabajo es un instrumento legal que hace efectiva la justiciabilidad y exigibilidad del derecho al trabajo.
</td>
</tr>
</table>

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

<table>
<tr><th>ESTRUCTURALES</th><th>PROCESOS</th><th>RESULTADOS</th></tr>
<tr><td colspan="3">CAPACIDADES ESTATALES</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>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.

– Porcentaje de población ocupada de 15 a 19 años de edad (TcR05):
<table>
<tr><th></th><th>2010-III</th><th>2012-III</th><th>2014-III</th></tr>
<tr><td>% Pob. ocupada de 15 a 19 años</td><td>8.0</td><td>7.5</td><td>6.5</td></tr>
</table>
Fuente: INEGI, ENOE

Se reconoce la Ratificación del Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973 (núm. 138) en 2015; no obstante, la edad para trabajar y las condiciones laborales para los grupos de población joven, generan dificultades para alcanzar mejores niveles de educación así como crear mayor vulnerabilidad.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Señales de progreso</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

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

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

ESTRUCTURALES

– **Sanciones penales o civiles contra acciones de discriminación laboral en el ordenamiento jurídico (TdE01):**

Las sanciones penales y administrativas se encuentran el Código Penal Federal. Artículo 149 Ter: "Se aplicará sanción de uno a tres años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta doscientos días de multa al que niegue o restrinja derechos laborales, principalmente por razón de género o embarazo". También en la Ley Federal del Trabajo (LFT), Artículo. 994: "Se impondrá multa, por el equivalente a 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo (...)".

– **Mecanismos administrativos o judiciales para enfrentar acoso laboral (TdE02):**

En México no existen mecanismos administrativos o judiciales para enfrentar acoso laboral; se identificaron elementos secundarios en áreas específicas como: el "Manual de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y/o el Acoso Sexual" de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el "Acuerdo por el que se establece el Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia Laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual", de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL).

PROCESOS

– **Causas de los presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral (TdP01):**

Principales causas por actos de discriminación laboral	2012	2014
Total de expedientes de quejas y reclamaciones registrados	463	583
Embarazo	20.95%	20.03%
Condición de salud	16.85%	13.87%

Fuente: CONAPRED.

El CONAPRED destaca que "(...) el área de quejas recibe frecuentes denuncias por discriminación en el empleo relacionadas con las condiciones de salud, el embarazo, la discapacidad, el género, la apariencia física, la edad, la preferencia sexual, la condición social, el origen nacional y, con frecuencia, por el uso de tatuajes en el cuerpo".

– **Porcentaje de las entidades públicas que no cumplen con las cuotas de incorporación laboral establecidas en la Legislación (TdP02):**

En México no existen cuotas normativas de incorporación laboral en las entidades públicas, salvo lo establecido en el Artículo 41 de la Constitución mexicana referente a la paridad de género para la integración de los órganos de representación política que se detallan en la ficha TdE04, en consecuencia, el indicador no se puede calcular.

RESULTADOS

– **Brechas de tasas de indicadores laborales, para distintos sectores poblacionales (TdR01):**

	2010-III	2014-III
Brecha tasa informalidad rural	24.0	23.7
Brecha tasa trab. s/contrato rural	26.1	25.9

Fuente: INEGI. ENOE.

Con este indicador se identifican diferencias importantes entre grupos de población en situación vulnerable; en particular, con la información disponible en la consulta interactiva de la ENOE, resalta el caso de la población rural donde se ubican diferencias de más de 25 puntos, respecto de la situación promedio nacional, las cuales no se han modificado en los últimos años.

– **Convergencia en los ingresos laborales per cápita del decil más pobre (TdR02):**

	Total	I
Ingr. corr. laboral trim. prom. hogar 2010	26,390	2,854
Ingr. corr. laboral trim. prom. hogar 2012	25,705	2,741
TCMA 2012-2010	-1.3%	-2.0%

Fuente: INEGI. ENIGH. Precios constantes 2010.

Los ingresos laborales de la población mexicana se redujeron, a precios constantes, entre 2010 y 2012; en particular, se observa que la tasa de crecimiento media anual del decil más pobre se

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

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		

– **Recurso judicial adecuado y efectivo para impedir acciones de discriminación laboral (TdE03):**

Para impedir acciones de discriminación laboral, la CPEUM establece el recurso de amparo. Art. 107.- "El juicio de amparo se seguirá siempre a instancia de parte agraviada, teniendo tal carácter quien aduce ser titular de un derecho o de un interés legítimo individual o colectivo, siempre que alegue que el acto reclamado viola los derechos reconocidos por esta Constitución y con ello se afecte su esfera jurídica, ya sea de manera directa o en virtud de su especial situación frente al orden jurídico".

– **Cuotas de género y multiculturales en cargos públicos o privados u otras acciones afirmativas contempladas en la legislación (TdE04):**

En la legislación mexicana no existen cuotas de género y multiculturales en cargos públicos o privados u otras acciones afirmativas para la incorporación laboral.

El Artículo 41 de la Constitución mexicana establece la existencia de reglas para garantizar la paridad entre los géneros en candidaturas a legisladores federales y locales. Adicionalmente, se identificaron algunos elementos de la existencia de paridad de género, a través de cuotas de género en cargos públicos y multiculturales, en la

– **Cobertura en instituciones de salud de la población con ingresos precarios (TdP03):**

	2010-III	2014-III
Población con ingreso hasta 1 SM y acceso inst. salud	2.2%	2.4%
Población con ingreso hasta 2 SM y acceso inst. salud	14.0%	16.8%
Población ocupada con acceso inst. salud	34.7%	36.8%

Fuente: INEGI. ENOE.

La situación de la población que percibe ingresos precarios (no percibe ingresos por su trabajo o gana hasta uno o dos salarios mínimos), se recrudece en relación con las prestaciones de que dispone. El indicador que puede calcularse con la información que levanta la ENOE es restringido pues no identifica el acceso a seguridad social, pero aun así muestra que sólo el 2% de la población con ingresos menores a un salario mínimo tiene acceso a instalaciones de salud.

redujo más que el promedio nacional, lo que señala un empeoramiento mayor para este segmento, es decir una divergencia en los ingresos laborales.

– **Porcentaje de mujeres ocupadas con prestaciones laborales (TdR03):**

	2010-III	2014-III
% Mujeres ocupadas con prestaciones laborales	41.2	44.2

Fuente: INEGI, ENOE

La garantía de la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en periodo de lactancia, y la protección contra la discriminación en el trabajo, son condiciones requeridas para alcanzar una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo, y para permitir que las y los trabajadores constituyan familias en condiciones de seguridad.

– **Porcentaje de hombres ocupados con prestaciones laborales (TdR04):**

	2010-III	2014-III
% Hombres ocupados con prestaciones laborales	37.3	40.1

Fuente: INEGI, ENOE

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

<table>
<tr><th>ESTRUCTURALES</th><th>PROCESOS</th><th>RESULTADOS</th></tr>
<tr><td colspan="3">IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN</td></tr>
<tr>
<td>Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LEGIPE), la Ley General de Partidos Políticos (LGPP) y en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPD). En la legislación estatal, para cada Entidad de la República se especifica ya sea en el Código electoral o en la Ley estatal el porcentaje de candidatos para el registro y participación equitativa de las mujeres y hombres.
<table>
<tr><td>CPEUM</td><td>Título Segundo, Capítulo I, Art. 41</td></tr>
<tr><td>LGIPE</td><td>Artículo 26, Párr. 4, Cap. I, Art. 14, Párr. 4 y 5</td></tr>
<tr><td>LGPP</td><td>Cap. I, 4., Cap. III, Art. 25, inciso r</td></tr>
<tr><td>LGIPD</td><td>Tít. I, Art. 4 y 6, Párrs. V y XI, Cap. II, Art. 11. II.</td></tr>
</table>
– Programas antidiscriminación laboral en las Entidades con perspectiva poblacional (TdE05):
Se identificó el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) en el Instituto Nacional de las Mujeres. Estrategia 3.1 Incrementar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado.
Programa Nacional de Juventud (PROJUVENTUD) del Instituto Mexicano de la Juventud. Líneas de Acción: 1.5.7., 1.6.1 y 1.6.5
Programa de Vinculación Laboral (PVL) del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM): promueve la instrumentación de programas para generar empleos y trabajos
</td>
<td></td>
<td>Existe una relación positiva entre la licencia del padre, la participación de los hombres en las responsabilidades familiares y el desarrollo infantil, sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, asimismo es un indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes.
– Relación de discriminación salarial entre mujeres y hombres (TdR05):
<table>
<tr><td></td><td>Muj</td><td>Hom</td><td>Relac</td></tr>
<tr><td>Prom. ingr. x hr. trab. Nal. ($)</td><td>31.67</td><td>32.22</td><td>98.3</td></tr>
<tr><td>Prom. ingr. x hr. trab. S. Sec. ($)</td><td>25.48</td><td>31.52</td><td>80.8</td></tr>
</table>
Fuente: INEGI, ENOE
La discriminación salarial de género constituye una vulneración a los derechos laborales de las mujeres y tiene su origen en un conjunto de elementos asociados a roles femeninos, relacionados a factores culturales de los entornos y agentes del mercado laboral, en México se calcula el indicador propuesto a partir de la información disponible sobre indicadores de género de la ENOE; no obstante, no es posible conocer el nivel de salario por el mismo trabajo.
</td>
</tr>
</table>

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

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		
remunerados, así como actividades lucrativas o voluntarias, para las personas adultas mayores, conforme a su oficio, habilidad o profesión, sin más restricción que su limitación física o mental. – **Programas orientados a la conciliación de la vida laboral y familiar, y al reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado (TdE06):** No se identificaron programas específicos, sólo algunos elementos en el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018, que cuenta con acciones orientadas a la conciliación de la vida laboral y familiar y al reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado en los Objetivos transversales 4 y 5. – **Programas que fomenten la inserción laboral en condiciones dignas de la población vulnerable (mujeres, jóvenes, adultos mayores, afrodescendientes, indígenas, LGBTTTI, habitantes rurales, migrantes, personas con discapacidad y otros) (TdE07):** Se identificaron algunos elementos en los siguientes programas: Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social (PSTPS): Acción 1.5.2 Promover en empresas formales las modalidades de contratación a prueba y con capacitación para		

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

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		
jóvenes. Programa para Democratizar la Productividad (PDP): Acción 2.2.2 Impulsar la participación laboral de mujeres, jóvenes, adultos mayores y discapacitados, en particular en sectores con mayor potencial productivo. Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PNIODM): Objetivo 3 Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad. Programa Especial de los Pueblos Indígenas (PEPI): Estrategia 4.2 Impulsar esquemas de capacitación para la gestión de proyectos y la formación para el trabajo y la integración productiva de la población indígena.		
Señales de progreso		
ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN		
– **Encuesta de hogares a nivel nacional para monitorear el funcionamiento del mercado laboral (TiE01):** En México, la Encuesta de hogares a nivel nacional para monitorear el funcionamiento del mercado de trabajo es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de periodicidad trimestral.	– **Periodicidad con la que se publican los principales indicadores del mercado laboral (TiP01):** Los principales indicadores sobre el mercado laboral llamados “indicadores estratégicos”, se calculan a partir de la ENOE, y se publican de forma trimestral en el portal del INEGI. No obstante, no se publican en versiones accesibles a las personas con discapacidad ni en las lenguas más utilizadas en México.	– **Número anual de usuarios del portal virtual público con información estadística (TiR01):** 2010 / 2012 / 2014 Usuarios anuales del portal del INEGI: 70,901 / 73,188 / 133,870 Fuente: INEGI, Portal de Transparencia. En virtud de que la información publicada en los informes de transparencia carece de los desgloses requeridos, sólo se consigna el número total de usuarios. Se destaca el bajo registro en el uso del portal por parte del público.

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

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN		
– **Desagregaciones de la Encuesta Nacional sobre el Mercado Laboral (TiE02):** La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de 2005 a 2012, dispone de 6 de las 9 desagregaciones requeridas por la OEA (con significancia estadística). – **Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo adecuada a la diversidad cultural, a los pueblos indígenas y a las personas con discapacidad (TiE03):** La ENOE no cuenta con adecuaciones pertinentes para el levantamiento de la información, ni para su respectiva consulta, enfocadas a personas de pueblos indígenas y con discapacidad. – **Portal virtual público de la entidad que administra las estadísticas del mercado laboral (TiE04):** El portal virtual público donde se presentan de forma periódica los principales indicadores del mercado laboral es el portal del INEGI. – **Mecanismos judiciales para ordenar a una entidad pública a remitir la información cuando se ha negado a hacerlo (TiE05):** El Mecanismo es el Recurso de Revisión que se encuentra establecido en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública	– **Solicitudes de información atendidas por la entidad estadística (TiP02):** | | 2010 | 2012 | 2014 | | Solicitudes anuales de información INEGI | 340 | 96 | 187 | Fuente: INEGI, Portal de Transparencia. Se destaca la baja incidencia en solicitudes de información, no obstante el portal cuenta con diversas herramientas que lo hacen accesible al público. – **Protocolos en las entidades públicas para la protección de la confidencialidad de los datos suministrados por los encuestados (TiP03):** La protección de la confidencialidad de los datos suministrados por los encuestados se encuentra garantizada en la CPEUM, en el Artículo 16, párr. 2. “Toda persona tiene derecho a la protección de sus datos personales, al acceso, rectificación y cancelación de los mismos (…)”. Se identificó la Guía para cumplir con los principios y deberes de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, que tiene la finalidad de cumplir una serie de obligaciones con objeto de garantizar a las personas el derecho a la protección de su información personal.	

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

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN		
Gubernamental. Artículo 49. "El solicitante a quien se le haya notificado, mediante resolución de un Comité: la negativa de acceso a la información, o la inexistencia de los documentos solicitados, podrá interponer, por sí mismo o a través de su representante, el recurso de revisión ante el Instituto o ante la unidad de enlace que haya conocido el asunto (...)".		
Señales de progreso		
ACCESO A LA JUSTICIA		

– Tribunales Colegiados de Circuito pertenecientes a la jurisdicción laboral por cada 100,000 habitantes (TjE01):

	2015*
Tribunales colegiados de circuito en materia laboral	34
Población total (millones de personas)	121
TTCPT	0.03

* TCC información disponible al primero de mayo.
Fuente: CJF y CONAPO

De acuerdo con el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Artículo 1. "La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un Tribunal con plena jurisdicción, de composición tripartita (…). De conformidad con la fracción XX del Apartado A del Artículo 123 constitucional, tiene a su cargo la tramitación y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores y los patrones".

– Conflictos laborales en al ámbito de la jurisdicción federal (TjP01):

	Registrados	Resueltos
JFCA. Demandas individuales (miles)	90.8	119.6
JFCA. Demandas colectivas	459	466
PROFEDET. Asuntos (miles)	208.8	212.5

Fuente: STPS.

Se dispone de información únicamente para el caso federal, donde se observa un nivel apropiado de resolución; sin embargo, como no se dispone de información sobre la "cifra negra" de violaciones a los derechos laborales (TjRn01), no es posible obtener una conclusión sólida sobre la eficiencia del sistema de justicia laboral.

– Número de denuncias sobre trata de personas que fueron llevadas a la justicia (TjR01):

	2009-2011
Total de denuncias	207
Total de averiguaciones previas	423

Fuente: UNODC.

El número de denuncias y de averiguaciones previas sobre trata de personas no es una muestra representativa de la dimensión del problema. Esto se explica porque no ha pasado mucho tiempo desde que varios estados tipificaron el delito y en muchos casos esto ha limitado la capacidad institucional para perseguirlo y sancionarlo, sobre todo considerando que la trata de personas constituye un fenómeno delictivo muy complejo. En segundo lugar la tasa de denuncia es relativamente baja, ya sea por temor a la revictimización o por la dificultad de integrar los elementos del tipo penal.

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

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
ACCESO A LA JUSTICIA		
– **Instancias administrativas para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas al derecho al trabajo y a las libertades sindicales (TjE02):** Las Instancias administrativas son el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado (PRODETSE). – **Mecanismos que garanticen el acceso a la justicia laboral para población de escasos recursos económicos, población con discapacidad y pueblos indígenas (TjE03):** El mecanismo es a través de la Ley Federal de la Defensoría Pública, que garantiza el acceso a la justicia a la población de escasos recursos económicos y pueblos indígenas. Así mismo se cuenta con procuradurías, federal y estatales, de la defensa del trabajo. – **Mecanismos administrativos y judiciales para atender vulneraciones al derecho individual y colectivo al trabajo (TjE04):** El mecanismo es el amparo, de acuerdo con la CPEUM Artículo 107, fracción I. “El juicio de amparo se seguirá siempre a instancia de parte agraviada, teniendo tal carácter quien aduce ser titular de un derecho o de un interés legítimo individual o colectivo, siempre que alegue que el acto reclamado viola los derechos reconocidos	– **Porcentaje de asuntos con resolución favorable (TjP02):** | | 2010 | 2012 | | Asuntos concluidos (miles) | 189.5 | 212.5 | | Resueltos favorables (m) | 184.7 | 208.1 | | % resolución favorable | 97% | 98% | Fuente: STPS. Aun cuando las cifras de resoluciones favorables de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo son altas, en la problemática de los juicios laborales destacan, entre otros aspectos, que: (1) Sólo 6% de los trabajadores que son separados del empleo reclaman ante las juntas de conciliación y arbitraje; (2) El juicio laboral es demasiado tortuoso para el trabajador, de los demandantes el 60% acepta conciliar y 20% abandona el juicio; (3) Los abogados particulares cobran entre un 30% a 50% de los montos recibidos en las resoluciones favorables. – **Existe una jurisprudencia en los siguientes campos:** **i) Protección de la estabilidad laboral contra despidos injustificados (TjP03):** La Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la siguiente Tesis (Registro: 2006384): “Sobre la terminación de la relación laboral a través de un conflicto colectivo. Cuando el patrón pretenda	– **Número de quejas recibidas por discriminación laboral (TjR02):** | Total de quejas y reclamaciones | 2012 | 2014 | | Expedientes registrados | 463 | 584 | Fuente: CONAPRED. En el periodo se destaca un incremento del número de quejas por discriminación laboral, recibidas por CONAPRED, asociadas a motivos de embarazo y condiciones de salud, principalmente. – Niveles de vulneración a derechos en materia laboral no atendidos por instancias judiciales o administrativas (% de las víctimas que no acuden a ningún recurso judicial o administrativo) (SE PROPONE GENERAR - TjRn01). – Porcentaje de casos de explotación laboral de niños/as que fueron llevados a la justicia y cuántos de estos casos recibieron condena (SE PROPONE GENERAR - TjRn02).

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

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
	ACCESO A LA JUSTICIA	
por esta Constitución (…). Tratándose de actos o resoluciones provenientes de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, el quejoso deberá aducir ser titular de un derecho subjetivo que se afecte de manera personal y directa”. Los mecanismos no jurisdiccionales, que se concretan en las comisiones, nacional y estatales, de derechos humanos, atienden denuncias relativas a derechos laborales a partir de la reforma constitucional del 10 de junio de 2011.	reducir el personal de la empresa por ese procedimiento debe justificar su petición ante la junta de conciliación y arbitraje, y que ésta la autorice, por lo que es nula la cláusula establecida en un contrato colectivo, que determina un procedimiento diverso para dar por concluido el vínculo laboral y, por tanto, el despido alegado es injustificado. De conformidad con el Artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso h (…)”. **ii) Reconocimiento del tipo de contrato que realmente se tiene más allá de las formalidades (TjP04):** La Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la siguiente Tesis (Registro: 2004962): “Sobre la prescripción en materia laboral tratándose de *outsourcing*, si el trabajador demanda únicamente a una de las empresas que constituyen una unidad económica, el término de aquélla se interrumpe para las otras, aun cuando no hayan sido todavía emplazadas a juicio: De la interpretación armónica de los Artículos 3o., 16 y 518 de la Ley Federal del Trabajo, los dos primeros vigentes hasta el 30 de noviembre de 2012 (…)”. **iii) Medidas antidiscriminación en el acceso al trabajo por sexo, identidad sexual, grupo etario, pertenencia étnica o por tener VIH (TjP05):** La Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la siguiente Tesis (Registro: 2008309): “Discriminación en el ámbito laboral. La Ley Federal	

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

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
	ACCESO A LA JUSTICIA	
	del Trabajo prevé la imposición de medidas reparatorias de carácter disuasorio a través de la inspección del trabajo: La Ley Federal del Trabajo establece la posibilidad de imponer medidas reparatorias de carácter pecuniario ante actos discriminatorios, debido a lo cual, ante un caso concreto, el juzgador deberá evaluar la posibilidad de recurrir a dicho tipo de medidas, cuya finalidad no solamente es sancionar una situación actual en un centro de trabajo, sino también prevenir futuros actos discriminatorios (…)”. **iv) Protección laboral en caso de embarazo(TjP06):** La Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la siguiente Tesis (Registro: 2006384): “Conforme a los Artículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 132, fracción XXVII, 164, 165, 166, 170 y 171 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, entre las medidas de protección a las madres trabajadoras está el derecho a conservar su trabajo. Incluso, el legislador federal dispuso un año después del parto como margen razonable para conservarlo (Artículo 170, fracción VI), lo que armoniza con el Artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre “conceder especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto (…)”.	

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

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
	ACCESO A LA JUSTICIA	
	v) Protección laboral para personas con discapacidad (TjP07): La Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la siguiente Tesis (Registro: 165111): "Alimentos. La presunción de necesidad del discapaz debe contextualizarse en el ámbito personal, familiar y social en que se desarrolla la persona y solamente puede desvirtuarse con datos objetivos y concretos de que está asegurado su desarrollo y dignidad (...). El Artículo 4.1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad dispone que los Estados partes, como el Estado mexicano, se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad (…)". **vi) Protección al trabajador contra decisiones arbitrarias del empleador (TjP08):** La Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la siguiente Tesis (Registro: 2006853): "Suplencia de la queja deficiente prevista en el Artículo 79, fracción V, de la Ley de Amparo. Opera en todo tipo de relación empleador-empleado, en favor de este último, ya sea que esté regulada por el derecho administrativo o laboral: La norma citada establece que la autoridad que conozca del juicio de amparo	

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

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
	ACCESO A LA JUSTICIA	
	deberá suplir la deficiencia de los conceptos de violación o agravios en materia laboral, en favor del trabajador (…)”. **vii) Condiciones mínimas de bienestar en el trabajo (TjP09):** La Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la siguiente Tesis (Registro: 173544): “Multas administrativas en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Si las infracciones son de diversa naturaleza, procede imponerlas respecto de cada una de ellas: Conforme al Artículo 994, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los Artículos 166 y 167 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, procede imponer al patrón una multa, cuya cuantía oscila de quince a trescientas quince veces el salario mínimo general, cuando éste no observe en la instalación de sus establecimientos, las normas o medidas de seguridad e higiene que señalen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo (…)”. **viii) Ingreso mínimo vital para desempleados o trabajadores en situación de vulnerabilidad (TjP10):** La Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la siguiente Tesis (Registro: 159821): “Derecho al mínimo vital. Considerando el Artículo 3, fracción IV y el Artículo 123, fracción VIII del apartado A de la CPEUM, el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento, no es más que la manifestación de dicho derecho,	

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

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
	ACCESO A LA JUSTICIA	
	de proyección más amplia, en la materia laboral y, específicamente, para el caso de los trabajadores que perciben el salario mínimo”. – Tiempo promedio de duración de un proceso en la jurisdicción laboral (SE PROPONE GENERAR - TjPn01).	
Señales de progreso		

V. FICHAS TÉCNICAS DE INDICADORES

Recepción del Derecho

INDICADOR:
CONSAGRACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN DE LAS GARANTÍAS SOBRE LAS CONDICIONES DIGNAS, JUSTAS Y SATISFACTORIAS DEL TRABAJO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Consagración en la constitución de las garantías sobre las condiciones dignas, justas y satisfactorias del trabajo**	Clave del Indicador	TaE01
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	La consagración de las condiciones dignas, justas y satisfactorias del trabajo se encuentran en el Artículo 123. Apartado A. Fracciones VI y VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).		
Síntesis	Artículo 123. Apartado A. 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. Fracción VI. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia (...). Fracción VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.		
Vigencia	Párrafo adicionado DOF 19-12-1978. Reformado DOF 18-06-2008		
Observaciones	La consagración de la garantía sobre las condiciones dignas, justas y satisfactorias del trabajo también se encuentra en la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 2. (…). Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. 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. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres. Cabe mencionar que el Artículo 123 se divide en dos apartados el (A) referente a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general a todo contrato de trabajo y el apartado (B) referente a los trabajadores del los Poderes de la Unión y el Gobierno de la Ciudad de México.		

CONSAGRACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN DE LAS GARANTÍAS... (continuación)

Fuentes de información	CPEUM: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_07jul14.pdf Consulta: 17/04/2015		
Unidad de observación	Constitución	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Artículo 123. A. Fracción VI y VII

INDICADOR:
CONSAGRACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN DE LAS GARANTÍAS SOBRE EL SALARIO MÍNIMO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Consagración en la constitución de las garantías sobre el salario mínimo**	Clave del Indicador	TaE02
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	La consagración sobre el salario mínimo se encuentra en el Artículo 123. Apartado A. Fracción VI de la CPEUM.		
Síntesis	Artículo 123. Apartado A. Fracción VI. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.		
Vigencia	Constitución: 5 de febrero de 1917		
Observaciones	El salario mínimo también se encuentra garantizado en la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores. Cabe destacar las conclusiones del documento sobre Política de recuperación en México y en la Ciudad de México del salario mínimo. Propuesta para un acuerdo nacional. Elaborado por el Gobierno del Distrito Federal, con la colaboración de expertos en la materia, donde se señala que: “El salario mínimo representa una obsolescencia, no solo frente al Artículo 123, sino también al actual Artículo 1 constitucional que determinan las bases para el cumplimiento de los derechos humanos y la obligación del Estado de promoverlos, respetarlos, protegerlos y garantizarlos. Aún más se ignoran los principios que deben aplicarse para el cumplimiento del derecho al salario suficiente, entre ellos el de progresividad, el del favorecimiento de la protección más amplia a las personas, el de la protección conforme a los tratados internacionales y el ejercicio de las responsabilidades del Estado en caso de incumplimiento en el que recaen las bases de la prevención, la investigación y la reparación”. En: http://salarioscdmx.sedecodf.gob.mx/documentos/Politica_de_recuperacion_de_Salarios_Minimos.pdf		
Fuentes de información	CPEUM: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_07jul14.pdf Consulta: 17/abril/2015		
Unidad de observación	Constitución	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Artículo 123. A. Fracción VI

INDICADOR:
CONSAGRACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN DE LA GARANTÍA SOBRE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Consagración en la constitución de la garantía sobre la estabilidad en el empleo**	Clave del Indicador	TaE03
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	La consagración sobre la estabilidad en el empleo se encuentra en el Artículo 123. Apartado A. Fracción XXII y Apartado B. Fracción XI constitucional.		
Síntesis	Artículo 123. Apartado A. Fracción XXII. El patrono que despida 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 a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. Artículo 123. Apartado B. Fracción XI. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.		
Vigencia	Artículo reformado DOF 17-11-1942, 31-12-1974		
Observaciones	Es importante mencionar que: “La estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro” (De la Cueva, 1978b). En estos términos, la estabilidad presentaría una doble naturaleza: “Permitiría al trabajador, por un lado, conservar su empleo y, por otro, ver respetados sus derechos de antigüedad en la empresa, los cuales son la base de un gran número de derechos y garantías ofrecidas por el derecho del trabajo” (Barbagelata, 1984a). En: Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana: http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/17009.pdf		
Fuentes de información	CPEUM: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_07jul14.pdf Consulta: 21/abril/2015		
Unidad de observación	Legislación	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Artículo 123. Fracción XXIII y B. Fracción XI.

INDICADOR:
CONSAGRACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN DE LA GARANTÍA A LA CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Consagración en la constitución de la garantía a la capacitación en el trabajo**	Clave del Indicador	TaE04
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	La capacitación de los trabajadores se encuentra garantizada en el Artículo 123. Apartado A. Fracción XIII de la CPEUM.		
Síntesis	Artículo 123. Apartado A. Fracción XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.		
Vigencia	Fracción reformada DOF 09-01-1978		
Observaciones	La consagración de la garantía sobre la capacitación en el trabajo, también se encuentra garantizada en la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 153-A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores. Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente (...) La capacitación o adiestramiento a que se refiere este Artículo y demás relativos, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.		
Fuentes de información	CPEUM: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_07jul14.pdf Consulta: 17/abril/2015		
Unidad de observación	Constitución	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Artículo 123. A. Fracción XIII

INDICADOR:
CONSAGRACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN DE LA GARANTÍA A LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Consagración en la constitución de la garantía a la seguridad en el trabajo**	Clave del Indicador	TaE05
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	La seguridad en el trabajo se encuentra garantizada en el Artículo 123. Apartado A. Fracción XV de la CPEUM.		
Síntesis	Artículo 123. Apartado A. Fracción XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.		
Vigencia	Fracción reformada DOF 31-12-1974		
Observaciones			
Fuentes de información	CPEUM: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_07jul14.pdf Consulta: 17/abril/2015		
Unidad de observación	Constitución	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Artículo 123. A. Fracción XV

INDICADOR:
CONSAGRACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN DEL PLENO EMPLEO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Consagración en la constitución del pleno empleo**	Clave del Indicador	TaE06
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	En México el pleno empleo no se encuentra garantizado en la Constitución ni en la legislación nacional.		
Síntesis			
Vigencia			
Observaciones	Al respecto es importante señalar que México no ha ratificado el Convenio sobre la política del empleo, 1964, núm. 122, que señala lo siguiente: Artículo 1: 1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. 2. La política indicada deberá tender a garantizar: (a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; (b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; (c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social. 3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales. En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267		
Fuentes de información			
Unidad de observación		Frecuencia de observación	

INDICADOR:
CONSAGRACIÓN EN LA LEGISLACIÓN DE LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS POR RAZONES DE DISCAPACIDAD, GÉNERO, ORIGEN ÉTNICO U OTROS

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Consagración en la legislación de la no discriminación en el derecho al trabajo de las personas por razones de discapacidad, género, origen étnico u otros**	Clave del Indicador	TaE07
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	La no discriminación en el derecho al trabajo de las personas por razones de discapacidad, género, origen étnico u otros, se encuentra garantizada en la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 3 y, de manera general, en la Constitución en el Artículo 1.		
Síntesis	Ley Federal del Trabajo. Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber social. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. CPEUM. Artículo 1. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.		
Vigencia	Ley publicada en el DOF 01-04-1974		
Observaciones	La no discriminación también se encuentra garantizada en la CPEUM en el Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece (…). Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.		
Fuentes de información	LFT: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf Consulta: 21/abril/2015		
Unidad de observación	Legislación	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Ley Federal del Trabajo	Artículo 3
CPEUM	Artículo 1

INDICADOR:
CONSAGRACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN DE LA PROTECCIÓN DE TODO TRABAJO PELIGROSO EN LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Consagración en la constitución de la protección de todo trabajo peligroso en la niñez y la adolescencia**	Clave del Indicador	TaE08
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	La protección de todo trabajo dañino en la niñez y la adolescencia se encuentra garantizado en el Artículo 123. Apartado A. Fracción III de la CPEUM y en la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 22.		
Síntesis	Artículo 123. Apartado A. Fracción III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas. La Ley Federal del Trabajo en el Artículo 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad, y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.		
Vigencia	Fracción reformada DOF 21-11-1962, 17-06-2014		
Observaciones	El 12 de junio del 2015, se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el decreto por el que se reforman y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT) relativas al trabajo de menores de edad se modifica la edad mínima para trabajar de 14 a 15 años, en consonancia con las tendencias mundiales, las recomendaciones a México por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Tratados Internacionales de los que México forma parte y que por años venía incumpliendo en esta materia. La OIT define como “trabajo infantil peligroso” a las ocupaciones que pueden causarles la muerte, lesiones, o alguna enfermedad, así como problemas psicosociales y de salud que pueden provocarles una discapacidad permanente, minusvalía o enfermedad al cabo de algunos años.		
Fuentes de información	CPEUM: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_07jul14.pdf Consulta: 17/abril/2015		
Unidad de observación	Constitución	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Artículo 123. A. Fracción III
Ley Federal del Trabajo	Artículo 22

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

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Ratificación y entrada en vigor de los convenios fundamentales de la OIT (i)**	Clave del Indicador	TaE09
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Ratificación del Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930 (No. 29).		
Cumplimiento	Sí		
Síntesis	Artículo 2. Define el trabajo forzoso y establece ciertas excepciones, incluyendo el servicio militar obligatorio, obligaciones cívicas, el trabajo necesario para enfrentar una situación de emergencia y el trabajo en las cárceles bajo ciertas condiciones. Artículo 3. A los efectos del presente Convenio, la expresión autoridades competentes designa a las autoridades metropolitanas, o a las autoridades centrales superiores del territorio interesado. Todos los Estados miembros de la OIT deben respetar el principio de la eliminación del trabajo forzoso, hayan o no ratificado los Convenios.		
Reservas, declaraciones interpretativas	Ninguna		
Ratificación/Vigencia	CRTFO. Ratificación: 12 de mayo de 1934. Entrada en vigor internacional: 1 de mayo de 1932		
Observaciones			
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: 05/05/2015		
Unidad de observación	Convenio	Frecuencia de observación	Trianual

DATOS PARA EL INFORME:

Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio	Sí/1934

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

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Ratificación y entrada en vigor de los convenios fundamentales de la OIT (ii)**	Clave del Indicador	TaE10
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Ratificación del Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (No. 105).		
Cumplimiento	Sí		
Síntesis	El Convenio núm. 105 fue concebido para complementar el Convenio núm. 29. Artículo 1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio: (a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; (b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; (c) como medida de disciplina en el trabajo; (d) como castigo por haber participado en huelgas; (e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.		
Reservas, declaraciones interpretativas	Ninguna		
Ratificación/Vigencia	CRATF. Ratificación: 1 de junio de 1959. Entrada en vigor internacional: 17 de enero de 1959		
Observaciones			
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: 05/05/2015		
Unidad de observación	Convenio	Frecuencia de observación	Trianual

DATOS PARA EL INFORME:

Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso.	Sí/1959

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

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Ratificación y entrada en vigor de los convenios fundamentales de la OIT (iii)**	Clave del Indicador	TaE11
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Ratificación del Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973 (núm. 138)		
Cumplimiento	Sí		
Síntesis	Artículo 2. 1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 a 8 del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna. 2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente. 3. La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años. 4. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.		
Reservas, declaraciones interpretativas	Ninguna		
Ratificación/Vigencia	CEMAE. Ratificación: 10 de junio de 2015. Entrada en vigor internacional: 19 de junio de 1976		
Observaciones	En el mes de abril de 2015 el Senado de la República ratificó el Convenio con 40 años de atraso. En el portal de la OIT no se ha actualizado esta ratificación a la fecha.		
Fuentes de información	Organización Internacional del Trabajo. En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312283:NO Consulta: 05/05/2015		
Unidad de observación	Convenio	Frecuencia de observación	Trianual

DATOS PARA EL INFORME:

Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo	Sí/2015 (En proceso de publicación en el DOF)

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

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Ratificación y entrada en vigor de los convenios fundamentales de la OIT (iv)**	Clave del Indicador	TaE12
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Ratificación del Convenio Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999 (núm. 182)		
Cumplimiento	Sí		
Síntesis	Artículo 1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia. Artículo 2. A los efectos del presente Convenio, el término “niño” designa a toda persona menor de 18 años. Artículo 3. A los efectos del presente Convenio, la expresión “las peores formas de trabajo infantil” abarca: (a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; (b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; (c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y (d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. Artículo 7. 1. La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos: (a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y (b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben. 2. La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del párrafo anterior. 3. La autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el empleo o el trabajo de conformidad con los párrafos 1 y 2 del presente artículo y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo.		

RATIFICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR DE LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT (IV) (continuación)

	4. No obstante las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo, el Miembro que se haya acogido a las disposiciones del párrafo 4 del Artículo 2 podrá, durante el tiempo en que continúe acogiéndose a dichas disposiciones, sustituir las edades de trece y quince años, en el párrafo 1 del presente artículo, por las edades de doce y catorce años, y la edad de quince años, en el párrafo 2 del presente artículo, por la edad de catorce años.		
Reservas, declaraciones interpretativas	Ninguna		
Ratificación/Vigencia	CSPPFTIAIE. Ratificación: 30 de junio de 2000. Entrada en vigor internacional: 19 de noviembre de 2000.		
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: 05/05/2015		
Unidad de observación	Convenio	Frecuencia de observación	Trianual

DATOS PARA EL INFORME:

Convenio Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación	Sí/2000

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

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Ratificación y entrada en vigor de los convenios fundamentales de la OIT (v)**	Clave del Indicador	TaE13
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Ratificación del Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951 (núm. 100)		
Cumplimiento	Sí		
Síntesis	Artículo 1. A los efectos del presente Convenio: (a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; (b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo. Artículo 2. 1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. 2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de: (a) la legislación nacional; (b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; (c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o (d) la acción conjunta de estos diversos medios. Artículo 3. 1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente convenio. 2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes, en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes. 3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.		
Reservas, declaraciones interpretativas	Ninguna		
Ratificación/Vigencia	CRIRMOMMOFTIV. Ratificación: 23 de agosto de 1952. Entrada en vigor internacional: 23 de mayo de 1953		

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

Fuentes de información	Organización Internacional del Trabajo. En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO Consulta: 05/05/2015		
Unidad de observación	Convenio	Frecuencia de observación	Trianual

DATOS PARA EL INFORME:

Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor	Sí/1952

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

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Ratificación y entrada en vigor de los convenios fundamentales de la OIT (vi)**	Clave del Indicador	TaE14
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Ratificación del Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958 (núm. 111)		
Cumplimiento	Sí		
Síntesis	Artículo 1. 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. Artículo 3. Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a: (a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política; (b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política; (c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política; (d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional; (e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional; (f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.		

RATIFICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR DE LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT (VI) (continuación)

Reservas, declaraciones interpretativas	Ninguna		
Ratificación/Vigencia	CRDMEO. Ratificación: 11 de septiembre de 1961. Entrada en vigor internacional: 15 de junio de 1960.		
Fuentes de información	Organización Internacional del Trabajo. En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO Consulta: 05/05/2015		
Unidad de observación	Convenio	Frecuencia de observación	Trianual

DATOS PARA EL INFORME:

Ratificación del Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación	Sí/1961

CONVENIOS DE LA OIT NO RATIFICADOS POR MÉXICO

Convenios fundamentales	
C098	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
Convenios de gobernanza (prioritarios)	
C081	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
C122	Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
C129	Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
Convenios técnicos	
C077	Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77)
C078	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78)
C094	Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)
C097	Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)
C121	Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)
C128	Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)
Convenios técnicos	
C130	Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)
C139	Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)
C143	Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)
C145	Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 (núm. 145)
C146	Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976 (núm. 146)
C147	Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147)
C148	Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)
C149	Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)
C151	Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)
C154	Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)

CONVENIOS DE LA OIT NO RATIFICADOS POR MÉXICO (continuación)

C156	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)
C157	Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)
C162	Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)
C165	Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 165)
C168	Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)
C171	Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)
C174	Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)
C175	Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)
C176	Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)
C177	Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)
C178	Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178)
C179	Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 179)
C180	Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180)
C181	Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)
Convenios técnicos	
C183	Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)
C184	Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)
C185	Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185)
C187	Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)
C188	Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)
C189	Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)
MLC	Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006)
Fuente: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102764 Consulta: 13/08/2015	

INDICADOR:
RATIFICACIÓN DE LA CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Ratificación de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad**	Clave del Indicador	TaE15
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Ratificación de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.		
Cumplimiento	Sí		
Síntesis	Artículo I. Para los efectos de la presente Convención, se entiende por: 1. Discapacidad. El término “discapacidad” significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social. 2. Discriminación contra las personas con discapacidad. a) El término “discriminación contra las personas con discapacidad” significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Artículo II. Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad. Artículo III. Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a: 1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa: a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración; b) Medidas para que los edificios, vehículos e instalaciones que se construyan o fabriquen en sus territorios respectivos faciliten el transporte, la comunicación y el acceso para las personas con discapacidad; c) Medidas para eliminar, en la medida de lo posible, los obstáculos arquitectónicos, de transporte y comunicaciones que existan, con la finalidad de facilitar el acceso y uso para las personas con discapacidad; y d) Medidas para asegurar que las personas encargadas de aplicar la presente Convención y la legislación interna sobre esta materia, estén capacitados para hacerlo.		

RATIFICACIÓN DE LA CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (continuación)

Reservas, declaraciones interpretativas	Ninguna		
Ratificación/Vigencia	CIETFDPD. Ratificación: 25 de enero de 2001. Entrada en vigor internacional: 14 de septiembre de 2001.		
Fuentes de información	Secretaría de Relaciones Exteriores. En: http://proteo2.sre.gob.mx/tratados/ARCHIVOS/DISCRIMINACION-DISCAPACIDAD.pdf Consulta: 05/05/2015		
Unidad de observación	Convenio	Frecuencia de observación	Trianual

DATOS PARA EL INFORME:

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad	Sí/2001

INDICADOR:
RATIFICACIÓN DE LA CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Ratificación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**	Clave del Indicador	TaE16
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Ratificación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.		
Cumplimiento	Sí		
Síntesis	Artículo 1. Propósito. El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Artículo 3. Principios generales. Los principios de la presente Convención serán: a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; b) La no discriminación; c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; e) La igualdad de oportunidades; f) La accesibilidad; g) La igualdad entre el hombre y la mujer; h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad. Artículo 27. Trabajo y empleo. 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;		

RATIFICACIÓN DE LA CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (continuación)

	c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público; h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas; i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo; j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto; k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad. 2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.		
Reservas, declaraciones interpretativas	Ninguna		
Ratificación/Vigencia	CIDPD. Ratificación: 17 de diciembre de 2007. Entrada en vigor internacional: 3 de mayo de 2008		
Fuentes de información	Secretaría de Relaciones Exteriores. En: http://proteo2.sre.gob.mx/tratados/ARCHIVOS/PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD.pdf Consulta: 05/05/2015		
Unidad de observación	Convenio	Frecuencia de observación	Trianual

DATOS PARA EL INFORME:

Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	Sí/2007

INDICADOR:
RATIFICACIÓN DE LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO Y SU PROTOCOLO FACULTATIVO SOBRE LA VENTA DE NIÑOS, LA PROSTITUCIÓN INFANTIL Y LA UTILIZACIÓN DE LOS NIÑOS EN LA PORNOGRAFÍA

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Ratificación de la Convención sobre los Derechos del Niño y su Protocolo facultativo sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de los niños en la pornografía**	Clave del Indicador	TaE17
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Ratificación de la Convención sobre los Derechos del Niño y su Protocolo facultativo sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de los niños en la pornografía.		
Cumplimiento	Convención: Sí Protocolo: Sí		
Síntesis	Convención sobre los Derechos del Niño. Artículo 1. Para los efectos de la presente Convención, se entiende por niño todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad. Artículo 32. 1. Los Estados partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. 2. Los Estados partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados partes, en particular: a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar; b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo. Protocolo facultativo sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía. Artículo 1. Los Estados partes prohibirán la venta de niños, la prostitución infantil y la pornografía infantil, de conformidad con lo dispuesto en el presente Protocolo. Artículo 2. A los efectos del presente Protocolo: a) Por venta de niños se entiende todo acto o transacción en virtud del cual un niño es transferido por una persona o grupo de personas a otra a cambio de remuneración o de cualquier otra retribución; b) Por prostitución infantil se entiende la utilización de un niño en actividades sexuales a cambio de remuneración o de cualquier otra retribución;		

RATIFICACIÓN DE LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO... (continuación)

	c) Por pornografía infantil se entiende toda representación, por cualquier medio, de un niño dedicado a actividades sexuales explícitas, reales o simuladas, o toda representación de las partes genitales de un niño con fines primordialmente sexuales. Artículo 3. 1. Todo Estado parte adoptará medidas para que, como mínimo, los actos y actividades que a continuación se enumeran queden íntegramente comprendidos en su legislación penal, tanto si se han cometido dentro como fuera de sus fronteras, o si se han perpetrado individual o colectivamente: a) En relación con la venta de niños, en el sentido en que se define en el Artículo 2: i) Ofrecer, entregar, o aceptar, por cualquier medio, un niño con fines de: a. Explotación sexual del niño; b) Transferencia con fines de lucro de órganos del niño; c) Trabajo forzoso del niño;		
Reservas, declaraciones interpretativas	Ninguna		
Ratificación/Vigencia	CDÑ. Ratificación: 21 de septiembre de 1990. Entrada en vigor internacional: 2 de septiembre de 1990. PFCDÑVÑPIUÑP. Ratificación: 15 de marzo de 2002. Entrada en vigor internacional: 18 de enero de 2002.		
Fuentes de información	Suprema Corte de Justicia de la Nación. En: http://www.scjn.gob.mx/libro/InstrumentosConvencion/PAG0177.pdf y http://www.scjn.gob.mx/libro/InstrumentosProtocolo/PAG0217.pdf Consulta: 05/05/2015		
Unidad de observación	Convenio	Frecuencia de observación	Trianual

DATOS PARA EL INFORME:

Convención sobre los Derechos del Niño.	Sí/1990
Protocolo facultativo sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía.	Sí/2002

INDICADOR:
RATIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES INSTRUMENTOS DEL SISTEMA INTERAMERICANO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Ratificación de los principales instrumentos del Sistema Interamericano**	Clave del Indicador	TaE18
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Ratificación de los principales instrumentos del Sistema Interamericano: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (DADDH) Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) Carta Democrática Interamericana (CDIA) Carta Social de las Américas (CSA)		
Cumplimiento	DADDH - Sí. CADH - Sí. CDIA- Sí. CSA - Sí		
Síntesis	Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Artículo XIV. Derecho al trabajo y a una justa retribución. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia. Convención Americana sobre Derechos Humanos: Protocolo adicional en materia de DESC. Artículo 6. Derecho al Trabajo. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. 2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo. Artículo 7. Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo. Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción; b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva; c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio; d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación.		

RATIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES INSTRUMENTOS DEL SISTEMA INTERAMERICANO (continuación)

	En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional; e. la seguridad e higiene en el trabajo; f. la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida; g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos; h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales. Carta Democrática Interamericana. Artículo 10. La promoción y el fortalecimiento de la democracia requieren el ejercicio pleno y eficaz de los derechos de los trabajadores y la aplicación de normas laborales básicas, tal como están consagradas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, adoptada en 1998, así como en otras convenciones básicas afines de la OIT. La democracia se fortalece con el mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores del Hemisferio. Carta Social de Las Américas: La promoción del trabajo decente, la reducción del desempleo y del subempleo y la atención a los desafíos del trabajo informal son elementos esenciales para alcanzar el desarrollo económico con equidad. El respeto de los derechos de los trabajadores, la igualdad de oportunidades en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo son elementos esenciales para lograr la prosperidad. La cooperación y el diálogo social entre representantes de los gobiernos, los trabajadores, empleadores y otras partes interesadas promueven una buena gestión y una economía estable.		
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. CDIA - Ninguna. CSA - Ninguna.		
Ratificación/Vigencia	DADDH-02/05/1948 CADH-24/03/1981 CDIA-11/09/2001 CSA-04/06/2012		
Fuentes de información	Suprema Corte de Justicia de la Nación. En: http://www2.scjn.gob.mx/red/constitucion/ https://www.scjn.gob.mx/libro/InstrumentosConvencion/PAG0259.pdf Secretaría de Relaciones Exteriores. En: http://www.sre.gob.mx/images/stories/informe/anexos/Anexo_24.pdf Consulta: 05/05/2015		
Unidad de observación	Convenio	Frecuencia de observación	Trianual

RATIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES INSTRUMENTOS DEL SISTEMA INTERAMERICANO (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (DADH)	Sí/1948
Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH)	Sí/1978
Carta Democrática Interamericana (CDIA)	Sí/2001
Carta Social de las Américas (OEA)	Sí/2012

INDICADOR:
TIPO DE INDEMNIZACIONES POR DESPIDO CONTEMPLADAS

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Tipo de indemnizaciones por despido contempladas**	Clave del Indicador	TaE19
		Tipo de Indicador	Estructural
		Unidad de observación	Ley
Descripción	Las indemnizaciones por despido contempladas por la legislación nacional se encuentran en el Artículo 123, fracción XXII de la Constitución mexicana, en donde se determinan los casos en que el empleador podrá ser redimido de la obligación de cumplir el contrato mediante un pago de una indemnización, la Ley Federal del Trabajo señala el tipo de indemnización.		
Síntesis	La OEA solicita el "Tipo de indemnizaciones por despido contempladas (discriminatorio, razones económicas) y mecanismos de acceso y cobertura"; sin embargo, la legislación nacional para efectos de protección del trabajador no establece los mecanismos de acceso y cobertura. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123.Título Sexto. Del Trabajo y de la Previsión Social. Fracción XXIII. El patrono que despida 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 a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimieto (*sic* DOF 21-11-1962) o tolerancia de él. Ley Federal del Trabajo. Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el Artículo 49 por recisión del contrato, consistirán en: I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios; II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el Artículo 48 de la Ley.		

TIPO DE INDEMNIZACIONES POR DESPIDO CONTEMPLADAS (continuación)

	Adicionalmente, la LFT en su Capítulo VIII. Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo, respecto de las razones económicas, las define en el Artículo 434. i) La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; iii) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; y v) El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.
Vigencia	Constitución: DOF 05-02-1917 Última reforma DOF 07-07-2014 LFT: DOF 01-04-1970 Última Reforma DOF 30-11-2012
Observaciones	A pesar de que la LFT prohíbe conductas discriminatorias en contra de los trabajadores, la ley no incorpora disposiciones al respecto para indemnizar al afectado, dicha omisión constituye una deficiencia de la ley.
Fuentes de información	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_07jul14.pdf Ley Federal del Trabajo. En: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf Consulta: 12/05/2015
Unidad de observación	Trianual

DATOS PARA EL INFORME:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Artículo 123. Título Sexto. Fracción XXIII.
Ley Federal del Trabajo	Artículo 50.

INDICADOR:
POLÍTICAS PÚBLICAS O PROGRAMAS PARA LA ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Políticas públicas o programas para la eliminación del trabajo forzoso**	Clave del Indicador	TaP01
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de observación	Ley
Descripción	En México no existen políticas públicas o programas para la eliminación del trabajo forzoso		
Síntesis			
Vigencia			
Observaciones	México no cuenta con programas de acción para eliminar el trabajo forzoso; sin embargo el Artículo 5 de la CPEUM introduce una prohibición del trabajo forzoso al establecer en su tercer párrafo que: “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa redistribución y sin su pleno consentimiento”. A la par de esta prohibición se establecen algunas excepciones que serían en principio compatibles con las establecidas en los instrumentos internacionales. Entre ellas destacan los trabajos impuestos como pena por la autoridad judicial, los servicios públicos de armas entre otros. Prohibición de la esclavitud, el trabajo forzoso y la servidumbre. En: http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/8/3567/15.pdf Consultado: 6/05/2015		
Frecuencia de observación			

INDICADOR:
POLÍTICAS PÚBLICAS O PROGRAMAS PARA LA ELIMINACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Políticas públicas o programas para la eliminación del trabajo infantil**	Clave del Indicador	TaP02
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de observación	Programa Sectorial Acuerdo Nacional
Descripción	Se identificaron algunos elementos para la eliminación del trabajo infantil en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, en la Estrategia 3.2 y en el Acuerdo por el que se crea la Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en México (CITI).		
Síntesis	Estrategia 3.2. Prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger a menores trabajadores en edad permitida. CITI. Acuerdo de creación, Artículo Primero: "Se crea con carácter permanente la Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en México, en adelante la Comisión, cuyo objeto es la coordinación de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal en el diseño, ejecución y evaluación de políticas, programas y acciones en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil, así como para la protección del adolescente trabajador en edad permitida, con base en la normatividad aplicable".		
Vigencia	PSTPS: 2013-2018 Acuerdo DOF: 12/06/2013		
Observaciones	A pesar de la modificación a la Constitución para elevar la edad para trabajar y la reforma a la Ley Federal del Trabajo, México no cumplirá la meta de erradicar el trabajo infantil en el 2016, pues aún existen 2.5 millones de niños, niñas y adolescentes que realizan alguna actividad laboral. Véase ficha TaR01.		
Fuentes de información	PSTPS: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5326559&fecha=13/12/2013 Acuerdo: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5302215&fecha=12/06/2013 Consultado: 29/04/2015		
Frecuencia de observación	Sexenal		

DATOS PARA EL INFORME:

Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social	Estrategia 3.2
Acuerdo por el que se crea la Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en México	Artículo Primero

INDICADOR:
PROGRAMAS ANTIDISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS ÉTNICOS, DE GÉNERO O POR DISCAPACIDAD EN MATERIA LABORAL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Programas antidiscriminación por motivos étnicos, de género o por discapacidad en materia laboral**	Clave del Indicador	TaP03
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de observación	Programa Nacional Programa Sectorial Programa Especial
Descripción	Salvo para el caso de las personas con discapacidad (Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018), no existen programas específicos anti discriminación en materia laboral. Se identificaron algunas estrategias en el Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación 2014-2018. Estrategia 3.4. Respecto a los programas antidiscriminación por motivos de género se encontraron algunos elementos en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018. Objetivo 3 (ver ficha TdE04). Sobre la prevención de la discriminación por motivos étnicos, se identificaron algunas estrategias en el Programa Especial de los Pueblos Indígenas 2014-2018.		
Síntesis	Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018. Objetivos: -Lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales, para garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad. -Fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales.- Favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo. - Garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad. - Facilitar la cooperación con organismos internacionales para la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad. Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018. Objetivo 3. Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral. Acción 3.1.2 Incrementar la empleabilidad de mujeres y personas en situación de vulnerabilidad mediante el fortalecimiento y/o certificación de competencias laborales. Acción 3.1.4. Impulsar la instrumentación de buenas prácticas laborales con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, orientadas al trabajo decente. Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación 2014-2018. Estrategia 3.4. Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce de derechos económicos de personas y grupos discriminados. Línea de Acción 3.4.2. Reducir el nivel de informalidad en el trabajo, priorizando la promoción de trabajo decente para grupos discriminados. Programa Especial de los Pueblos Indígenas. Estrategia 4.2 Impulsar esquemas de capacitación para la gestión de proyectos y la formación para el trabajo y la integración productiva de la población indígena.		

PROGRAMAS ANTIDISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS ÉTNICOS, DE GÉNERO O POR DISCAPACIDAD EN MATERIA LABORAL (continuación)

Vigencia	PNTEPD: 2013-2018 PSTPS: 2013-2018 PRONAIND: 2014-2018 PEPI: 2014- 2018
Observaciones	
Fuentes de información	PNTEPD: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5342489&fecha=28%2F04%2F2014 PSTPS: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5326559&fecha=13/12/2013 PRONAIND: http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Pronaid_Hechz_INACCSS.pdf PEPI: http://www.cdi.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=3233 Consulta: 05/05/2015
Frecuencia de observación	Sexenal

DATOS PARA EL INFORME:

Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad	
Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social	Objetivo 3. Acciones 3.1.2 y 3.1.4
Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación	Estrategia 3.4. Línea de Acción 3.4.2
Programa Especial de los Pueblos indígenas	Estrategia 4.2

INDICADOR:
PROGRAMAS DE REGULARIZACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES MIGRANTES

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Programas de regularización laboral de trabajadores migrantes**	Clave del Indicador	TaP04
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de observación	Programa Especial
Descripción	No se identificó un programa para la regularización laboral de trabajadores migrantes, sólo algunos elementos en el Programa Especial de Migración 2014-2018 y en la Coordinación para la Atención Integral de la Migración en la Frontera Sur, creada en julio de 2014.		
Síntesis	Programa Especial de Migración. Estrategia 4.4 Promover la inserción laboral de las personas migrantes, a partir del reconocimiento efectivo de sus derechos y considerando criterios diferenciados. Estrategia 4.5 Revisar y fortalecer los esquemas para el reconocimiento de los derechos y garantías laborales de las personas migrantes. Coordinación para la Atención Integral de la Migración en la Frontera Sur: Objetivo. garantizar en el territorio nacional los derechos de las personas migrantes, solicitantes de asilo, refugiadas y beneficiarias de protección complementaria. Esto incluye diseñar y ejecutar programas de atención especial a grupos vulnerables de migrantes, como niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, víctimas de delitos graves, personas con discapacidad y adultos mayores.		
Vigencia	PEM: 2014-2018 CAIMFS: 2014		
Observaciones	De acuerdo con Sin Fronteras: "(...) la postura y las acciones de México frente al tema migratorio son todavía contrastantes con el discurso. Nuestro país ha adoptado la mayoría de los tratados internacionales de derechos humanos y derecho de los refugiados, sin avanzar en la armonización de la normativa nacional con dichos compromisos internacionales ni en su instrumentación en la cultura y práctica de las dependencias a lo interno. Ha hecho contribuciones sustanciales al debate migratorio internacional y regional, impulsando una visión multidimensional del fenómeno estrechamente vinculada a los derechos humanos y el desarrollo, la no criminalización de los migrantes y el reconocimiento de sus contribuciones a los países de origen y destino. A pesar de ello, las contradicciones son sustanciales". En: http://www.sinfronteras.org.mx/index.php/es/hablemos-de/migracion#méxico		
Fuentes de información	PEM: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343074&fecha=30/04/2014 CAIMFS: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5351463&fecha=08/07/2014 Consultado: 4/05/2015		
Frecuencia de observación	Sexenal		

DATOS PARA EL INFORME:

Programa Especial de Migración	Estrategia 4.4 y 4.5
Coordinación para la Atención Integral de la Migración en la Frontera Sur	Objetivo

INDICADOR:
PROGRAMAS ENCAMINADOS A PREVENIR Y ATENDER ACCIDENTES OCUPACIONALES, INCLUIDOS LESIONES, ENFERMEDADES Y MUERTE

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Programas encaminados a prevenir y atender accidentes ocupacionales, incluidos lesiones, enfermedades y muerte**	Clave del Indicador	TaP05
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de observación	Legislación
Descripción	No se identificó un programa para prevenir y atender accidentes ocupacionales incluidos lesiones, enfermedades y muerte. Únicamente se cuenta con la Ley del Seguro Social que aplica para el empleo formal. Capítulo III. Del Seguro de Riesgo de Trabajo; así como la regulación correspondiente para los trabajadores del Estado.		
Síntesis	Ley del Seguro Social que aplica para el empleo formal. Capítulo III. Del Seguro de Riesgo de Trabajo. Artículo 41. Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Artículo 50. El asegurado que sufra algún accidente o enfermedad de trabajo, para gozar de las prestaciones en dinero a que se refiere este Capítulo, deberá someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el Instituto, salvo cuando justifique la causa de no hacerlo. El Instituto deberá dar aviso al patrón cuando califique de profesional algún accidente o enfermedad, o en caso de recaída con motivo de éstos.		
Vigencia	Artículo reformado DOF 20/12/2001		
Observaciones	Para los trabajadores que cuentan con un contrato sin acceso a seguridad social, aplica la Ley Federal del Trabajo, título noveno. Riesgos de trabajo. Artículo 473.- Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Artículo 474.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél (…) Artículo 484.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa. En: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf		
Fuentes de información	LSS: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92.pdf Consultado: 07/05/2015		
Frecuencia de observación	Anual		

DATOS PARA EL INFORME:

Ley del Seguro Social	Capítulo III

INDICADOR:
PROGRAMA PARA LA REGULARIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Programa para la regularización del trabajo doméstico remunerado**	Clave del Indicador	TaP06
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de observación	Programa Nacional
Descripción	No se identificó la existencia de un programa, solo algunos elementos para la regularización del trabajo doméstico remunerado, en el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2014. Estrategia 3.6, y en el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018. Línea de acción 5.6.1.		
Síntesis	Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres. Estrategia 3.6 Reconocer los derechos laborales de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado. Acción 3.6.1 Instrumentar esquemas de protección y seguridad social para las personas que realizan trabajos domésticos remunerados. Acción 3.6.3 Promover la organización mutualista de las trabajadoras domésticas remuneradas. Acción 3.6.4 Promover la capacitación y la certificación de las trabajadoras domésticas remuneradas, para mejorar su empleabilidad. Acción 3.6.6 Promover el reconocimiento social del trabajo doméstico sea éste remunerado o no. Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación. Línea de acción 5.6.1. Sensibilizar y generar materiales que aporten a la valoración del trabajo doméstico remunerado y no remunerado sin discriminación.		
Vigencia	PNIODM: 2013-2018 PNIND: 2014-2018		
Observaciones	De acuerdo con los datos del INEGI, de cada 100 personas dedicadas al trabajo doméstico, 95 son mujeres; y al cuarto trimestre del 2012 se tenían contabilizadas alrededor de 170 mil niñas y adolescentes entre 14 y 19 años en esta actividad, de las cuales, 95 de cada 100 carece de todo tipo de prestaciones económicas y sociales. Lo más preocupante es que entre los años 2010 y 2012, el número de niñas y adolescentes empleadas en viviendas particulares creció en 11%; mientras que el número total de empleados y empleadas domésticas, creció en casi 40%, en el mismo periodo". En: http://mexicosocial.org/index.php/mexico-social-en-excelsior/item/232-trabajo-dom%C3%83%C2%A9stico-una-explotaci%C3%83%C2%B3n-tolerada.html Cabe destacar la importancia de la ratificación del convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo. "Su ratificación favorecería la entrada en vigor del convenio como parte de la legislación mexicana y con una jerarquía al nivel de nuestra constitución, lo que llevaría a la reforma de leyes como la federal del trabajo, de transparencia, seguro social, entre otras para incluir a las trabajadoras domésticas como sujetas de derecho". En: http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2015/03/29/mexico-aun-no-ratifica-convenio-189-de-la-oit-aseguran-trabajadoras-1976.html		

PROGRAMA PARA LA REGULARIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO (continuación)

Fuentes de información	PNIODM: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013 PNIND: http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Pronaid_Hechz_INACCSS.pdf Consultado: 30/05/2014
Frecuencia de observación	Sexenal

DATOS PARA EL INFORME:

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres	Estrategia 3.6
Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación	Línea de acción 5.6.1.

INDICADOR:
EXISTENCIA DE MECANISMOS TRIPARTITOS PARA FIJAR ACUERDOS DE NORMAS LABORALES, PLANES DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Existencia de mecanismos tripartitos para fijar acuerdos de normas laborales, planes de empleo, formación profesional, resolución de conflictos**	Clave del Indicador	TaP07
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de observación	Mecanismos
Definición	Los mecanismos para vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento, así como las acciones tendientes a incrementar la productividad dentro de las empresas se constituyen en las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad. Los mecanismos tripartitos para la resolución de conflictos son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y las Especiales locales.		
Síntesis	Las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad se integran de manera bipartita y paritaria, por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, conforme a lo establecido en los Artículos 153–E y 153–F de la Ley Federal del Trabajo, y por los Artículos 7 y 8 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 14 de junio de 2013. Sus funciones se enlistan a continuación: I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento; II. Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual; III. Proponer las medidas acordadas, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios; IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; V. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad; VI. Autentificar las constancias de competencias o habilidades laborales expedidas a los trabajadores que aprueben los cursos de capacitación y adiestramiento, en su caso, cuando aprueben el examen de suficiencia aplicado por la entidad instructora; y VII. Emitir opinión sobre la permanencia de los trabajadores contratados bajo las modalidades de capacitación inicial y periodo a prueba. El objetivo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es: Conservar la paz laboral, así como fortalecer la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral. En virtud de su demanda de atención y de acuerdo con sus alcances a nivel jurisdicción, el número de Juntas Locales varía a nivel territorial y para cada Entidad de la República. La fundamentación normativa de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, reside en la fracción XX del Artículo 123 constitucional, que establece: “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la		

EXISTENCIA DE MECANISMOS TRIPARTITOS PARA FIJAR ACUERDOS... (continuación)

	decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno". La competencia está determinada en la fracción XXXI del propio Artículo 123 constitucional, que señala que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero son de competencia exclusiva de las autoridades federales los asuntos comprendidos en los incisos a) y b), así como los comprendidos en los Artículos 527, y 353-A al 353-I de la Ley Federal del Trabajo. También diversas instituciones relacionadas tienen composición tripartita: Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional de Reparto de Utilidades, entre otras.
Vigencia	CMCAP: 14/06/2013 JFCA: 23/07/1927
Observaciones	Al respecto de la JFCA, Bensusán y Alcalde en su artículo *El sistema de Justicia laboral en México: situación actual y perspectivas*, publicado en 2013 señalan que: "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, constituyen una institución de enorme importancia en el ámbito laboral y tienen una mayor visibilidad que la inspección del trabajo, pues ejercen funciones jurisdiccionales idénticas a las del poder judicial, sin pertenecer a éste, gozando teóricamente de autonomía en su función, pero no así en la administración, control y ejercicio de su presupuesto, al depender del Poder Ejecutivo. Esta situación es hoy una característica que distingue al sistema de justicia laboral mexicano respecto del que predomina en la región latinoamericana (...)" con lo cual, la JFCA dispone de "(...) escasos recursos humanos y materiales (...) para desarrollar sus funciones". En el mismo análisis, señalan los autores como obstáculos para el acceso a la justicia, entre los más importantes "(...) el alto costo de los pagos suplementarios; inapropiada asesoría legal; decisiones injustas, no apegadas a derecho; insuficiente experiencia de los funcionarios; lentitud en la adopción de resoluciones y bajo número de laudos ejecutados". En: http://www.fesmex.org/common/Documentos/Libros/Paper_AP_Justicia_Laboral_Bensusan-Alcalde_Jun2013.pdf
Fuentes de información	Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad. STPS. En: http://www.productividadlaboral.gob.mx/Presentacion/ComisionesMixtasDeCapacitacion/Index.aspx Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/index.html Consulta: 14/ mayo/2015
Frecuencia de observación	Trianual

DATOS PARA EL INFORME:

Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad	1 por empresa de más 50 trabajadores
Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	1
Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje	16
Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje en las Entidades de la República	44

INDICADOR:
TASA DE TRABAJO INFANTIL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Tasa de trabajo Infantil**	Clave del Indicador	TaR01
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Porcentaje de niñas, niños y adolescentes, entre 5 y 17 años, ocupados, respecto de la población infantil en ese rango de edad.		
Método de cálculo	Los resultados se derivan del "módulo de trabajo infantil (MTI)" que se aplica bianualmente dentro de la ENOE, únicamente en el trimestre octubre-diciembre. La tasa de trabajo infantil (TTI) es el cociente entre la población de 5 a 17 años que declara haber estado ocupada (PIO) en la semana de referencia, respecto del total de población de dicho rango de edad (PI).	Fórmula TTI=PIO/PI	
Referencias	De acuerdo con UNICEF: "El trabajo infantil constituye una violación de los derechos de niños, niñas y adolescentes, especialmente del derecho a estar protegido contra la explotación, al sano crecimiento, a la educación, al juego, la cultura y el deporte. Es decir, a desarrollarse plenamente". En: http://www.unicef.org/mexico/spanish/17044.htm		
Observaciones	Además de la tasa de trabajo infantil, se agregan características complementarias que señalan problemáticas graves como son: el hecho de que los infantes trabajadores tienen una alta tasa de inasistencia escolar; así como el incremento de la ocupación en actividades en las que se ven expuestos a riesgos. En contraposición a las cifras oficiales, la "Mesa Social contra la Explotación de Niñas, Niños y Adolescentes", señala que en México trabajan más de 5 millones de infantes. En: http://www.jornada.unam.mx/2015/06/12/sociedad/035n1soc		
Fuentes de información	INEGI. ENOE. Módulo de Trabajo Infantil. En: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/modulos/mti/default.aspx INEGI. Resultados del módulo de trabajo infantil 2007. Cuadro 2.1 Consulta: 06/05/2015		
Desglose del cálculo	El MTI de la ENOE incluye desgloses por: sexo, grupos de edad, condición de asistencia escolar, nivel de instrucción; posición en la ocupación, sector de actividad económica, etcétera; también inquiere sobre diversas características del hogar del infante y sobre las razones para realizar dicho trabajo.		

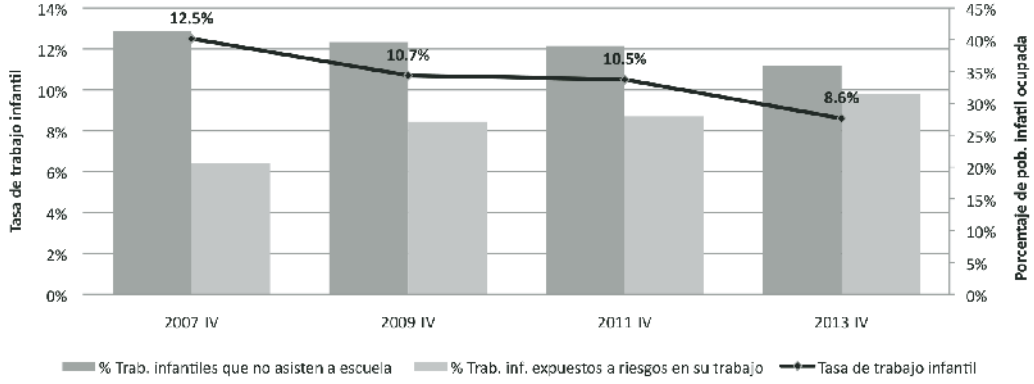
TASA DE TRABAJO INFANTIL (continuación)

Frecuencia de observación	Bianual	Años de cálculo disponibles	2007, 2009, 2011 y 2013

DATOS PARA EL INFORME:

	2007-IV	2009-IV	2011-IV	2013-IV	TCMA 2009-2013
Tasa de trabajo infantil	12.5%	10.7%	10.5%	8.6%	-5.32%
% Trab. infantiles que no asisten a escuela	41.5%	39.7%	39.1%	36.0%	-2.42%
% Trab. inf. expuestos a riesgos en su trabajo	20.7%	27.2%	28.0%	31.5%	3.74%
Pob. de 5-17 años ocupada (millones)	3.65	3.01	3.04	2.54	-4.22%

Tasa de trabajo infantil y diversas características



INDICADOR:
TASA DE DESEMPLEO ALTERNATIVA Y TASA DE DESOCUPACIÓN

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Tasa de Desempleo Alternativa y Tasa de Desocupación**	Clave del Indicador	TaR02a y b
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Tasa por 100
Definición	a) Se trata del porcentaje de la población desocupada junto con la población disponible con respecto a la población económicamente activa más la disponible. b) Se trata del porcentaje de la población económicamente activa (PEA) que se encuentra sin trabajar (población desocupada), pero que está buscando trabajo.		
Método de cálculo	Población desocupada: Personas de 15 y más años de edad que en la semana de referencia buscaron trabajo porque no estaban vinculadas a una actividad económica o trabajo. Población disponible: Personas de 15 y más años de edad que no estuvieron ocupadas en la semana de referencia, pero buscaron activamente incorporarse a alguna actividad económica en algún momento del último mes transcurrido. Población Económicamente Activa (PEA): Personas de 15 y más años de edad que tuvieron vínculo con la actividad económica o que lo buscaron en la semana de referencia, por lo que se encontraban ocupadas o desocupadas.	Fórmula a) Tasa de Desempleo Alternativa = (Población desocupada+Pob disponible)/(PEA+ Pob disponible) X 100 b) Tasa de Desocupación = Pob desocupada/PEA	
Referencias	El Artículo 6, párrafo 2, del Protocolo de San Salvador señala que “2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo (…)”. En este contexto el desempleo constituye una medida del nivel de violaciones al derecho al trabajo.		
Observaciones	Aunque el INEGI calcula la “tasa de desocupación” con la definición de la OIT, diversos analistas coinciden en que esta tasa no muestra la grave situación que vive el país en materia de precariedad del empleo. Como indicador más cercano a la realidad del desempleo en el país se presenta la Tasa de Desempleo Alternativa, la cual se retoma de la propuesta metodológica del Centro de Análisis Multidisciplinario de la UNAM, esta tasa es similar a la que el INEGI calculaba en la ENE (levantada hasta 2004) llamada Tasa de Desempleo Abierto Alternativa (TDAA). Sobre esta última el INEGI señala que: “La utilidad analítica de TDAA, radica en que al extenderse hacia una		

TASA DE DESEMPLEO ALTERNATIVA Y TASA DE DESOCUPACIÓN (continuación)

	porción de la inactividad, toma en cuenta el fenómeno de que hay vasos comunicantes entre la PEA y la Población Económicamente Inactiva (PEI); es decir, que hay grupos de población que entran y salen de la fuerza laboral, usualmente después de haber pasado por una condición de desempleo abierto, siendo las mujeres las más propensas a dicho proceder". En: Guía de conceptos, uso e interpretación de la Estadística sobre la Fuerza Laboral en México, 2002, p. 46. Este tipo de cálculo alternativo también se ha discutido por la OIT (Ver "Conceptos y definiciones: Desempleo y Personas fuera de la fuerza de trabajo. Proyecto RECAP: Diseño de Encuestas de población activa y de módulos de empleo en las encuestas de hogares para medir el trabajo decente". (En: http://recap.itcilo.org/es/documentos/files-imt2/es/dg6), que hace una propuesta detallada de revisión de la definción de desempleo (y de los instrumentos necesarios para su cálculo específicos) que, además de las personas sin empleo y en búsqueda de empleo, incluya a aquéllas disponibles para trabajar, con objeto de reflejar plenamente las deficiencias del mercado de trabajo. Para complementar la información solicitada por la OEA, se presenta la distribución de la población desocupada por rangos de edad y nivel educativo, en la continuación de esta ficha. NOTA GENERAL: En todos los indicadores basados en la ENOE, se presentan sólo los resultados del primer y tercer trimestre de los años seleccionados, con el objetivo de no saturar los cuadros con información. Las cifras son desestacionalizadas.		
Fuentes de información	INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos. En: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/default.aspx Glosario de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. En: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/glosario/Default.aspx?ClvGlo=EHENOE15mas&s=est&c=33309 Metodología del Centro de Análisis Multidisciplinario de la UNAM para el cálculo de la Tasa de Desempleo Alternativa. En: http://cam.economia.unam.mx/reporte-de-investigacion-118-desempleo-y-menos-paga-por-mas-horas-de-trabajo-resultados-dos-anos-de-la-reforma-laboral/ Consulta: 24/04/2015.		
Desglose del cálculo	Nacional y Entidad Federativa		
Frecuencia de observación	Trimestral	Años de cálculo disponibles	2005-2014

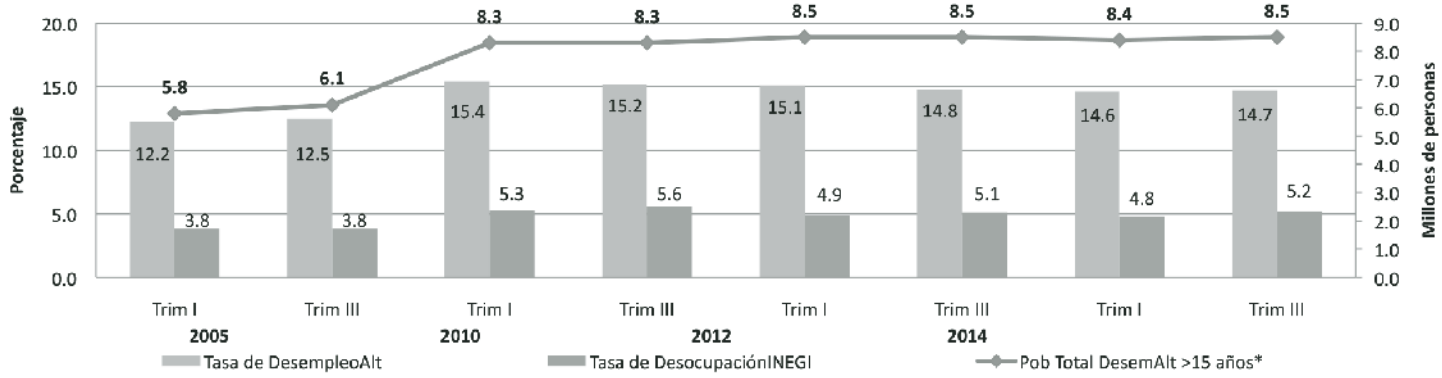
TASA DE DESEMPLEO ALTERNATIVA Y TASA DE DESOCUPACIÓN (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

	2005		2010		2012		2014		TCMA 2005-2010	
	Trim I	Trim III	Trim I	Trim III	Trim I	Trim III	Trim I	Trim III	Trim I	Trim III
Pob. Total DesemAlt >15 años*	5.8	6.1	8.3	8.3	8.5	8.5	8.4	8.5	7.43%	6.35%
Tasa de DesempleoAlt	12.2	12.5	15.4	15.2	15.1	14.8	14.6	14.7	4.77%	3.99%
Tasa de DesocupaciónINEGI	3.8	3.8	5.3	5.6	4.9	5.1	4.8	5.2	6.88%	8.06%
Pob. DesemAlt >15 años Muj*	3.6	3.8	4.9	4.9	5.1	5.1	5.0	5.1	6.36%	5.22%
Tasa de DesempleoAlt	19.3	19.6	22.2	21.9	21.9	21.5	21.3	21.5	2.84%	2.24%
Tasa de DesocupaciónINEGI	4.3	4.3	5.2	5.7	4.7	5.3	4.9	5.3	3.87%	5.80%
Pob. DesemAlt >15 años Hom*	2.2	2.3	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	9.10%	8.13%
Tasa de DesempleoAlt	7.6	7.8	10.7	10.6	10.4	10.0	10.0	10.0	7.08%	6.33%
Tasa de DesocupaciónINEGI	3.6	3.5	5.4	5.5	5.1	5.0	4.8	5.2	8.45%	9.46%

*Millones de personas

Tasa de Desempleo Alternativa y Tasa de Desocupación

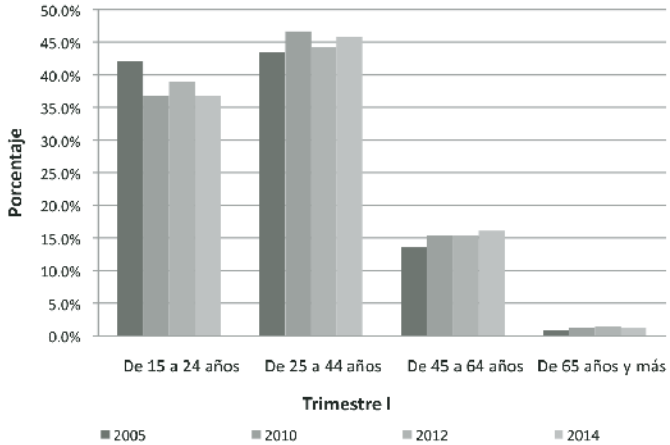


TASA DE DESEMPLEO ALTERNATIVA Y TASA DE DESOCUPACIÓN (continuación)

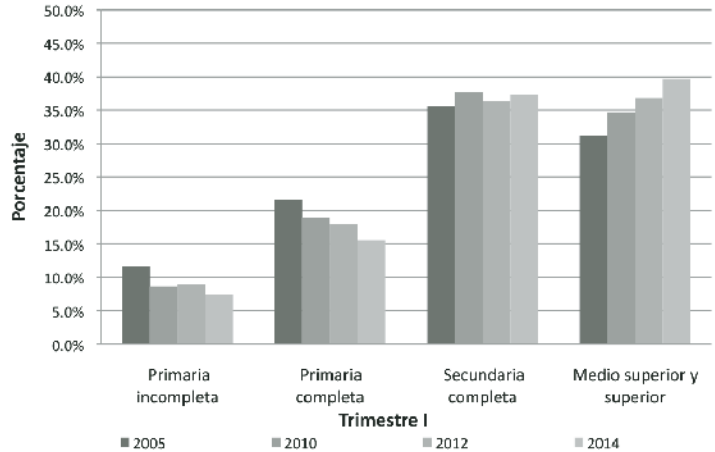
DESGLOSE DE DATOS DE LA TASA DE DESOCUPACIÓN:

Grupos de edad	2005		2010		2012		2014		TCMA 2005-2010	
	Trim I	Trim III	Trim I	Trim III	Trim I	Trim III	Trim I	Trim III	Trim I	Trim III
De 15 a 24 años	42.1%	44.9%	36.7%	41.1%	38.9%	39.3%	36.8%	36.7%	-2.71%	-1.79%
De 25 a 44 años	43.5%	40.0%	46.6%	42.3%	44.3%	44.0%	45.9%	45.4%	1.42%	1.14%
De 45 a 64 años	13.6%	13.7%	15.4%	15.4%	15.4%	15.6%	16.2%	16.5%	2.57%	2.37%
De 65 años y más	0.8%	1.4%	1.3%	1.2%	1.4%	1.0%	1.2%	1.5%	8.26%	-2.45%
Nivel de instrucción	2005		2010		2012		2014		TCMA 2005-2010	
	Trim I	Trim III	Trim I	Trim III	Trim I	Trim III	Trim I	Trim III	Trim I	Trim III
Primaria incompleta	11.7%	12.4%	8.7%	9.2%	8.9%	7.4%	7.4%	7.1%	-5.71%	-5.72%
Primaria completa	21.6%	19.3%	18.9%	17.7%	18.0%	17.3%	15.5%	15.1%	-2.58%	-1.73%
Secundaria completa	35.6%	38.4%	37.7%	38.7%	36.3%	37.5%	37.3%	36.9%	1.17%	0.17%
Medio superior y superior	31.2%	29.9%	34.7%	34.4%	36.8%	37.8%	39.7%	40.8%	2.13%	2.81%

Distribución de la población desocupada por rango de edad



Distribución de la población desocupada por nivel de instrucción



INDICADOR:
PORCENTAJE DE TRABAJADORES ASALARIADOS FRENTE AL TOTAL DE OCUPADOS

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Porcentaje de trabajadores asalariados frente al total de ocupados**	Clave del Indicador	TaR03
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Se trata del número de trabajadores asalariados con respecto al número total de personas ocupadas por trimestre según sexo.		
Método de cálculo	Porcent. Trab. Asal. OcupS: Porcentaje de trabajadores asalariados con respecto al total de ocupados, según sexo. Trab. AsalariadosS: Total de Trabajadores que recibieron salario, según sexo. Personas OcupS: Total de personas ocupadas, según sexo. S: Masculino o femenino.	Fórmula Porcent. Trab. Asal. OcupS = (Trab. AsalariadosS/ Personas Ocups) X 100	
Referencias	La Observación General Núm. 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, respecto al Artículo 6 Derecho al trabajo considera que todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes deben estar sujetos a un salario. El trabajo, según el Artículo 6 del Pacto, debe ser un trabajo digno. Es decir, el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrece una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias, tal como se subraya en el Artículo 7 del Pacto. En: http://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CESCR/00_1_obs_grales_Cte%20Dchos%20Ec%20Soc%20Cult.html#GEN18		
Observaciones	Aun cuando la tendencia muestra un incremento en el porcentaje de empleos asalariados, los investigadores del tema coinciden en la precarización de estos empleos, en particular la reducción del salario medio. Norma Samaniego señala que: “Los puestos de trabajo creados desde fines de 2008 son mayoritariamente de bajo salario, en tanto que los de más de tres salarios mínimos han seguido reduciéndose. De acuerdo con la ENOE, en el primer trimestre de 2014, el número de empleos de más de tres salarios mínimos era 1,5 millones inferior al registrado hace más de cinco años de iniciada la crisis, en el tercer trimestre de 2008”. En: La participación del trabajo en el ingreso nacional, publicado en noviembre de 2014 por la CEPAL, en la serie Estudios y Perspectivas Núm. 157.		
Fuentes de información	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Estadísticas del Sector. ENOE. En: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/menu_infsector.html Consulta: 24/04/2015.		
Desglose del cálculo	Nacional		

PORCENTAJE DE TRABAJADORES ASALARIADOS FRENTE AL TOTAL DE OCUPADOS (continuación)

Frecuencia de observación	Trimestral	Años de cálculo disponibles	2005-2014

DATOS PARA EL INFORME:

	2005		2010		2012		2014		TCMA 2005-2010	
	Trim I	Trim III	Trim I	Trim III	Trim I	Trim III	Trim I	Trim III	Trim I	Trim III
Total Asalariados*	24.5	24.8	28.0	28.4	29.6	30.3	31.2	31.4	2.75%	2.74%
Porcent. Trab. Asal. Ocup.	59.1	58.5	61.6	61.1	62.0	61.6	63.7	63.6	0.84%	0.87%
Mujeres*	9.0	9.3	10.8	10.9	11.4	11.7	12.1	12.1	3.65%	3.11%
Porcent. Trab. Asal. Ocup.	60.8	59.9	63.1	62.2	63.0	62.0	64.9	65.3	0.75%	0.76%
Hombres*	15.5	15.5	17.2	17.5	18.2	18.7	19.2	19.3	2.20%	2.52%
Porcent. Trab. Asal. Ocup.	58.1	57.7	60.7	60.4	61.4	61.3	62.9	62.5	0.88%	0.92%

*Millones de personas

Porcentaje de trabajadores asalariados frente al total de ocupados por sexo

INDICADOR:
TASA DE INFORMALIDAD

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Tasa de informalidad**	Clave del Indicador	TaR04
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Tasa
Definición	Tasa de informalidad laboral (TIL1).		
Método de cálculo	Proporción de la población ocupada que comprende a la suma, sin duplicar, de los ocupados que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan (OLV), con aquellos otros ocupados cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo (OI), respecto de la población ocupada total (PO).	Fórmula TIL1 = (OLV+OI)/PO	
Referencias	La OIT ha insistido sobre las violaciones a los derechos laborales que provoca la informalidad, en el Panorama Laboral de 2011, advierte sobre “la persistencia de la informalidad” y destaca que: “al menos 50% de la población urbana ocupada tiene un empleo informal, lo que implica condiciones laborales precarias, sin protección social ni acceso a los derechos laborales, y en general con ingresos bajos”.		
Observaciones	En esta tasa se incluye, además del componente que labora en unidades económicas no registradas o sector informal, a otras modalidades análogas como los ocupados en el servicio doméstico remunerado sin seguridad social, ocupados por cuenta propia en la agricultura de subsistencia, trabajadores no remunerados, así como trabajadores subordinados y remunerados que laboran sin la protección de la seguridad social y cuyos servicios son utilizados por unidades económicas registradas. Puede observarse que no existen diferencias importantes por sexo. El desglose por edad solicitado por la OEA requiere realizar un procesamiento adicional de información con los datos base de la ENOE, que no se incluye en esta ficha. Este indicador se incluye también, con algunos elementos adicionales, en el derecho a la seguridad social con la clave: SScP05; si bien, la información no coincide debido a que, en el presente caso corresponde a la “Población de 15 años y más de edad”, en virtud de la reforma constitucional de junio de 2014, consistente en el aumento de la edad legal mínima para trabajar, de 14 a 15 años.		
Institución que lo genera o publica (Fuente)	INEGI/ENOE/Consulta interactiva de indicadores estratégicos. En: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/infoenoe/Default_15mas.aspx?s=est&c=26227&p= Indicadores básicos en: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=33698 Consulta: 07/05/2015		

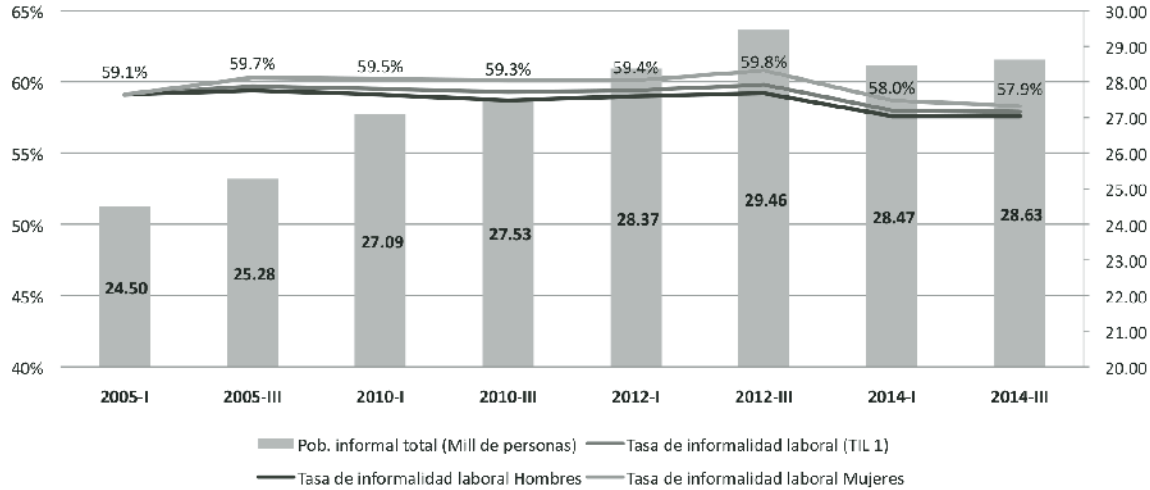
TASA DE INFORMALIDAD (continuación)

Desglose del cálculo	Nacional, áreas urbanas y rurales, sexo.		
Periodicidad de la información	Trimestral	Años de cálculo disponibles	2005-2013

DATOS PARA EL INFORME:

	2005-I	2005-III	2010-I	2010-III	2012-I	2012-III	2014-I	2014-III
Tasa de informalidad laboral (TIL 1)	59.1%	59.7%	59.5%	59.3%	59.4%	59.8%	58.0%	57.9%
Tasa de informalidad laboral Hombres	59.1%	59.4%	59.1%	58.7%	59.0%	59.2%	57.6%	57.6%
Tasa de informalidad laboral Mujeres	59.1%	60.3%	60.2%	60.1%	60.1%	60.8%	58.7%	58.3%
Pob. informal total (Mill. de personas)	24.50	25.28	27.09	27.53	28.37	29.46	28.47	28.63

Tasa de informalidad laboral por sexo



INDICADOR:
PROPORCIÓN DE TRABAJADORES CON INGRESOS INFERIORES A UNO Y DOS SALARIOS MÍNIMOS

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Proporción de trabajadores con ingresos inferiores a uno y dos salarios mínimos**	Clave del Indicador	TaR05a
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Porcentaje de la población con ingresos mensuales inferiores a uno y dos salarios mínimos (incluye población ocupada sin ingresos), respecto de la población ocupada.		
Método de cálculo	OSM = Ocupados con una percepción de ingresos por su actividad, inferior a uno y dos salarios mínimos, incluyendo población ocupada sin ingresos. PO = Población Ocupada.	Fórmula	
		%OSM=(OSM/PO)	
Referencias	El salario constituye un componente básico del derecho al trabajo digno. La OIT en su Informe Mundial sobre Salarios de 2014, señala: “En muchos países, la desigualdad comienza en el mercado de trabajo. Las variaciones de la distribución salarial y del empleo remunerado han sido los determinantes fundamentales de las tendencias recientes de la desigualdad”.		
Observaciones	El estudio *Política de recuperación del salario mínimo en México y en el Distrito Federal*, elaborado por el Gobierno de la Ciudad de México con asesoría de expertos de la CEPAL, señala que: “Consecuencia de una visión del salario mínimo como instrumento cuya función es más bien apoyar la estabilización de la inflación y no mantener o preservar el poder adquisitivo mínimo de los trabajadores, su valor en términos reales lleva una larga y aguda fase de deterioro que lo ha llevado a perder más de 70% de su valor real desde 1980. Así, su monto es hoy en día insuficiente para cubrir las necesidades esenciales que estipula la Constitución. Más aún, de acuerdo con el Coneval, su monto es incluso insuficiente para cubrir el costo de la canasta alimentaria básica” En: http://salarioscdmx.sedecodf.gob.mx/documentos/politica_de_recuperacion.pdf. Tomando en cuenta las diversas opiniones que coinciden en esta conclusión, el análisis propuesto para México incluye también a la población ocupada con ingresos inferiores a dos salarios mínimos. Cabe destacar que el porcentaje de población que no especifica sus ingresos aumentó considerablemente entre 2005 y 2014 (en el tercer trimestre de 2005, este segmento de población constituía únicamente el 5.1%, en tanto que para el mismo trimestre de 2014, alcanzó 11.6%); esta situación reduce la confiabilidad de los resultados. Otra violación a los derechos laborales en relación con los salarios, se produce en ámbitos donde se requiere pagar para trabajar, lo cual no se capta en la ENOE. Se cuenta con investigaciones relevantes de caso que permiten identificar la gravedad de estos fenómenos que no se pueden cuantificar a nivel nacional: (1) “Trabajo precario y redes de solidaridad. El caso de los gasolineros en la Ciudad de México”, de Angela Giglia, en *Precariedad urbana y lazos sociales. Una mirada comparativa entre México e Italia*, UAM-Iztapalapa, Juan Pablos Editor, México, 2014, 351 pp.;		

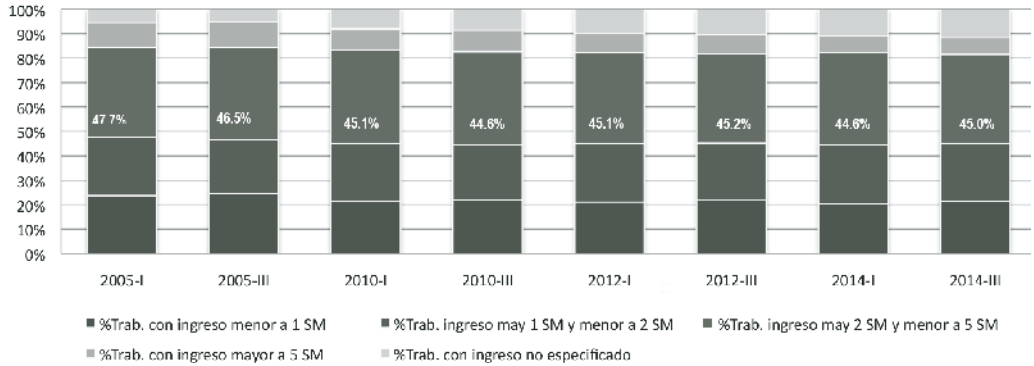
PROPORCIÓN DE TRABAJADORES CON INGRESOS INFERIORES A UNO Y DOS SALARIOS MÍNIMOS (continuación)

	(2) "Precariedad laboral y derechos negados en un sector de la economía formal: meseros en los restaurantes de la Ciudad de México", de Angela Giglia (UAM-I) y Jorge Robles (FAT), en proceso de edición en el libro: *Ciudad y ciudadanía: Hacia una resignificación del contexto mexicano*, Universidad Autónoma del Estado de México, Editorial Porrúa, México, 2015.		
Institución que lo genera o publica (Fuente)	INEGI/ENOE/Consulta interactiva de datos. En: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/infoenoe/Default_15mas.aspx?s=est&c=26227&p= Consulta: 18/05/2015.		
Desglose del cálculo	Nacional, entidad federativa y diversas características económicas y sociodemográficas.		
Periodicidad de la información	Trimestral	Años de cálculo disponibles	2005-2014

DATOS PARA EL INFORME:

	2005-I	2005-III	2010-I	2010-III	2012-I	2012-III	2014-I	2014-III
%Trab. con ingreso menor a 1 SM	23.7%	24.5%	21.2%	22.0%	21.0%	22.0%	20.2%	21.4%
%Trab. con ingreso menor a 1 SM	24.0%	22.1%	23.9%	22.7%	24.1%	23.2%	24.4%	23.6%
%Trab. con ingreso menor a 1 SM	36.8%	37.7%	38.2%	38.0%	37.1%	36.6%	37.6%	36.6%
%Trab. con ingreso menor a 1 SM	10.1%	10.6%	8.7%	8.8%	8.2%	7.9%	6.9%	6.8%
%Trab. con ingreso menor a 1 SM	5.4%	5.1%	8.0%	8.5%	9.7%	10.3%	10.9%	11.6%

Distribución de la población ocupada por nivel de ingresos

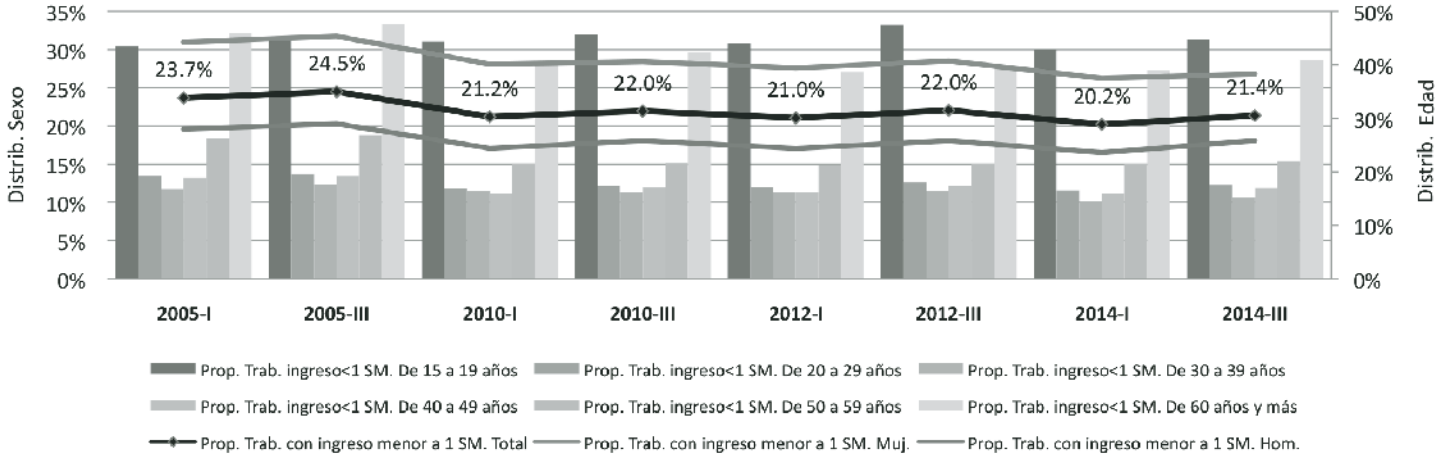


PROPORCIÓN DE TRABAJADORES CON INGRESOS INFERIORES A UNO Y DOS SALARIOS MÍNIMOS (continuación)

DESGLOSE DE DATOS SOBRE TRABAJADORES CON INGRESOS INFERIORES A UN SALARIO MÍNIMO:

	2005-I	2005-III	2010-I	2010-III	2012-I	2012-III	2014-I	2014-III
Prop. Trab. con ingreso menor a 1 SM. Total	23.7%	24.5%	21.2%	22.0%	21.0%	22.0%	20.2%	21.4%
Prop. Trab. con ingreso menor a 1 SM. Muj.	31.0%	31.7%	28.1%	28.4%	27.6%	28.5%	26.2%	26.8%
Prop. Trab. con ingreso menor a 1 SM. Hom.	19.6%	20.3%	17.1%	18.1%	17.1%	18.1%	16.5%	18.1%
Prop. Trab. ingreso<1 SM. De 15 a 19 años	43.4%	45.2%	44.3%	45.7%	44.1%	47.5%	42.9%	44.7%
Prop. Trab. ingreso<1 SM. De 20 a 29 años	19.2%	19.6%	16.8%	17.3%	17.2%	18.0%	16.6%	17.6%
Prop. Trab. ingreso<1 SM. De 30 a 39 años	16.7%	17.6%	16.4%	16.2%	16.2%	16.4%	14.4%	15.2%
Prop. Trab. ingreso<1 SM. De 40 a 49 años	18.9%	19.1%	15.9%	17.1%	16.3%	17.4%	15.9%	17.0%
Prop. Trab. ingreso<1 SM. De 50 a 59 años	26.3%	26.8%	21.6%	21.7%	21.2%	21.5%	21.5%	22.0%
Prop. Trab. ingreso<1 SM. De 60 años y más	45.9%	47.6%	40.0%	42.4%	38.6%	39.6%	39.0%	40.9%

% Trabajadores con ingresos inferiores al salario mínimo, por sexo y edad



INDICADOR:
TASA DE CONDICIONES CRÍTICAS DE OCUPACIÓN

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación**	Clave del Indicador	TaR05b
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Porcentaje de la población ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, adicional a la que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y la que labora más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos.		
Método de cálculo	TCCO = Tasa de condiciones críticas de ocupación. O35RM = Ocupados que laboraron menos de 35 horas en la semana de referencia por razones de mercado (es decir por motivos involuntarios y no personales). OH35SM = Ocupados que laboraron más de 35 horas en la semana de referencia con una percepción de ingresos, por su actividad, inferior al salario mínimo. OH48SM = Ocupados que perciben por su actividad entre uno y dos salarios mínimos, pero con jornadas superiores a las 48 horas semanales. PO = Población Ocupada.	Fórmula TCCO = ((O35RM+O35SM+O48SM)/PO)	
Referencias	El indicador apela a características indispensables del empleo digno. Según INEGI: “La TCCO es un indicador adecuado para dar cuenta de los sectores no modernos de la fuerza de trabajo que necesitan ser objeto de atención en el diseño de políticas laborales”. Además: “la TCCO muestra cierta indiferencia en relación a la coyuntura económica, lo que sugiere un comportamiento más inercial o de largo plazo, característico de los indicadores que reflejan los problemas estructurales del país”. En: Guía de conceptos, uso e interpretación de la Estadística sobre la Fuerza Laboral en México, 2002, pp. 45 y 46.		
Observaciones	Debido a que la OEA solicita para este indicador: “Proporción de trabajadores con empleo precario”, el PUDH agrega este indicador adicional para completar el panorama. En el caso de México, debido al enorme rezago que ha sufrido el salario mínimo, éste ya no constituye el único referente del empleo precario, debido a que muy poca población se encuentra en esta situación, y dado que hay todo un conjunto de situaciones adicionales que provocan precariedad. La TCCO es un indicador más amplio pero sigue siendo limitado, pues por definición considera como límites a valores de salario que han perdido su poder adquisitivo en términos reales. El desglose por componentes de este indicador requiere realizar un procesamiento adicional de información con los microdatos de la ENOE, que no se incluye en esta ficha.		

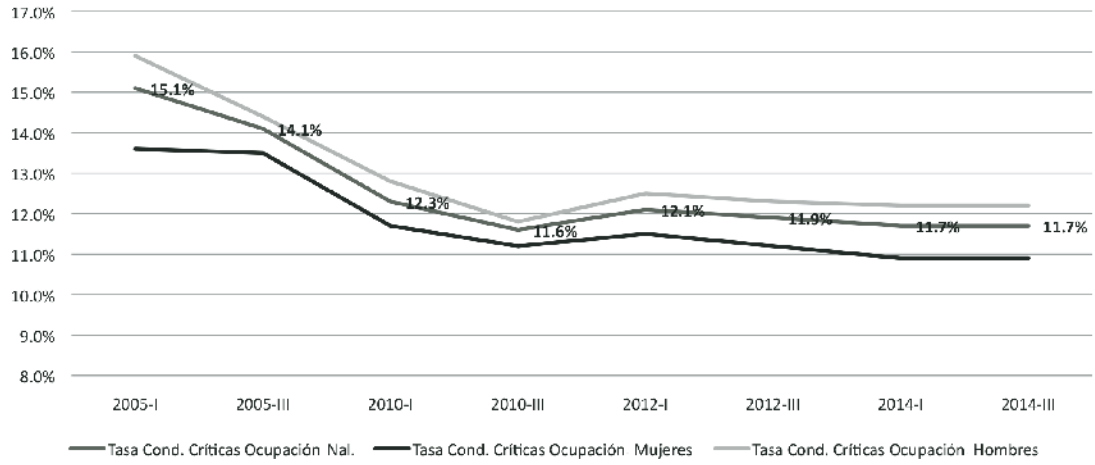
TASA DE CONDICIONES CRÍTICAS DE OCUPACIÓN (continuación)

Institución que lo genera o publica (Fuente)	INEGI/ENOE/Consulta interactiva de indicadores estratégicos. En: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/infoenoe/Default_15mas.aspx?s=est&c=26227&p= Indicadores básicos en: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=33698 Consulta: 07/05/2015		
Desglose del cálculo	Nacional, áreas urbanas y rurales, sexo.		
Periodicidad de la información	Trimestral	Años de cálculo disponibles	2005-2014

DATOS PARA EL INFORME:

	2005-I	2005-III	2010-I	2010-III	2012-I	2012-III	2014-I	2014-III
Tasa Cond. Críticas Ocupación Nal.	15.1%	14.1%	12.3%	11.6%	12.1%	11.9%	11.7%	11.7%
Tasa Cond. Críticas Ocupación Mujeres	13.6%	13.5%	11.7%	11.2%	11.5%	11.2%	10.9%	10.9%
Tasa Cond. Críticas Ocupación Hombres	15.9%	14.4%	12.8%	11.8%	12.5%	12.3%	12.2%	12.2%

Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación (TCCO)



INDICADOR:
PROPORCIÓN DE MUJERES CON EMPLEO REMUNERADO EN EL SECTOR NO AGRÍCOLA

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Proporción de mujeres con empleo remunerado en el sector no agrícola**	Clave del Indicador	TaR06
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Proporción de la población femenina ocupada como trabajadora asalariada y que labora en actividades no agropecuarias (industria, comercio y servicios) respecto al total de población ocupada asalariada en el sector no agropecuario.		
Método de cálculo	PMTASNAt: proporción de mujeres asalariadas en el total de asalariados en el sector no agropecuario en el año t. Pfoasnat: Población ocupada asalariada femenina en el sector no agropecuario en el año t Ptoasnat: Población ocupada asalariada en el sector no agropecuario en el año t	Fórmula PMTASNAt: (Pfoasnat/Ptoasnat) X 100	
Referencias	El tercer ODM sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer es un objetivo transversal, su logro depende de la medida en que se considere la igualdad de género en cada uno de los demás objetivos. El indicador da cuenta del nivel en que se restringe a las mujeres al ámbito no agrícola y se les dirige sólo a las tareas vinculadas a la reproducción. A las mujeres rurales se las considera como trabajadoras secundarias cuya función es, en última instancia, complementar los ingresos del hogar o se las hace invisibles como trabajadoras familiares no remuneradas o productoras para autoconsumo.		
Observaciones	El indicador da cuenta del grado de acceso de las mujeres a empleos asalariados en la industria, el comercio y los servicios. La población ocupada asalariada incluye a las personas que tienen un empleo, en el que perciben un pago por los servicios laborales prestados. Para los años de 1995 a 2013 la población ocupada corresponde a las personas ocupadas de 14 años y más. De 2014 en adelante se considera como ocupados a las personas de 15 años o más que se encuentran en esta condición. Ello es debido a que en junio de 2014 se modificó el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consistente en el aumento de la edad legal mínima para trabajar, de 14 a 15 años. Los datos de la Población ocupada asalariada para cada componente del indicador resultan del promedio aritmético de los cuatro trimestres de cada año. El indicador no tiene establecida una meta.		

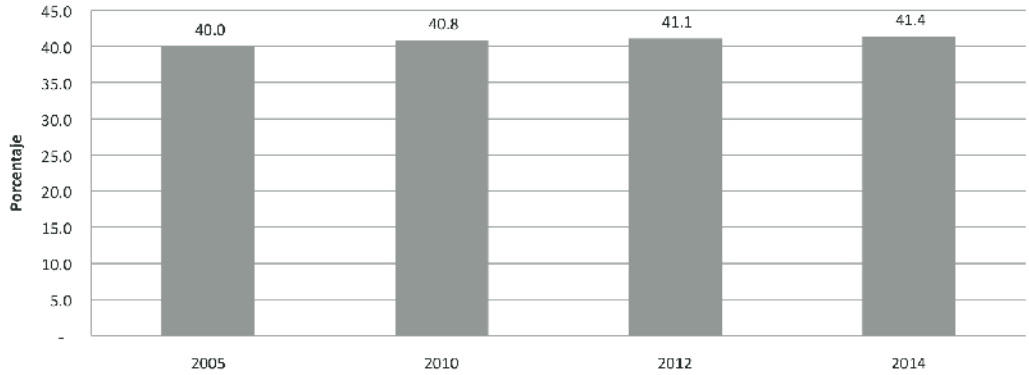
PROPORCIÓN DE MUJERES CON EMPLEO REMUNERADO EN EL SECTOR NO AGRÍCOLA (continuación)

Fuentes de información	Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Encuestas ENE y ENOE (varios años). Se publica en Objetivos de Desarrollo del Milenio en México. En: http://www.objetivosdedesarrollodelmilenio.org.mx/cgi-win/odm.exe/FTEODM003000100050,20,2014,000,False,False,False,False,False,False,False,0,0,E Consulta: 22/04/2015		
Desglose del cálculo	Nacional y entidad federativa.		
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	1995-2014

DATOS PARA EL INFORME:

	2005	2010	2012	2014	TCMA 2005-2010
Participación femenina en el sector no agrícola (%)	40.0	40.8	41.1	41.4	0.40%

Proporción de mujeres con empleo remunerado en el sector no agrícola



INDICADOR:
INCIDENCIA DE RIESGOS DE TRABAJO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Incidencia de riesgos de trabajo**	Clave del Indicador	TaR07
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Tasa
Definición	Casos de riesgos de trabajo terminados, registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE); con respecto al total de trabajadores asegurados en cada institución.		
Método de cálculo	TRT = Tasa de riesgos de trabajo; CRT = Casos de riesgos de trabajo terminados (en IMSS o ISSSTE); TA = Total de trabajadores asegurados (respectivamente IMSS o ISSSTE).	Fórmula TRT = (CRT/TA) X 100	
Referencias	Una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el desempeño del trabajo debe contemplar: (1) obligaciones y derechos para empleadores y trabajadores que beneficien e incentiven el desempeño del “trabajo seguro”; (2) intervenciones del Estado a través de medios educativos, informativos, formativos y de vigilancia eficiente de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo; (3) control eficiente de la micro, pequeña y mediana empresa que facilite a los trabajadores el acceso a la seguridad social; (4) revisión constante de las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.		
Observaciones	La OEA solicita desgloses por sexo y nivel educativo, los cuales no están disponibles. Un riesgo de trabajo se considera terminado después de que se aceptó como tal y de que el trabajador es dado de alta médica y administrativamente por su institución de seguridad social. La información que se recaba corresponde exclusivamente a los trabajadores afiliados al IMSS o ISSSTE, lo que da lugar a una subestimación sobre todo para una importante cantidad de casos del sector informal. En América Latina, “las cifras disponibles indican que se registran 11,1 accidentes mortales por cada 100,000 trabajadores en la industria, 10.7 en la agricultura, y 6.9 en el sector de los servicios. Algunos de los sectores más importantes para las economías de la región, como minería, construcción, agricultura y pesca, figuran también entre aquellos en los cuales se produce la mayor incidencia de accidentes”. En: http://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang--es/index.htm La protección integral a la salud de los trabajadores es un tema pendiente en nuestro país, entre otros México no ha ratificado los Convenios 187 de la OIT (sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo), ni el 121 (sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales). En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102764		

INCIDENCIA DE RIESGOS DE TRABAJO (continuación)

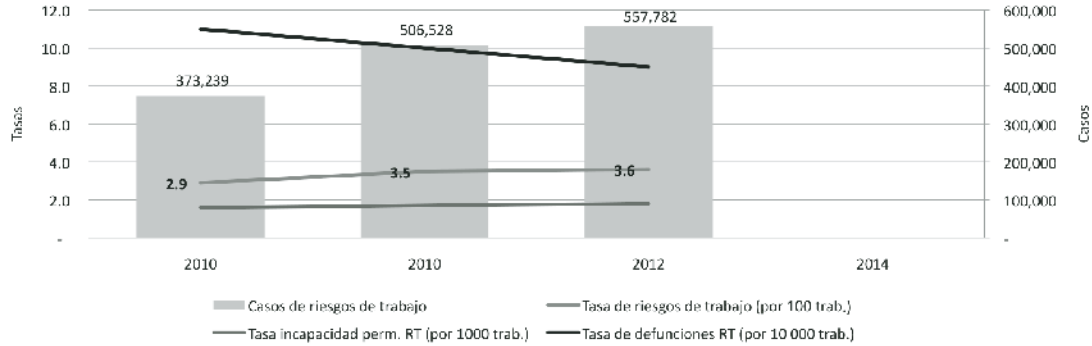
Fuentes de información	STPS. 2o. Informe de Labores STPS, p.121. En: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/actividades/2014/septiembre/INFORME%20STPS%20 2013_2014.pdf Consulta: 19/05/2015		
Desglose del cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	2000-2014

DATOS PARA EL INFORME:

	2005		2010		2012		2014*		TCMA 2005-2012	
	IMSS	ISSSTE	IMSS	ISSSTE	IMSS	ISSSTE	IMSS	ISSSTE	IMSS	ISSSTE
Tasa de riesgos de trabajo (por 100 trab.)	2.9	n.d.	3.5	n.d.	3.6	n.d.			3.1%	n.a.
Tasa de incapacidad perm.RT (por 1000 trab.)	1.6	0.2	1.7	n.d.	1.8	n.d.			1.7%	n.a.
Tasa de defunciones RT (por 10 000 trab.)	11.0	7.7	10.0	n.d.	9.0	n.d.			-2.8%	n.a.
Casos de riesgos de trabajo	373,239	948	506,528	522	557,782	447			5.9%	-10.2%

*A la fecha de este documento no se encuentra la información completa para 2014, en 2016 será posible presentarla.

Tasas de incidencia de riesgos de trabajo en el IMSS



INDICADOR:
PORCENTAJE DE MUJERES EN EL FUNCIONARIADO PÚBLICO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Porcentaje de mujeres en el funcionariado público**	Clave del Indicador	TaR08 (a) y (b)
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	(a) Se trata del porcentaje de mujeres integrantes de diversos poderes (que cuentan con información disponible), respecto al total de funcionarios de la entidad correspondiente. (b) Se agregan los datos relativos a "Funcionarias y directivas de los sectores público, privado y social", debido a que esta información está disponible trimestralmente en la ENOE.		
Método de cálculo	(a) Muj FnP = Porcentaje de mujeres en el funcionariado público Muj FnP = Mujeres en el funcionariado público FnP = Total de hombres y mujeres en el funcionariado público; (b) Muj FDSec = Porcentaje de mujeres en el Grupo de ocupación: Funcionarias y Directivas de los Sectores público, privado y social en la ENOE. Muj FDSec = Mujeres en el grupo de ocupación: Funcionarias y Directivas de los Sectores público, privado y social en la ENOE. FnSec = Total de hombres y mujeres en el grupo de ocupación: Funcionarios y Directivos de los Sectores público, privado y social en la ENOE.	Fórmula (a) Muj FnP= (Muj FnP/FnP) X 100; (b) Muj FDSec= (Muj FDSec/FnSec) X 100	
Referencias	La participación de las mujeres y los hombres en el trabajo, tanto doméstico como extradoméstico, es uno de los temas en donde la desigualdad de género es más evidente. Las diferencias en las oportunidades que tienen mujeres y hombres para acceder al trabajo remunerado se reflejan en las tasas de participación y se acentúan en características más específicas como la inserción laboral, el nivel de ingresos, la duración de la jornada laboral, etcétera. La brecha de género se profundiza más en relación con la presencia de las mujeres en el funcionariado público, así como en cargos directivos.		
Observaciones	(a) En virtud de la falta de disponibilidad de datos, se presentan las cifras sólo para algunos años. (b) El INEGI en su Boletín "Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajo (1 de mayo)" publicado el 29 de abril de 2015 reportó a partir de la ENOE del cuarto trimestre de 2014 que "el 34% de los funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social son mujeres". De dicha población solo el 30% percibe más de 5 salarios mínimos. En: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/trabajo0.pdf		

PORCENTAJE DE MUJERES EN EL FUNCIONARIADO PÚBLICO (continuación)

Fuentes de información	(a) Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI. Estadísticas con enfoque de género. Tabulados especiales. En: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=21702 (b) INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. En: http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_colores.asp?c= Consulta: 27/04/2015 y 3/08/de 2015.		
Desglose del cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	(a) Anual; (b) Trimestral	Años de cálculo disponibles	Varios

DATOS PARA EL INFORME:

	2006-2009	2009-2012	2012-2015
Cámara de Diputados por legislatura	25.8	31.69	37.55
Cámara de Senadores por legislatura	20.3	23.81	34.38
	2012	2013	2014
Titulares de instituciones de la administración pública		17.4	n.d
Presidentas Municipales		n.d	n.d
Suprema Corte de Justicia de la Nación (Ministras)		n.d	n.d
Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (Magistradas de Sala Superior)		n.d	n.d
Consejo de la Judicatura Federal (Consejeras)*		n.d	n.d
Consejeras integrantes de los Consejos de la Judicatura		n.d	16.0

	2005		2010		2012		2014	
	Trim I	Trim III	Trim I	Trim III	Trim I	Trim III	Trim I	Trim III
Funcionarias y directivas de los sectores público, privado y social	28.0	29.5	29.5	30.4	32.0	32.5	33.9	35.0

*Para el año 2012 se publicó en el Censo Nacional de Impartición de Justicia Federal del INEGI, la cifra de 6 Consejeros hombres.

INDICADOR:
TASA DE PARTICIPACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Tasa de participación de personas con discapacidad**	Clave del Indicador	TaR09
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Personas de 12 años y más de edad con discapacidad, económicamente activas; respecto de la población total de 12 años y más, con discapacidad.		
Método de cálculo	TPD = Tasa de participación de personas con discapacidad. DEA12 = Personas de 12 años y más de edad con discapacidad, económicamente activas. D12 = Población de 12 años y más, con discapacidad.	Fórmula $TPD = DEA_{12}/D_{12}$	
Referencias	De acuerdo con el segundo párrafo del Artículo 6 del Protocolo de San Salvador: “Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos”. Cabe aclarar que en la fecha de promulgación del Protocolo (1988), aún no se utilizaba de manera generalizada el término de “personas con discapacidad”.		
Observaciones	El levantamiento de información sobre las personas con discapacidad sólo se ha realizado en los Censos de población 2000 y 2010 en México. En 2010, se identificaron las siguientes variables de acuerdo a la principal limitación discapacitante declarada: para ver; para poner atención o aprender; para hablar o comunicarse; para escuchar; para caminar o moverse; para atender el cuidado personal; mental.		
Fuentes de información	INEGI, Censos y conteos de población. Consulta interactiva de datos. En: http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?proy=cpv10_p12mas Consulta: 19/05/2015.		
Desglose del cálculo	Nacional, entidad federativa, sexo, edad y diversas características socioeconómicas.		
Periodicidad de la información	Quinquenal.	Años de cálculo disponibles	2000 y 2010

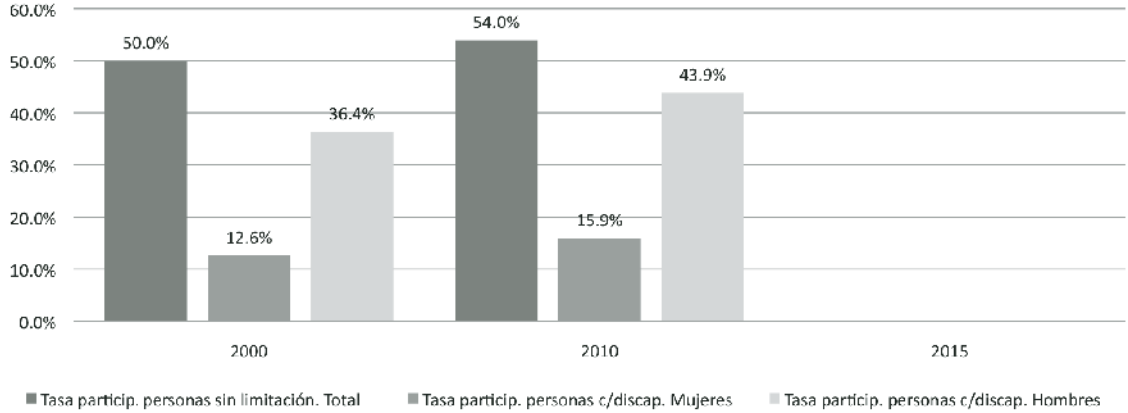
TASA DE PARTICIPACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

	2000	2010	2015	TCMA 2000-2010
Tasa particip. personas sin limitación. Total	50.0%	54.0%		0.77%
Tasa particip. personas c/discap. Total	25.1%	29.7%		1.71%
Tasa particip. personas c/discap. Mujeres	12.6%	15.9%		2.38%
Tasa particip. personas c/discap. Hombres	36.4%	43.9%		1.89%

NOTA: La información para 2015 tal vez pueda completarse en la revisión que se realice en abril de 2016.

Tasa de participación de personas con discapacidad



Contexto financiero y presupuestal

INDICADOR:
PORCENTAJE DEL PRESUPUESTO FEDERAL ASIGNADO A TRABAJO Y/O EMPLEO (RAMO 14)

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Porcentaje del presupuesto federal asignado a Trabajo y/o empleo (Ramo 14)**	Clave del Indicador	TfE01
		Tipo de Indicador	Estructural
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Se trata del porcentaje del presupuesto federal aprobado (asignado/original) para el Ramo administrativo 14 (Trabajo y Previsión Social) del Presupuesto de Egresos de la Federación, el cual incluye: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) y la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), entre otras entidades administrativas.		
Método de cálculo	PPAn: Porcentaje del ppto del organismo n, respecto al PEF PAn: Presupuesto federal original para: STPS PEF: Presupuesto de Egresos de la Federación asignado al inicio del año, a precios constantes de 2008.	Fórmula $PPA_n = PA_n/PEF \times 100$	
Observaciones	La OEA solicita “Porcentaje del presupuesto nacional asignado al Ministerio del Trabajo y/o Empleo”, el indicador que se presenta considera el presupuesto del Ramo 14, asignado para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las entidades de la administración pública federal y programas de atención al empleo. Se destaca un presupuesto muy reducido contrario a la necesidad de generar empleos para la población, de acuerdo con Mancini “(...) las oportunidades laborales se han reducido por el deterioro de las condiciones, salarios, prestaciones y aumento de trabajo informal, acentuando la polarización y desigualdad social, más allá de los procesos de precarización e informalidad de la economía”, afirmó en la mesa redonda Trabajo y Mercado Laboral en México: Cambios y Continuidades. En: http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2014_251.html		
Fuentes de información	Secretaría de Hacienda y Crédito Público. En: http://www.shcp.gob.mx/egresos/PEF/Paginas/PresupuestodeEgresos.aspx Consulta: 15/05(2015.		
Desglose del cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	1996 a 2014

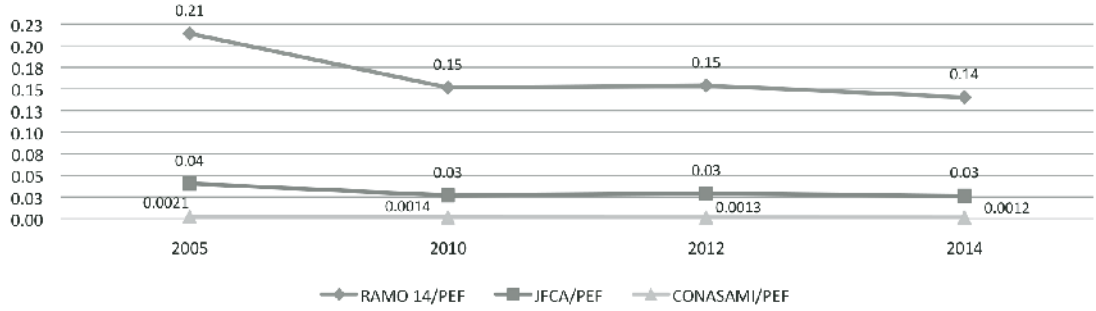
PORCENTAJE DEL PRESUPUESTO FEDERAL ASIGNADO A TRABAJO Y/O EMPLEO (RAMO 14) (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

	2005	2010	2012	2014	TCMA 2010-2014
Ppto. Egresos Federación (PEF)*	1,758.9	2,242.1	2,439.6	2,822.5	5.9%
% Ramo 14 (STPS)/PEF	0.21	0.15	0.15	0.14	-1.9%
% JFCA/PEF	0.04	0.03	0.03	0.03	-0.6%
% PROFEDET/PEF	0.01	0.01	0.01	0.01	-4.4%
% CONASAMI/PEF	0.0021	0.0014	0.0013	0.0012	-3.6%

*Miles de millones a precios constantes de 2008, Deflactor a partir de http://www.banxico.org.mx/SieInternet/consultarDirectorioInternetAction.do?accion=consultarDirectorioCuadros&sector=2&sectorDescripcion=Producci%F3n&locale=es

Porcentaje del presupuesto nacional asignado a Trabajo y/o empleo (Ramo 14)



INDICADOR:
PORCENTAJE DEL PRESUPUESTO FEDERAL ASIGNADO A TRABAJO Y/O EMPLEO (RAMO 14) A PROGRAMAS PARA APOYO AL EMPLEO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Porcentaje del presupuesto federal asignado a trabajo y/o empleo (Ramo 14) a programas para apoyo al empleo**	Clave del Indicador	TfE02
		Tipo de Indicador	Estructural
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Se trata del porcentaje del presupuesto federal aprobado (asignado/original) asignado a trabajo y/o empleo (Ramo 14) con respecto al Programa de Apoyo al Empleo (PAE).		
Método de cálculo	PPA: Porcentaje del Ppto. del PAE, respecto al Ramo 14 PPAE: Presupuesto federal original para el PAE PEFRamo14: Presupuesto de Egresos de la Federación correspondiente al Ramo 14 (STPS) asignado al inicio del año, a precios constantes de 2008.	Fórmula	
		$PPA= PPAE/PEF_{Ramo14} X100$	
Observaciones	La OEA solicita el Indicador "Porcentaje del presupuesto nacional asignado a políticas laborales para sectores en situación de vulnerabilidad (niños, niñas y adolescentes, personas con discapacidad, indígenas y migrantes)", sin embargo el programa que se analiza no identifica sectores en situación de vulnerabilidad, su población objetivo corresponde a las personas de 16 años o más buscadores de empleo o actividad productiva formal, además de proporcionar ayuda para solucionar las dificultades que enfrentan demandantes y oferentes de empleo para encontrarse entre sí en el mercado laboral, mediante el otorgamiento de servicios, apoyos económicos o en especie, a través de cuatro subprogramas, los cuales son Bécate, Fomento al Autoempleo, Movilidad Laboral y Repatriados Trabajando. En concreto, el presupuesto asignado para el Programa de Apoyo al Empleo es extremadamente reducido. A partir de la Ficha de monitoreo al Programa elaborada por el CONEVAL, se destaca que "existe una mayor cantidad de mujeres atendidas en relación con los hombres. En 2013, del total de la población atendida las mujeres representaron el 56%".		
Fuentes de información	Secretaría de Hacienda y Crédito Público. En: http://www.shcp.gob.mx/egresos/PEF/Paginas/PresupuestodeEgresos.aspx Ficha de monitoreo, CONEVAL. En: http://www.coneval.gob.mx/Informes/Evaluacion/Ficha_Monitoreo_Evaluacion_2013/STPS/14_S043.pdf Consulta: 15/05/2015.		
Desglose del cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	1996 a 2014

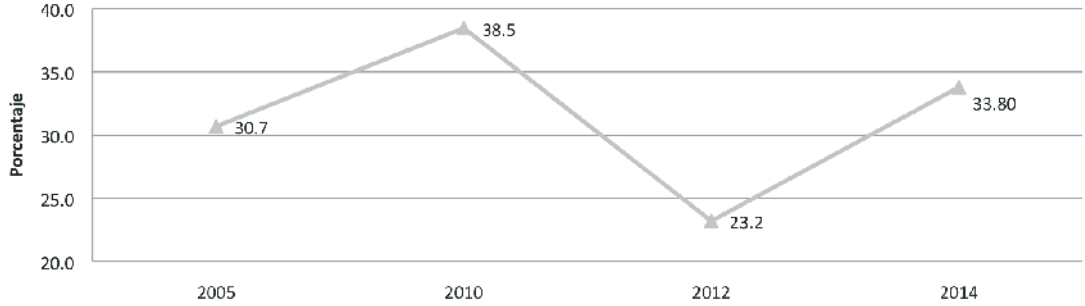
PORCENTAJE DEL PRESUPUESTO FEDERAL ASIGNADO A TRABAJO Y/O EMPLEO... (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

	2005	2010	2012	2014	TCMA 2010-2014
Ppto. Egresos Federación (PEF)*	1,758.9	2,242.1	2,439.6	2,822.5	5.9%
% PAE/PEF	0.01	0.06	0.04	0.05	-5.1%
% PAE/PEF$_{\text{Ramo 14}}$	30.7	38.5	23.2	33.8	-3.2%

*Miles de millones a precios constantes de 2008. Deflactor a partir de http://www.banxico.org.mx/SieInternet/consultarDirectorioInternetAction.do?accion=consultarDirectorioCuadros&sector=2&sectorDescripcion=Producci%F3n&locale=es

Porcentaje del presupuesto asignado a trabajo y/o empleo (Ramo 14) a programas para apoyo al empleo



INDICADOR:
EXISTENCIA DE SUBSIDIOS O INCENTIVOS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Existencia de subsidios o incentivos para la generación de empleo**	Clave del Indicador	TfE03
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Los incentivos o subsidios, estímulos fiscales para la generación de empleo, únicamente corresponden para el fomento al primer empleo, mismos que se establecen en la Ley del Impuesto sobre la Renta.		
Síntesis	CAPÍTULO VIII. DEL FOMENTO AL PRIMER EMPLEO. Artículo 229. Las disposiciones de este Capítulo tienen por objeto incentivar la creación de nuevos empleos de carácter permanente en territorio nacional, así como fomentar el primer empleo. Artículo 230. Los patrones que contraten a trabajadores de primer empleo para ocupar puestos de nueva creación, tendrán derecho a una deducción adicional en el impuesto sobre la renta. Deducción adicional del estímulo del fomento al primer empleo. La determinación de la deducción adicional se llevará a cabo conforme a lo siguiente: I. Al salario base a que se refiere el Artículo 231 de esta Ley multiplicado por el número de días laborados en el mes o en el año por cada trabajador de primer empleo, según corresponda, se le disminuirá el monto que resulte de multiplicar dicha cantidad por la tasa establecida en el Artículo 10 de esta Ley vigente en el ejercicio en que se aplique la deducción. II. El resultado obtenido conforme a la fracción anterior, se dividirá entre la tasa del impuesto sobre la renta vigente en el ejercicio de que se trate. III. El 40% del monto obtenido conforme a la fracción anterior será el monto máximo de la deducción adicional aplicable en el cálculo del pago provisional o del ejercicio, según corresponda. La deducción adicional determinada conforme a esta fracción, será aplicable en el ejercicio y en los pagos provisionales sin que en ningún caso exceda el monto de la utilidad fiscal o de la base que en su caso corresponda determinada antes de aplicar dicha deducción adicional. IV. El patrón que no considere en el cálculo de los pagos provisionales o del ejercicio fiscal que corresponda la deducción adicional, pudiendo haberlo hecho conforme al mismo, perderá el derecho a hacerlo en los pagos provisionales o en los ejercicios posteriores hasta por la cantidad en la que pudo haberla aplicado. Se destaca que el mismo instrumento establece una vigencia de tres años para gozar de este beneficio.		
Vigencia	2013-2018 DOF: 31/12/2010 Reforma fomento al primer empleo.		

EXISTENCIA DE SUBSIDIOS O INCENTIVOS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO (continuación)

Observaciones	En virtud de que el Programa de Primer Empleo no es un programa sujeto a "reglas de operación", la SHCP no detalla los montos asignados respecto de los subsidios otorgados a empresas. En información periodística, se destaca que "(...) el PPE no ha logrado detonar el empleo que pregonó. Muestra de ello es que de los 3 mil millones de pesos que se le presupuestaron para el pago de subsidios, hasta diciembre de 2010 había erogado apenas 136 millones 986 mil 212.84 pesos, es decir, menos del 5 por ciento". En: http://contralinea.info/archivo-revista/index.php/2011/03/23/programa-de-primer-empleo-beneficios-millonarios-a-supermercados/
Fuentes de información	Ley del Impuesto Sobre la Renta. En: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5173455&fecha=31/12/2010 Consulta: 12/05/2015
Frecuencia de observación	Trianual

DATOS PARA EL INFORME:

Ley del Impuesto sobre la Renta	Capítulo VIII. Artículos 229 y 230

INDICADOR:
PRESUPUESTO ANUAL EJERCIDO RESPECTO DEL APROBADO EN PROGRAMAS LABORALES

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Presupuesto anual ejercido respecto del aprobado en programas laborales**	Clave del Indicador	TfP01
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Es el porcentaje del presupuesto anual ejercido respecto del aprobado (modificado) en el Programa de Apoyo al Empleo, en años específicos.		
Método de cálculo	PE_t.- Presupuesto ejercido por el PAE en el año t. PA_t.- Presupuesto aprobado para el PAE en el año t.	Fórmula $\%PE_t = PE_t/PA_t$	
Referencias	La eficacia instrumental en el cumplimiento de derechos de los recursos destinados a programas específicos depende, no sólo de su asignación original, sino de la ejecución final de dichos recursos. Adicionalmente, sería necesario contar con estudios que permitan identificar la eficiencia del uso de los recursos en relación con los objetivos planteados.		
Observaciones	El único “programa laboral” con reglas de operación y auditable es el PAE, por ello la ficha se circunscribe a éste. La Auditoría Superior de la Federación (ASF) realizó en 2004 una evaluación general del PAE que incluyó una evaluación de su cumplimiento financiero, sin encontrar deficiencias; sin embargo, el PAE no ha sido evaluado en términos financieros por la ASF con posterioridad, salvo por una auditoría de desempeño que se realizó en 2012, la cual por definición no incluye este rubro.		
Fuentes de información	CONEVAL. Informe de la Evaluación Específica de Desempeño 2012-2013 del Programa de apoyo al Empleo. En: http://www.coneval.gob.mx/Evaluacion/Paginas/InformeEvaluacion.aspx Informe ejecutivo en: http://www.coneval.gob.mx/Informes/Evaluacion/Especificas_Desempeno2012/STPS/14_S043/14_S043_Ejecutivo.pdf SHCP. Cuenta Pública 2012. En: http://www.apartados.hacienda.gob.mx/contabilidad/documentos/informe_cuenta/2012/html/trabajo.html Consulta: 20/05/2015 y 07/08/2015		
Desglose del cálculo	Total		
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	2007-2012

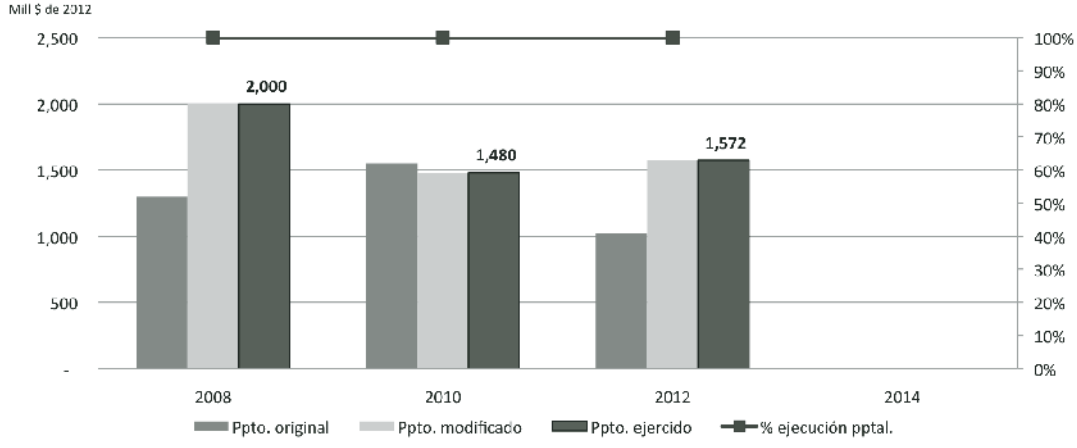
PRESUPUESTO ANUAL EJERCIDO RESPECTO DEL APROBADO EN PROGRAMAS LABORALES (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

	2008	2010	2012	2014	TCMA 2008-2012
Ppto. original	1,300	1,550	1,023		-5.81%
Ppto. modificado	2,000	1,480	1,572		-5.84%
Ppto. ejercido	2,000	1,480	1,572		-5.84%
% ejecución pptal.	100%	100%	100%		0.00%

Cifras en millones de pesos constantes de 2012, tomadas de la gráfica del informe de CONEVAL.

Porcentaje de ejecución anual de recursos del Programa de Apoyo al Empleo



INDICADOR:
PORCENTAJE DEL GASTO FEDERAL EN PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE SEGURIDAD LABORAL PARA EL RAMO 14

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Porcentaje del gasto federal en programas presupuestarios de seguridad laboral para el Ramo 14**	Clave del Indicador	TfP02
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Se trata del porcentaje del presupuesto federal aprobado (asignado/original) a Programas presupuestarios en materia de seguridad y salud en el trabajo, con respecto al Ramo 14.		
Método de cálculo	PPA: Porcentaje del ppto. en Programas presupuestarios en materia de seguridad y salud en el trabajo, respecto al Ramo 14. PPSST: Presupuesto federal original a Programas presupuestarios en materia de seguridad y salud en el trabajo. PEFRamo14: Presupuesto de Egresos de la Federación correspondiente al Ramo 14 (STPS) asignado al inicio del año, a precios constantes de 2008.	Fórmula $PPA= PPSST/PEF_{Ramo14} X100$	
Observaciones	La OEA solicita el Indicador “Porcentaje de inversión en programas y políticas de seguridad laboral (medio ambiente de trabajo, salud laboral, etcétera)”, el presente indicador proporciona la información relativa a los programas presupuestarios relacionados con: Asesoría en materia de seguridad y salud en el trabajo, desarrollo de investigaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo y de promoción de la seguridad y salud en el trabajo y previsión social, identificados en el Ramo 14 Trabajo y Previsión Social. Debido a sus características, un Programa presupuestario es aquel sujeto a Reglas de Operación y presupuesto, de tal manera que cuentan con evaluaciones de su gestión y resultados. Las acciones identificadas en el Ramo 14 corresponden principalmente a actividades administrativas y en apoyo al desempeño de las funciones. En el PEF del año 2005, se contemplan dos programas presupuestarios: Desarrollo de investigaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo y Promoción de la seguridad y salud en el trabajo y previsión social. Para los años 2010, 2012 y 2014 la denominación del Programa Presupuestario es: Asesoría en materia de seguridad y salud en el trabajo.		
Fuentes de información	Secretaría de Hacienda y Crédito Público. En: http://www.shcp.gob.mx/egresos/PEF/Paginas/PresupuestodeEgresos.aspx Consulta: 15/05/2015.		
Desglose del cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	1996 a 2014

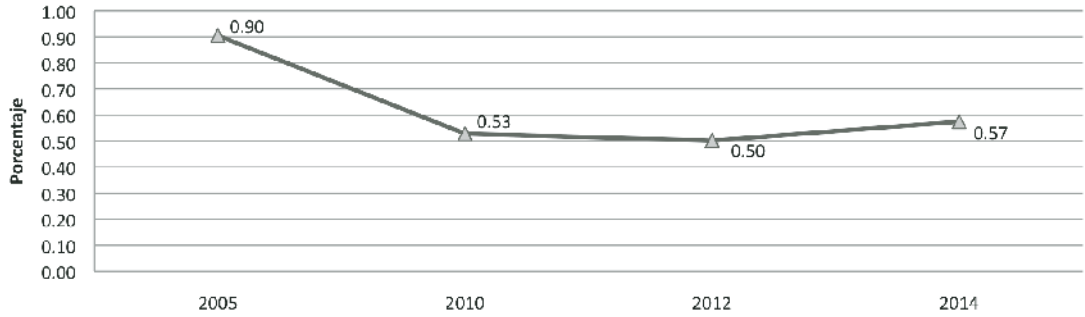
PORCENTAJE DEL GASTO FEDERAL EN PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE SEGURIDAD LABORAL PARA EL RAMO 14 (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

	2005	2010	2012	2014	TCMA 2010-2014
Ppto. Egresos Federación (PEF)*	1,758.9	2,242.1	2,439.6	2,822.5	5.9%
%PPSST/PEF$_{\text{Ramo 14}}$	0.90	0.53	0.50	0.57	2.1%

*Miles de millones a precios constantes de 2008. Deflactor a partir de http://www.banxico.org.mx/SieInternet/consultarDirectorioInternetAction.do?accion=consultarDirectorioCuadros&sector=2&sectorDescripcion=Producci%F3n&locale=es

Porcentaje de inversión en programas presupuestarios de seguridad laboral para el Ramo 14



INDICADOR:
PORCENTAJE DE LA MASA SALARIAL DENTRO DEL PIB

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Porcentaje de la masa salarial dentro del PIB**	Clave del Indicador	TfR01
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Participación de los ingresos del trabajo, en la distribución funcional de los ingresos nacionales, respecto del Producto Interno Bruto.		
Método de cálculo	%MS_t: Porcentaje de la masa salarial en el año t. RAS_t: Total de remuneraciones de asalariados (sueldos, salarios y contribuciones sociales de empleadores) en el año t. PIB_t: Producto Interno Bruto en el año t.	Fórmula $\%MS_t = RAS_t / PIB_t$	
Referencias	El indicador constituye una medida del impacto agregado que genera el establecimiento de diversas medidas económicas y financieras en los derechos laborales de la población de un país. Según Norma Samaniego: “La pérdida que muestra la participación de la masa salarial en el PIB refleja que en el largo plazo las remuneraciones al trabajo y el empleo formal se han rezagado con respecto a la evolución del producto. Su (...) declinante participación en el ingreso nacional es un factor preocupante. No sólo es determinante en el origen de la desigualdad, sino también tiene repercusiones importantes en el potencial de desarrollo”.		
Observaciones	De acuerdo con Germán Alarco: “(...) en la mayoría de las economías la problemática de la distribución funcional del ingreso ha sido soslayada y sustituida por la referida a la distribución personal (...) de acuerdo con la macroeconomía de la corriente ortodoxa, la participación de los salarios en el producto, la evolución de los salarios reales y el nivel de empleo desafortunadamente constituyen ahora variables residuales para explicar el nivel de crecimiento económico”. En su investigación de 2014 publicada en la revista de la CEPAL relativa a la Participación salarial y crecimiento económico en América Latina, 1950-2011, el autor concluye que la participación salarial en el producto real contribuyó a explicar las variaciones al alza y a la baja del PIB real en América Latina en el periodo 1950-2011. Sin embargo, se ratifica que su contribución es menor desde los años ochenta. Estos resultados pueden ser indicio de una transición del régimen de demanda basado en los salarios a otro basado en las ganancias”. Por su parte, Norma Samaniego en su investigación sobre México demuestra una alta correlación entre lo sucedido con el empleo formal y el salario medio respecto de la tendencia que acusa la participación de los ingresos del trabajo en las cuentas nacionales. Ver: CEPAL, Estudios y Perspectivas Núm. 157 (Samaniego N.). “La participación del trabajo en el ingreso nacional. El regreso a un tema olvidado”, noviembre, 2014.		

PORCENTAJE DE LA MASA SALARIAL DENTRO DEL PIB (continuación)

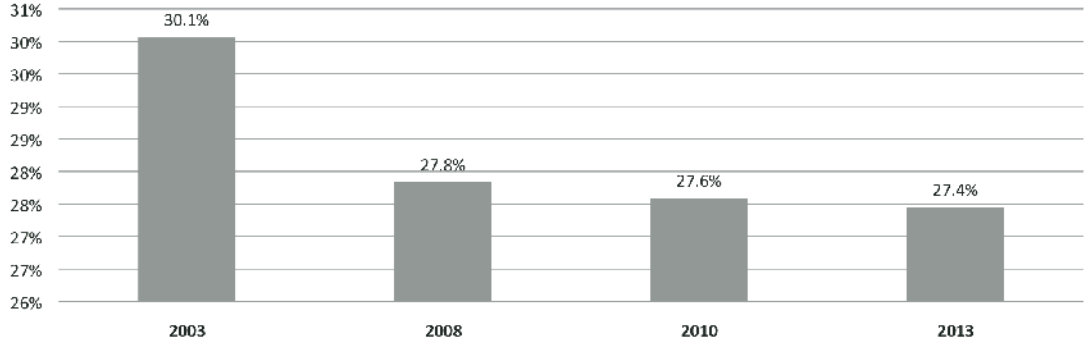
Fuentes de información	INEGI. Sistema de Cuentas Nacionales de México. Ruta: Cuentas nacionales > Cuentas de bienes y servicios, base 2008 > A precios corrientes > Cuenta de generación del ingreso > Usos > Remuneración de asalariados y Recursos > PIB a precios de mercado. En: http://www.inegi.org.mx/Sistemas/BIE/Default.aspx?Topic=0&idserPadre=10200090002000500050#D10200090002000500050 INEGI. "ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO", 29 de abril de 2015. En: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/trabajo0.pdf Consulta: 20/04/2015 y 28/07/2015		
Desglose del cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	2003-2013

DATOS PARA EL INFORME:

	2003	2008	2010	2013	TCMA 2003-2013
% Masa Salarial	30.1%	27.8%	27.6%	27.4%	-0.91%
Remuneración de asalariados mM$	2,313.4	3,411.3	3,659.1	4,413.8	n.a.
PIB a precios de mercado mM$	7,696.0	12,256.9	13,266.9	16,082.5	n.a.

Cifras absolutas en miles de millones de pesos a precios corrientes.

% Masa Salarial/PIB



Capacidades estatales

INDICADOR:
EXISTENCIA DE UNA SECRETARÍA DE TRABAJO. PORCENTAJE DE LOS ESTADOS QUE TIENEN OFICINAS EN LA MATERIA

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Existencia de una Secretaría de Trabajo. Porcentaje de los Estados que tienen oficinas en la materia**	Clave del Indicador	TcE01
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	En México la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) es la dependencia del Poder Ejecutivo Federal que tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, así como otras leyes y tratados. La Secretaría del Trabajo tiene presencia en todas las entidades federativas. Cada entidad federativa cuenta con una Secretaría de Trabajo Estatal.		
Síntesis	La (STPS) tiene como Misión: "Fortalecer la política laboral, a partir de cuatro ejes rectores dirigidos a lograr que los mexicanos tengan acceso a empleos formales y de calidad, con prestaciones y derechos plenos, a través de la democratización de la productividad, la plena salvaguarda de sus derechos y el de las personas en situación de vulnerabilidad, además de que les asegure el acceso a la justicia laboral. Todo ello, privilegiando el diálogo social con responsabilidad, madurez y voluntad para alcanzar soluciones y acuerdos, que den continuidad a los procesos productivos y a las fuentes de empleo, para fomentar el crecimiento económico del país y preservar la paz laboral". En los estados de la República Mexicana, es el órgano encargado de ejercer las atribuciones que en materia de trabajo corresponden al Ejecutivo del Estado, sus facultades corresponden a la atención y trámite de los asuntos laborales de índole local.		
Vigencia	STPS: 1940		
Observaciones			
Fuentes de información	STPS En: http://www.stps.gob.mx/bp/index.html Consulta: 11/05/2015		
Unidad de observación	Legislación	Frecuencia de observación	Sexenal

DATOS PARA EL INFORME:

Delegaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a nivel Nacional	100%
Secretarías del Trabajo en Entidades Federativas	100%

INDICADOR:
PORCENTAJE DE AVANCE DE PROGRAMAS RELACIONADOS CON EL DERECHO AL TRABAJO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Porcentaje de avance de programas relacionados con el derecho al trabajo**	Clave del Indicador	TcP01
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Se presenta la evolución de población atendida en el Programa de Apoyo al Empleo (PAE), que es el único programa presupuestal sujeto a reglas de operación al cual se puede dar seguimiento preciso. Se calcula un indicador de cobertura, respecto de la población potencial (total de personas desocupadas más personas subocupadas con búsqueda de empleo), debido a que la población objetivo del PAE se ha fijado con criterios presupuestales, resultando en niveles menores a la propia población atendida.		
Método de cálculo	CPAE: Cobertura del programa PAE; PAPAE: Población atendida del programa PAE; PD: Población desocupada; PSB: Población subocupada con búsqueda de trabajo adicional.	Fórmula CPAE = PAPAE/(PD+PSB)	
Referencias	De acuerdo con el “Pacto Mundial para el Empleo”, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2009, el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, (...) son críticos para la recuperación y el desarrollo. En particular señala la necesidad de: “(...) dar una prioridad mucho mayor a la generación de oportunidades de trabajo decente por medio de programas sistemáticos, multidimensionales y con una dotación adecuada de recursos a fin de hacer realidad el trabajo decente”. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_115078.pdf		
Observaciones	Se mide evolución de la población atendida, respecto de la potencial, debido a que la población objetivo o meta anual se define con base en el presupuesto disponible, por lo que los alcances respecto a esta base resultan de 100% o superiores. El CONEVAL ha resaltado la importancia de incrementar el gasto público en políticas activas de empleo. En su “Informe de la Evaluación Específica del Desempeño 2012-2013” del PAE señala que: Si la población atendida se contrasta con el número de trabajadores desocupados (2.5 millones) y subocupados (4.3 millones) en el segundo trimestre de 2012, se identifica el tamaño del área de oportunidad existente para la implementación de políticas activas de empleo. Cabe resaltar que México es uno de los países de la OCDE que menos gasta en políticas activas de empleo.		
Fuentes de información	STPS. 2o. Informe de Labores STPS, p.122. En: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/actividades/2014/septiembre/INFORME%20STPS%20 2013_2014.pdf Consulta: 19/05/2015		

PORCENTAJE DE AVANCE DE PROGRAMAS RELACIONADOS CON EL DERECHO AL TRABAJO (continuación)

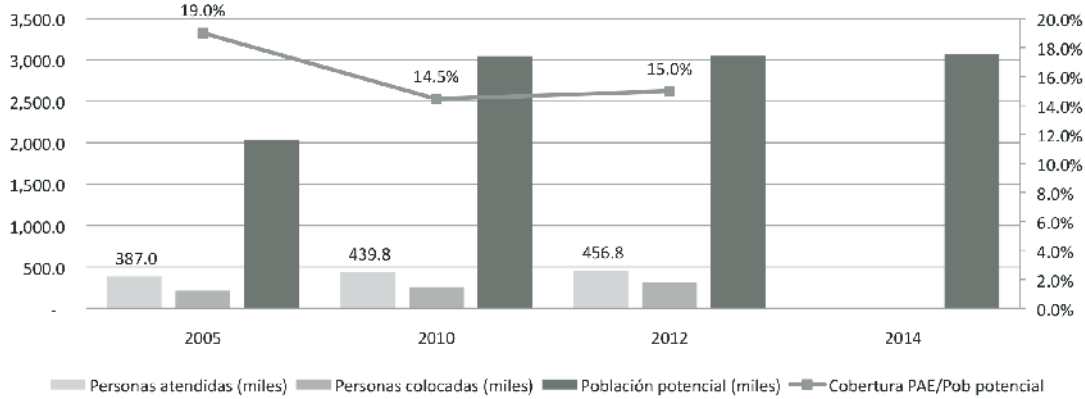
Desglose de cálculo	Nacional		
Unidad de observación	Anual	Frecuencia de observación	2002-2013

DATOS PARA EL INFORME:

	2005	2010	2012	2014	TCMA 2010-2012
Personas atendidas (miles)	387.0	439.8	456.8		1.91%
Personas colocadas (miles)	211.9	261.1	317.9		10.34%
Población potencial (miles)	2,036.8	3,043.5	3,046.6	3,073.9	0.05%
Cobertura PAE/Pob potencial	19.0%	14.5%	15.0%		1.86%

NOTA: La información para 2014 se completará en la revisión que se realice en abril de 2016.

Avance del Programa de Apoyo al Empleo



INDICADOR:
PORCENTAJE DE DESEMPLEADOS CUBIERTOS CON SEGURO DE DESEMPLEO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Porcentaje de desempleados cubiertos con seguro de desempleo**	Clave del Indicador	TcP02
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	No se cuenta con un seguro de desempleo a nivel nacional. Existen programas en algunas entidades federativas, entre los cuales se dispone de algunos datos para el caso de la Ciudad de México.		
Método de cálculo		Fórmula	
Referencias	La protección contra el desempleo es uno de los componentes que caracterizan al derecho a un trabajo digno. Según CEPAL: "El desempeño económico de la región se ha registrado junto con un proceso de apertura comercial y financiera y mayor competencia de los mercados, sin que al mismo tiempo se haya avanzado en desarrollar mecanismos de protección social más efectivos. Esta mayor inseguridad que aparece asociada al funcionamiento regular de las economías abiertas ha activado la demanda por nuevas instituciones para enfrentar los mayores riesgos, en particular el de desempleo". En: Seguros de desempleo, objetivos, características y situación en América Latina, CEPAL, 2003.		
Observaciones	En México no existe un seguro de desempleo, con excepción de un programa en la Ciudad de México iniciado en 2008 que consiste en un aporte equivalente al salario mínimo por un periodo máximo de seis meses (LEY DE PROTECCIÓN Y FOMENTO AL EMPLEO PARA EL DISTRITO FEDERAL, 8 de octubre de 2008). No se cuenta con evaluaciones de este programa, sólo las cifras reportadas en los informes de cuenta pública. La ficha SSaR05 del derecho a la Seguridad Social, incluye información sobre la Ciudad de México, relativa al "Total de subsidios al desempleo a personas no afiliadas a los sistemas contributivos". Existe una iniciativa de "Ley de la Pensión Universal" enviada por el Ejecutivo Federal a la Cámara de Diputados en 2013, cuya propuesta de fondeo en la bolsa de recursos para vivienda de los trabajadores (INFONAVIT) ha sido muy cuestionada; la iniciativa no ha sido aprobada a la fecha. En: https://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CBwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.diputados.gob.mx%2FPEF2014%2Fingresos%2F09_lpu_lsd.pdf&ei=ShteVZyYK8rGsAWGr4CgCA&usg=AFQjCNFqb_YQQG5HAKoRhyt-9t0W2IZpUQ&sig2=T37Jp83eKNyMKbTEhJ9sew&bvm=bv.93756505,d.b2w		
Fuentes de información			
Desglose de cálculo			
Periodicidad de la información		Años de cálculo disponibles	

INDICADOR:
TASA DE INSPECCIÓN LABORAL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Tasa de inspección laboral**	Clave del Indicador	TcP03
		Tipo de Indicador	Proceso
		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 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 X1,000	
Observaciones	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. Se presenta adicionalmente la tasa de inspecciones realizadas por la STPS con respecto a la población ocupada por 1,000. El proceso de inspección por parte de la STPS, en opinión de la Dra. Graciela Bensusán en su estudio Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto latinoamericano, 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, el 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”. En: http://www.cepal.org/es/publicaciones/25861-regulaciones-laborales-calidad-de-los-empleos-y-modelos-de-inspeccion-mexico-en		

TASA DE INSPECCIÓN LABORAL (continuación)

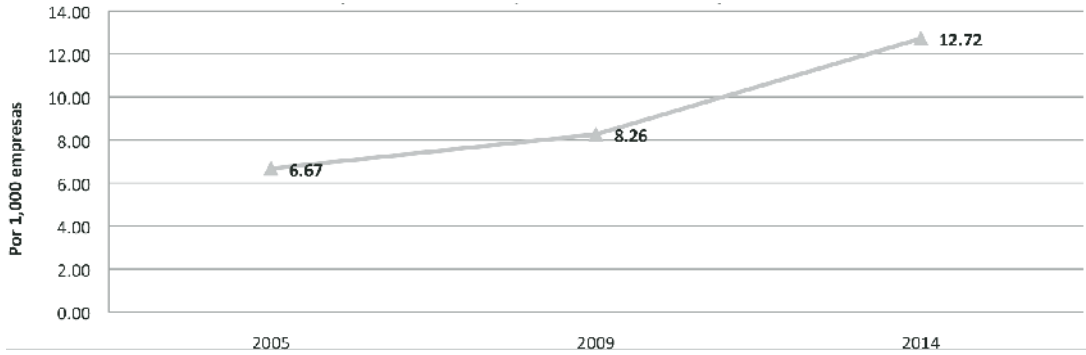
Fuentes de información	Segundo Informe de labores 2013-2014, Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). En: www.stps.gob.mx/bp/.../sala.../INFORME%20STPS%202013_2014.pdf Censos Económicos, Instituto Nacional de Estadística y Geografía. En: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ce/default.aspx Consulta: 21/05/2015.		
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 X 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 X 1,000	0.7	0.9	1.5	6.6%

* En 2014 corresponde a cifras preeliminares de la STPS del periodo 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:
TASA DE FUNCIONARIOS DE LA STPS POR CADA 100,000 PERSONAS OCUPADAS

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Tasa de funcionarios de la STPS por cada 100,000 personas ocupadas**	Clave del Indicador	TcP04
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de medida	Tasa por 100,000
Definición	Se trata del número de funcionarios de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) con respecto a la población ocupada por cien mil.		
Método de cálculo	TFPO: Tasa de funcionarios de la STPS con respecto a la población ocupada. FSTPS: Número de funcionarios de la STPS en la Estructura Programática. PO: Población ocupada.	Fórmula TFPO= FSTPS/PO X 100,000	
Observaciones	La OEA solicita el Indicador “Número de funcionarios del Ministerio de Trabajo/Población ocupada, por sexo y edad”; si bien, debido a que no se puede determinar qué funcionarios realizan actividades específicas para grupos de población, el desglose no se incluye. Cabe resaltar que la STPS no tiene establecida una meta respecto a la cantidad de funcionarios, ni de su productividad, con lo cual no es posible evaluar la pertinencia y la trascendencia del indicador. Por motivos de la disponibilidad de la información, en el indicador se presenta el número de funcionarios publicado en el portal de Obligaciones de Transparencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a la fecha, respecto de la población ocupada reportada en el Primer Trimestre de 2015 en la ENOE.		
Fuentes de información	Información de la Población Ocupada. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Estadísticas del Sector. ENOE. En: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1 Estructura Orgánica. Portal de Obligaciones de Transparencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En: http://portaltransparencia.gob.mx/pot/estructura/showOrganigrama.do?method=showOrganigrama&_idDependencia=00014 Consulta: 25/05/2015		
Desglose de cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	No definida	Frecuencia de observación	2015

TASA DE FUNCIONARIOS DE LA STPS (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

	2015
Funcionarios en Sector Central	579
Funcionarios en Delegaciones Federales	288

			2015
Total población ocupada*	49.8	TFPO	1.7

*Población ocupada en millones de personas para el Primer trimestre de 2015, ENOE.

INDICADOR:
PERSONAS ATENDIDAS Y COLOCADAS EN EL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Personas atendidas y colocadas en el Servicio Nacional de Empleo**	Clave del Indicador	TcR01
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Absolutos
Definición	Se trata del número de personas atendidas o colocadas por el Servicio Nacional de Empleo. Se desglosa la información de los subprogramas que atienden la mayor cantidad de personas, contenidos en el SNE. Se calcula también la tasa de eficacia de cada programa.		
Método de cálculo	Registros del Servicio Nacional de Empleo	Fórmula	
		Absolutos	
Referencias	De acuerdo con el Artículo primero del Convenio sobre el Servicio del Empleo, 1948 (núm. 88) de la OIT: 2. La función esencial del servicio del empleo, (...) deberá ser la de lograr la mejor organización posible del mercado del empleo, como parte integrante del programa nacional destinado a mantener y garantizar el sistema del empleo para todos y a desarrollar y utilizar los recursos de la producción.		
Observaciones	La OEA solicita el indicador “Empleos creados en los programas del gobierno por año y sexo”, el único programa federal que apoya la colocación de personas es el Servicio Nacional de Empleo, no se dispone de la información desglosada por sexo. El Servicio Nacional de Empleo opera a través de 147 oficinas a nivel nacional: 33 centrales y 114 unidades operativas. A través de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ejecuta las acciones propias del servicio, emite las normas de operación y transfiere los recursos necesarios para su funcionamiento. Los gobiernos de las entidades federativas, a través de sus oficinas del Servicio Nacional de Empleo, operan directamente los programas y subprogramas de ayuda y capacitación para el trabajo, además de aportar recursos. La reducida tasa de eficacia del Servicio Nacional de Empleo se deriva de la imposibilidad de incidir con estos programas en aspectos estructurales de la política económica mexicana y del mercado de trabajo.		
Fuentes de información	Informe de la STPS 2013-2014. Se publica en: www.stps.gob.mx/bp/.../sala.../INFORME%20STPS%202013_2014.pdf Consulta: 27/05/2015.		
Desglose de cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	Varios

PERSONAS ATENDIDAS Y COLOCADAS EN EL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

Subprogramas destacados del SNE	2005	2010	2012	2014	TCMA 2005-2010
Total Servicio Nacional de Empleo (SNE)					
Personas atendidas	2,111,177	4,084,674	4,477,181		14.11%
Personas colocadas	591,438	987,797	1,222,870		10.80%
% colocados/atendidos	28.0	24.2	27.3		-2.90%
Programa de Apoyo al Empleo					
Personas atendidas	386,981	439,842	456,781		2.59%
Personas colocadas	211,932	261,119	317,901		4.26%
% colocados/atendidos	54.8	59.4	69.6		1.63%
Bécate					
Personas atendidas	207,118	228,373	271,464		1.97%
Personas colocadas	112,815	162,853	214,890		7.62%
% colocados/atendidos	54.5	71.3	79.2		5.54%
Movilidad laboral interna					
Personas atendidas	47,936	167,557	147,170		28.44%
Personas colocadas	20,547	77,199	91,059		30.31%
% colocados/atendidos	42.9	46.1	61.9		1.45%

INDICADOR:
DURACIÓN DE LA DESOCUPACIÓN

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Duración de la desocupación**	Clave del Indicador	TcR02
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Distribución porcentual del tiempo en desocupación
Definición	Se trata de la distribución porcentual por rangos de tiempo que las personas desocupadas declaran que tardan en incorporarse a una actividad económica.		
Método de cálculo	TpDe: Distribución porcentual del tiempo que las personas desocupadas tardaron en incorporarse a una actividad económica. i= meses y fracciones de meses en desocupación. De donde i= (hasta un mes, de 1 a 6 meses, 6 a 12 meses y más de 12 meses)	Fórmula TpDe= (Número de personas desocupadas por el tiempo i/Total de personas desocupadas) X 100	
Referencias	El Artículo 6, párrafo 2, del Protocolo de San Salvador señala que: “2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo (…)”. En este contexto la duración del desempleo constituye una medida del nivel de violación al derecho al trabajo.		
Observaciones	La OEA solicita “Tiempo promedio de duración en el desempleo”; si bien no se cuenta con el dato calculado del promedio y se presenta su distribución por lapsos. Según la ENOE, la “duración de la desocupación” corresponde al tiempo transcurrido desde el día de inicio de las primeras acciones destinadas a encontrar un trabajo hasta la última fecha que se suspendió la búsqueda. El tiempo de búsqueda debe ser continuo; si ésta se suspende por dos o más semanas, la duración se debe contabilizar a partir de su reinicio.		
Fuentes de información	Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo trimestral. Consulta interactiva de Indicadores estratégicos. Se publica en: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/infoenoe/Default_15mas.aspx?s=est&c=26227&p= Consulta: 27/04/2015.		
Desglose de cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Trimestral	Años de cálculo disponibles	2005 a la fecha

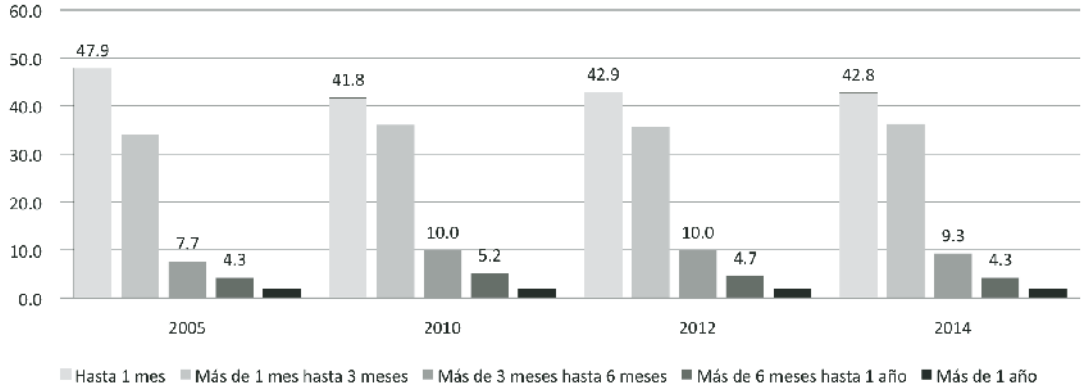
DURACIÓN DE LA DESOCUPACIÓN (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:*

	2005	2010	2012	2014	TCMA 2005-2010
Hasta 1 mes	47.9	41.8	42.9	42.8	-2.69%
Más de 1 mes hasta 3 meses	34.1	36.1	35.6	36.3	1.15%
Más de 3 meses hasta 6 meses	7.7	10.0	10.0	9.3	5.40%
Más de 6 meses hasta 1 año	4.3	5.2	4.7	4.3	4.12%
Más de 1 año	1.9	2.0	2.0	1.9	1.57%

*Para efectos prácticos, se presentan los resultados correspondientes al promedio entre el primer y tercer trimestre del año. No se incluyen los casos de duración no especificada.

Distribución de la duración de la desocupación



INDICADOR:
PORCENTAJE DE DESOCUPADOS DE LARGA DURACIÓN

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Porcentaje de desocupados de larga duración**	Clave del Indicador	TcR03
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Desocupados de larga duración, refiere a las personas que han estado desocupadas durante 12 meses o más.		
Método de cálculo	TDLD: Tasa de desocupados de larga duración. Pdes+12m: Población desocupada durante 12 meses o más. Total Desocup: Población total desocupada.	Fórmula	
		TDLD = Pdes+12m/Total Desocup	
Referencias	Niveles altos de la tasa de desempleo a largo plazo apuntan hacia una vulneración más grave del derecho al trabajo.		
Observaciones	La OEA solicita el indicador "Tasa de desempleo de larga duración (un año o más)", es relevante conocer el desglose del indicador por grupos de edad y sexo, sin embago, existen algunas limitaciones respecto de la disponibilidad de los datos. Por lo anterior, solo se presenta el porcentaje de desocupados de larga duración (más de un año) y el porcentaje de población desocupada de 6 meses a un año. Una medida de la mala definición para el cálculo de los indicadores de desempleo en México se identifica en la comparación de la tasa registrada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (http://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/labour-market-statistics/unemployment-by-duration-incidence_data-00322-en) la cual muestra que, en promedio, los países pertenecientes a este grupo registraron tasas entre 23 y 35%, en el periodo 2005-2013. En los resultados de la ENOE, también llama la atención el porcentaje de población que no especifica la duración del desempleo, lo cual evidencia la necesidad de incorporar preguntas complementarias para precisar periodos; asimismo, se considera importante identificar los lapsos de tiempo de búsqueda de la población subocupada que pretende trabajo adicional, así como razones específicas sobre el desistimiento o desencanto en la búsqueda de empleo de la población disponible. En opinión de la Dra. Graciela Bensusán, la brecha entre los niveles de la tasa de desempleo a largo plazo entre México y los países de la OCDE corresponde a la falta de un sistema de seguro de desempleo y a la inexistencia de barreras para la generación de empleo precario (informal), sector que puede absorber parte del desempleo.		
Institución que lo genera o publica (Fuente)	Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo trimestral. Consulta interactiva de indicadores estratégicos. Se publica en: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/infoenoe/Default_15mas.aspx?s=est&c=26227&p= Consulta: 27/05/2015.		
Desglose de cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Trimestral	Años de cálculo disponibles	2005 a la fecha

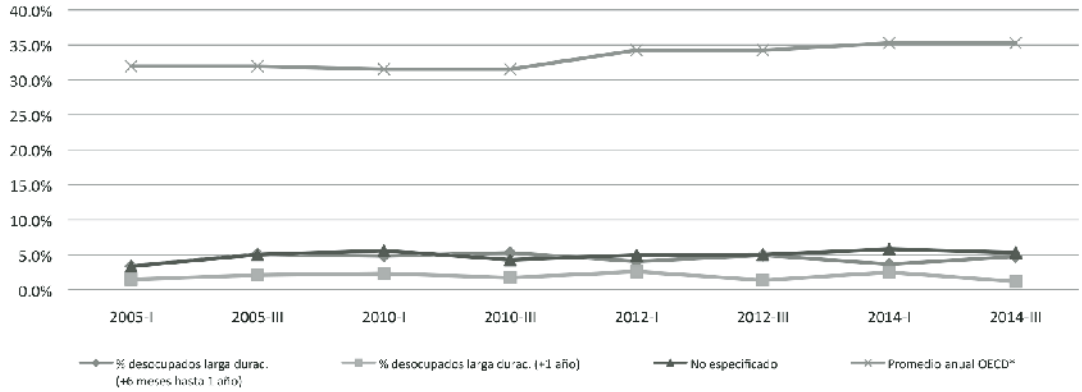
PORCENTAJE DE DESOCUPADOS DE LARGA DURACIÓN (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

	2005-I	2005-III	2010-I	2010-III	2012-I	2012-III	2014-I	2014-III
% desocupados larga durac. (+6 meses hasta 1 año)	3.4%	5.1%	4.8%	5.3%	4.0%	4.9%	3.6%	4.7%
% desocupados larga durac. (+1 año)	1.5%	2.1%	2.3%	1.7%	2.6%	1.4%	2.5%	1.2%
No especificado	3.3%	5.0%	5.6%	4.3%	4.9%	5.0%	5.8%	5.3%
Promedio anual OCDE*	32.0%	32.0%	31.5%	31.5%	34.2%	34.2%	35.3%	35.3%

* El promedio anual se repite en cada trimestre. La cifra mostrada en 2014 corresponde a 2013.

Porcentaje de desocupados de larga duración. México vs. OCDE



INDICADOR:
NÚMERO DE CONTRATOS COLECTIVOS REGISTRADOS ANUALMENTE

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Número de contratos colectivos registrados anualmente**	Clave del Indicador	TcR04
		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 la STPS	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 más completa acerca del número de contratos colectivos registrados en la STPS se puede consultar 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. Al día 5 de agosto de 2015 sólo se encuentra publicada la información correspondiente a los 4 contratos revisados de 40,984 trabajadores de 1,381 empresas. 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 se tienen registrados un total de 29,280 contratos colectivos de trabajo al 11 de agosto de 2015, los cuales no se encuentran sistematizados y 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.		

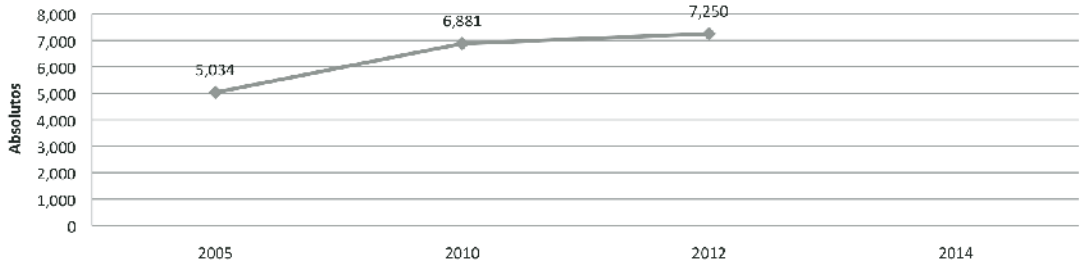
NÚMERO DE CONTRATOS COLECTIVOS REGISTRADOS ANUALMENTE (continuación)

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:
PORCENTAJE DE POBLACIÓN OCUPADA DE 15 A 19 AÑOS DE EDAD

FICHA TÉCNICA

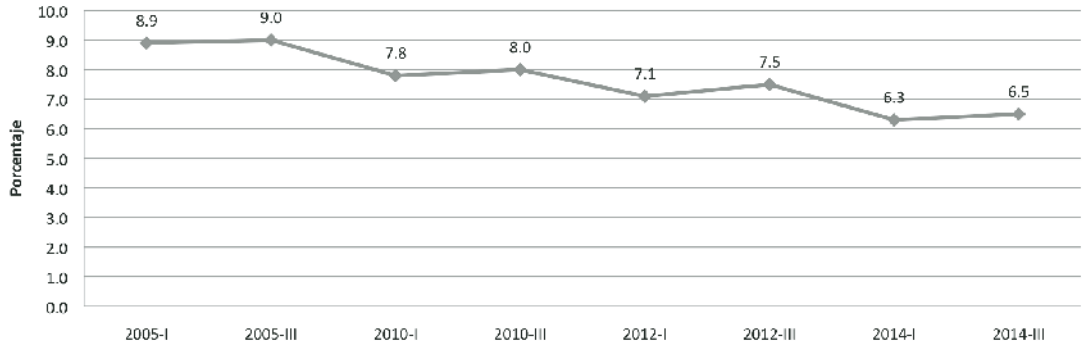
Nombre del Indicador	**Porcentaje de población ocupada de 15 a 19 años de edad**	Clave del Indicador	TcR05
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Porcentaje de población ocupada de 15 a 19 años de edad, respecto al total de población ocupada.		
Método de cálculo	POi: Total de personas ocupadas en el grupo de edad i:(15 a 19 años de edad), con respecto al total de población ocupada.	Fórmula	
		%POi= POi/TPO X 100	
Referencias	Se reconoce la Ratificación del Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973 (núm. 138), no obstante, la edad para trabajar y las condiciones laborales para los grupos de población joven generan dificultades para alcanzar mejores niveles de educación así como mayor vulnerabilidad.		
Observaciones	La OEA solicita el indicador “Trabajadores adolescentes registrados”, sin embargo, mediante la consulta directa al portal del INEGI/Población total ocupada de la ENOE, solo se encuentra disponible la información correspondiente a la población de 15 años en adelante, por tanto se presenta la información respecto del primer grupo de edad de 15 a 19 años.		
Institución que lo genera o publica (Fuente)	Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo trimestral. Consulta interactiva de datos. Población ocupada. Se publica en: http://www.inegi.org.mx/est/lista_cubos/consulta.aspx?p=encue&c=4 Consulta: 1/06/2015.		
Desglose de cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Trimestral	Años de cálculo disponibles	Varios

PORCENTAJE DE POBLACIÓN OCUPADA DE 15 A 19 AÑOS DE EDAD (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

	2005-I	2005-III	2010-I	2010-III	2012-I	2012-III	2014-I	2014-III	TCMA 2005I-2010I
% Población ocupada de 15 a 19 años	8.9	9.0	7.8	8.0	7.1	7.5	6.3	6.5	-0.03

Porcentaje de población ocupada de 15 a 19 años de edad



Igualdad y no discriminación

INDICADOR:
SANCIONES PENALES O CIVILES CONTRA ACCIONES DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Sanciones penales o civiles contra acciones de discriminación laboral en el ordenamiento jurídico**	Clave del Indicador	TdE01
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Las sanciones penales y administrativas contra acciones de discriminación laboral se encuentran el Código Penal Federal. Artículo 149 Ter. y en la Ley Federal del Trabajo (LFT) Artículo 994.		
Síntesis	Código Penal Federal Artículo 149 Ter. Se aplicará sanción de uno a tres años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta doscientos días multa al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua, género, sexo, preferencia sexual, edad, estado civil, origen nacional o social, condición social o económica, condición de salud, embarazo, opiniones políticas o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas: (...) II. Niegue o restrinja derechos laborales, principalmente por razón de género o embarazo; o limite un servicio de salud, principalmente a la mujer en relación con el embarazo. Cuando las conductas a que se refiere este artículo sean cometidas por persona con la que la víctima tenga una relación de subordinación laboral, la pena se incrementará en una mitad. Este delito se perseguirá por querella. LFT. Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a 250 a 5,000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores (...).		
Vigencia	CPF última reforma DOF 12-03-2015		
Observaciones			
Fuentes de información	Código Penal Federal: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_120315.pdf Ley Federal del Trabajo: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf Consulta:12/05/2015		
Unidad de observación	Legislación	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Código Penal Federal	Artículo 149 Ter.
Ley Federal del Trabajo	Artículo 994

INDICADOR:
MECANISMOS ADMINISTRATIVOS O JUDICIALES PARA ENFRENTAR ACOSO LABORAL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Mecanismos administrativos o judiciales para enfrentar acoso laboral**	Clave del Indicador	TdE02
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	En México no existen mecanismos administrativos o judiciales para enfrentar acoso laboral; se identificaron elementos secundarios en áreas específicas como: el "Manual de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y/o el Acoso Sexual" de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el "Acuerdo por el que se establece el Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia Laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual", de la SEDESOL.		
Síntesis	Manual: Objetivo General. Este Manual de Buenas Prácticas está destinado a ser puesto en operación por la Contraloría de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y tiene como fin constituirse en una guía para el tratamiento jurídico-administrativo de los casos de acoso laboral y sexual en dicha instancia, aportando elementos sobre la naturaleza de dicho acoso, sus consecuencias físicas, emocionales y psicológicas, así como sobre las estrategias técnico-jurídicas adecuadas para darles solución de manera justa, imparcial y expedita. Acuerdo: Objetivo General. Establecer lineamientos claros de actuación para generar un Mecanismo encargado de prevenir, atender y, en su caso, sancionar las conductas discriminatorias y de violencia laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y acoso sexual, con la finalidad de fortalecer y mantener una cultura institucional de respeto a los derechos humanos de las personas que sean agraviadas por este tipo de conductas, a través de la protección a su integridad y seguridad personales, garantizando así el respeto a su dignidad.		
Vigencia	SCJN: 03/07/2012 Acuerdo DOF 04/10/2013		
Observaciones	Acoso laboral: consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo. En: https://www.scjn.gob.mx/Documents/MANUAL%20DE%20BUENAS%20PRACTICAS.pdf		
Fuentes de información	SCJN: https://www.scjn.gob.mx/Documents/MANUAL%20DE%20BUENAS%20PRACTICAS.pdf Acuerdo: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5316793&fecha=04/10/2013 Consulta:12/05/2015		

MECANISMOS ADMINISTRATIVOS O JUDICIALES... (continuación)

Unidad de observación	Legislación	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN
Acuerdo por el que se establece el Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia Laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual.	SEDESOL

INDICADOR:
RECURSO JUDICIAL ADECUADO Y EFECTIVO PARA IMPEDIR ACCIONES DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Recurso judicial adecuado y efectivo para impedir acciones de discriminación laboral**	Clave del Indicador	TdE03
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Para impedir acciones de discriminación laboral, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) establece el recurso de amparo, el cual es adecuado y efectivo.		
Síntesis	La CPEUM establece recursos para impedir vulneraciones a los derechos humanos. Artículo 103. Los Tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite: I. Por normas generales, actos u omisiones de la autoridad que violen los derechos humanos reconocidos y las garantías otorgadas para su protección por esta Constitución, así como por los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte (…). Artículo 107. Las controversias de que habla el Artículo 103 de esta Constitución, con excepción de aquellas en materia electoral, se sujetarán a los procedimientos que determine la ley reglamentaria, de acuerdo con las bases siguientes: I. El juicio de amparo se seguirá siempre a instancia de parte agraviada, teniendo tal carácter quien aduce ser titular de un derecho o de un interés legítimo individual o colectivo, siempre que alegue que el acto reclamado viola los derechos reconocidos por esta Constitución y con ello se afecte su esfera jurídica, ya sea de manera directa o en virtud de su especial situación frente al orden jurídico.		
Vigencia	CPEUM DOF 06-06-2011		
Observaciones			
Fuentes de información	CPEUM: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm Consulta:13/05/2015		
Unidad de observación	Legislación	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Artículos 103 -107

INDICADOR:
CUOTAS DE GÉNERO Y MULTICULTURALES EN CARGOS PÚBLICOS O PRIVADOS U OTRAS ACCIONES AFIRMATIVAS CONTEMPLADAS EN LA LEGISLACIÓN

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Cuotas de género y multiculturales en cargos públicos o privados u otras acciones afirmativas contempladas en la legislación**	Clave del Indicador	TdE04
		Tipo de Indicador	Estructural
		Unidad de observación	Ley
Descripción	En la legislación mexicana no existen cuotas de género y multiculturales en cargos públicos o privados u otras acciones afirmativas para la incorporación laboral. El Artículo 41 de la Constitución mexicana establece la existencia de reglas para garantizar la paridad entre los géneros en candidaturas a legisladores federales y locales. Adicionalmente, se identificaron algunos elementos de la existencia de paridad de género, a través de cuotas de género en cargos públicos y multiculturales, en la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LEGIPE), la Ley General de Partidos Políticos (LGPP) y en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPD). En la legislación estatal, para cada Entidad de la República se especifica ya sea en el Código electoral o en la Ley estatal el porcentaje de candidatos para el registro y participación equitativa de las mujeres y hombres.		
Síntesis	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Título II. Cap I. Artículo 41. I. Los partidos políticos son entidades de interés público; la ley determinará las normas y requisitos para su registro legal, las formas específicas de su intervención en el proceso electoral y los derechos, obligaciones y prerrogativas que les corresponden. Los partidos políticos tienen como fin promover la participación del pueblo en la vida democrática, contribuir a la integración de los órganos de representación política y como organizaciones de ciudadanos, hacer posible el acceso de éstos al ejercicio del poder público, de acuerdo con los programas, principios e ideas que postulan y mediante el sufragio universal, libre, secreto y directo, así como las reglas para garantizar la paridad entre los géneros, en candidaturas a legisladores federales y locales. Sólo los ciudadanos podrán formar partidos políticos y afiliarse libre e individualmente a ellos; por tanto, quedan prohibidas la intervención de organizaciones gremiales o con objeto social diferente en la creación de partidos y cualquier forma de afiliación corporativa. Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales. LIBRO SEGUNDO. TÍTULO TERCERO. CAPÍTULO ÚNICO. Artículo 26. 4. Los pueblos y comunidades indígenas en las entidades federativas elegirán, de acuerdo con sus principios, normas, procedimientos y prácticas tradicionales, a las autoridades o representantes para el ejercicio de sus formas propias de gobierno interno, garantizando la participación de hombres y mujeres en condiciones de igualdad, guardando las normas establecidas en la Constitución, las constituciones locales y las leyes aplicables.		

CUOTAS DE GÉNERO Y MULTICULTURALES EN CARGOS PÚBLICOS O PRIVADOS... (continuación)

	LIBRO QUINTO. TÍTULO SEGUNDO. CAPÍTULO III. Del Procedimiento de Registro de Candidatos. Artículo 233. 1. De la totalidad de solicitudes de registro, tanto de las candidaturas a diputados como de senadores que presenten los partidos políticos o las coaliciones ante el Instituto, deberán integrarse salvaguardando la paridad entre los géneros mandatada en la Constitución y en esta Ley. Artículo 234. 1. Las listas de representación proporcional se integrarán por fórmulas de candidatos compuestas cada una por un propietario y un suplente del mismo género, y se alternarán las fórmulas de distinto género para garantizar el principio de paridad hasta agotar cada lista. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Título I. Art. 4. La Administración Pública, de conformidad con su ámbito de competencia, impulsará el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, a través del establecimiento de medidas contra la discriminación y acciones afirmativas positivas que permitan la integración social de las personas con discapacidad. Será prioridad de la Administración Pública adoptar medidas de acción afirmativa positiva para aquellas personas con discapacidad que sufren un grado mayor de discriminación, como son las mujeres, las personas con discapacidad con grado severo, las que viven en el área rural, o bien, no pueden representarse a sí mismas. Artículo 6. V. Conceder, de conformidad con las disposiciones legales aplicables, estímulos fiscales a personas físicas o morales que realicen acciones a favor de las personas con discapacidad, adecuen sus instalaciones en términos de accesibilidad, o de cualquier otra forma se adhieran a las políticas públicas en la materia, en términos de la legislación aplicable; XI. Impulsar la adopción de acciones afirmativas orientadas a evitar y compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, social y cultural. Título II. Capítulo II. Trabajo y Empleo. Artículo 11. II. Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad; Ley General de Partidos Políticos. TÍTULO PRIMERO. CAPÍTULO I. 4. Cada partido político determinará y hará públicos los criterios para garantizar la paridad de género en las candidaturas a legisladores federales y locales. Éstos deberán ser objetivos y asegurar condiciones de igualdad entre géneros. 5. En ningún caso se admitirán criterios que tengan como resultado que alguno de los géneros le sean asignados exclusivamente aquellos distritos en los que el partido haya obtenido los porcentajes de votación más bajos en el proceso electoral anterior. TÍTULO SEGUNDO. CAPÍTULO III. Artículo 25. Inciso r) Garantizar la paridad entre los géneros en candidaturas a legisladores federales y locales.
Vigencia	LGIPE: 23/05/2014 LGIPD: 30/05/2011

CUOTAS DE GÉNERO Y MULTICULTURALES EN CARGOS PÚBLICOS O PRIVADOS... (continuación)

Observaciones	El Artículo 6 del Protocolo de San Salvador establece que "(...) 2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo". Las acciones afirmativas deben encaminarse a resolver de inmediato los históricos rezagos de algunos grupos en mayor situación de vulnerabilidad. Se trata de establecer medidas especiales para estos grupos con base en una valoración real de las diferencias a fin de conseguir una igualdad. Las medidas especiales deben aspirar no sólo a eliminar la discriminación, sino a revertir sus efectos. De acuerdo a Marcela Ríos en el libro *El impacto de las cuotas de género en América Latina*: "Las leyes de cuotas de género exigen que todos los partidos políticos en un sistema dado aseguren que los candidatos a puestos de elección popular sean mujeres en un porcentaje determinado. En promedio, las leyes de cuotas generan un aumento del 10% en el número de mujeres electas para cargos públicos, sin embargo, su efectividad es bastante disímil". Con respecto de las cuotas electorales de género a nivel de Entidad Federativa, se puede consultar el portal Género, Igualdad y Democracia. En: http://genero.ife.org.mx/normatividad_est.html
Fuentes de información	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales. En: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgipe.htm Ley General de Partidos Políticos. En: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgpp.htm Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. En: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgipd.htm Consulta: 3/06/2015.
Unidad de observación	Trianual

DATOS PARA EL INFORME:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Título Segundo. Capítulo I. Artículo 41
Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales	Artículo 26. Párr. 4. Cap. I. Artículo 14. Párrs. 4 y 5
Ley General de Partidos Políticos	Cap. I.4. Cap. III. Artículo 25. Inciso r)
Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad	Tít. I. Artículos 4 y 6. Párrs. V y XI. Cap. II. Artículo 11. II.

INDICADOR:
PROGRAMAS ANTIDISCRIMINACIÓN LABORAL EN LAS ENTIDADES CON PERSPECTIVA POBLACIONAL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Programas antidiscriminación laboral en las Entidades con perspectiva poblacional**	Clave del Indicador	TdE05
		Tipo de Indicador	Estructural
		Unidad de observación	Programa Sectorial
Descripción	Se identificó el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) en el Instituto Nacional de las Mujeres, el Programa Nacional de Juventud (PROJUVENTUD) del Instituto Mexicano de la Juventud y el Programa de Vinculación Laboral (PVL) del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM)		
Síntesis	PROIGUALDAD: Estrategia 3.1 Incrementar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado. Línea de acción 3.1.10 Fomentar la igualdad salarial y la promoción de cuadros femeninos en el sector público. PROJUVENTUD: Líneas de Acción: 1.5.7. Diseñar e implementar acciones para la inserción a un trabajo decente de las y los jóvenes con discapacidad. 1.6.1. Salvaguardar los derechos de las y los trabajadores jóvenes y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.1.6.5. Mejorar los entornos laborales, garantizando que no exista discriminación debido a la poca experiencia laboral de edad y género. PVL: La Vinculación Productiva del INAPAM promueve la instrumentación de programas para generar empleos y trabajos remunerados, así como actividades lucrativas o voluntarias, para las personas adultas mayores, conforme a su oficio, habilidad o profesión, sin más restricción que su limitación física o mental.		
Vigencia	PROIGUALDAD: 2013-2018 PROJUVENTUD: 2014-2018 PVL: 2015		
Observaciones			
Fuentes de información	PROIGUALDAD: http://www.seneam.gob.mx/equidad/3_%20Proigualdad%20Web.pdf PROJUVENTUD: http://www.imjuventud.gob.mx/imgs/uploads/ProJuventud_2014.pdf PVL: http://www.inapam.gob.mx/es/INAPAM/Empleo_para_adultos_mayores Consultado:18/05/2015		
Frecuencia de observación	Sexenal		

DATOS PARA EL INFORME:

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres	Estrategia 3.1, Línea de acción 3.1.10
Programa Nacional de Juventud	Líneas de Acción: 1.5.7 - 1.6.1 y 1.6.5
Programa de Vinculación Laboral	Objetivo General

INDICADOR:
PROGRAMAS ORIENTADOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR, Y AL RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO DE CUIDADO NO REMUNERADO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Programas orientados a la conciliación de la vida laboral y familiar, y al reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado**	Clave del Indicador	TdE06
		Tipo de Indicador	Estructural
		Unidad de observación	Programa
Descripción	No se identificaron programas específicos, sólo algunos elementos en el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018, que cuenta con acciones orientadas a la conciliación de la vida laboral y familiar y al reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado en los Objetivos transversales 4 y 5.		
Síntesis	PROIGUALDAD 2013-2018 Objetivo transversal 4: Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo social y alcanzar el bienestar. Estrategia 3.5 Impulsar políticas que favorezcan la corresponsabilidad entre Estado, empresas y los y las trabajadoras para desarrollar servicios de cuidado. Estrategia 3.7 Impulsar políticas que compensen a las mujeres en relación al trabajo doméstico no remunerado y de cuidado que realizan en los hogares. Estrategia 4.2 Impulsar el acceso de las mujeres a los servicios de cuidado a la salud en todo el ciclo de vida. Estrategia 4.7 Impulsar acciones afirmativas para las adultas mayores. 4.7.2 Diseñar esquemas de apoyos para el trabajo de cuidado que realizan las adultas mayores. Objetivo transversal 5: Generar entornos seguros y amigables de convivencia familiar y social, actividades de tiempo libre y movilidad segura para las mujeres y las niñas.		
Vigencia	PROIGUALDAD: 30/08/2013		
Observaciones			
Fuentes de información	*Diario Oficial de la Federación*, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013 Consulta: 3/06/2015		
Frecuencia de observación	Trianual		

DATOS PARA EL INFORME:

PROIGUALDAD 2013-2018	Objs 4 y 5. Estrategias 3.5, 3.7, 4.2 y 4.7

INDICADOR:
PROGRAMAS QUE FOMENTEN LA INSERCIÓN LABORAL EN CONDICIONES DIGNAS DE LA POBLACIÓN VULNERABLE

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Programas que fomenten la inserción laboral en condiciones dignas de la población vulnerable**	Clave del Indicador	TdE07
		Tipo de Indicador	Estructural
		Unidad de observación	Programa Sectorial Programa Especial
Descripción	Se identificaron algunos elementos para fomentar la inserción laboral en condiciones dignas de la población vulnerable, entre las que se encuentran las mujeres, los jóvenes, los adultos mayores, los indígenas y los habitantes rurales, en los siguientes programas: Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social (PSTPS). Programa para Democratizar la Productividad (PDP). Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PNIODM). Programa Especial de los Pueblos Indígenas (PEPI). Para la población migrante véase ficha TaP04.		
Síntesis	PSTPS: Acción 1.5.2 Promover en empresas formales las modalidades de contratación a prueba y con capacitación para jóvenes. Acción 3.1.2 Incrementar la empleabilidad de mujeres y personas en situación de vulnerabilidad mediante el fortalecimiento y/o certificación de competencias laborales. PDP: Acción 2.2.2 Impulsar la participación laboral de mujeres, jóvenes, adultos mayores y discapacitados, en particular en sectores con mayor potencial productivo. PNIODM: OBJETIVO 3 Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad. Acción 3.1.8 Generar alternativas de trabajo remunerado e ingreso para mujeres jóvenes en situación de mayor vulnerabilidad. PEPI: Estrategia 4.2 Impulsar esquemas de capacitación para la gestión de proyectos y la formación para el trabajo y la integración productiva de la población indígena.		
Vigencia	PSTPS: 2013-2018 PDP: 2013-2018 PNIODM: 2013-2018 PEPI: 2014-2018		
Observaciones	No se han identificado programas que fomenten la inserción laboral para afrodescendientes y LGBTTTI.		
Fuentes de información	PSTPS: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5326559&fecha=13/12/2013 PDP: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312422&fecha=30/08/2013 PNIODM: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101222.pdf PEPI: http://www.cdi.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=3233 Consultado:19/05/2015		
Frecuencia de observación	Sexenal		

PROGRAMAS QUE FOMENTEN LA INSERCIÓN LABORAL EN CONDICIONES DIGNAS DE LA POBLACIÓN VULNERABLE (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social	Líneas de Acción: 1.5.2 y 3.1.2
Programa para Democratizar la Productividad	Acción 2.2.2
Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres	Objetivo 3. Acción 3.1.8
Programa Especial de los Pueblos Indígenas	Estrategia: 4.2

INDICADOR:
CAUSAS DE PRESUNTOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Causas de los presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral**	Clave del Indicador	TdP01
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Se refiere a los procedimientos de quejas (por presuntos actos de discriminación imputables a personas físicas o morales) y reclamaciones (por presuntos actos de discriminación atribuidos a autoridades o servidores públicos federales en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas) registradas en el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).		
Método de cálculo	CQR = Porcentaje de la causa i de los presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral Q = Quejas R = Reclamaciones, donde i= Tipo de discriminación	Fórmula CQR = (Q + R)i/(Q+R) X 100	
Referencias	El Reporte sobre la Discriminación en México 2012-Trabajo, del CONAPRED, señala que “la igualdad de trato entre las personas sólo es posible sobre la base de un Estado democrático, social y de derecho, cuyo marco jurídico y políticas públicas ayuden a prevenir, combatir y erradicar las persistentes asimetrías e injusticias institucionalizadas”.		
Observaciones	La OEA solicita “Porcentaje de casos de discriminación laboral resueltos frente al total de las denuncias interpuestas por sexo y origen étnico”, en virtud de las limitaciones en el desglose de la información respecto de grupos de población, se presenta el Porcentaje de las causas de los presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral. El CONAPRED destaca que “(...) el área de quejas recibe frecuentes denuncias por discriminación en el empleo relacionadas con las condiciones de salud, el embarazo, la discapacidad, el género, la apariencia física, la edad, la preferencia sexual, la condición social, el origen nacional y, con frecuencia, por el uso de tatuajes en el cuerpo. No existe, sin embargo, un estudio más detallado que permita ubicar y valorar con mejor precisión los marcadores sociales que la demanda agregada de empleo utiliza para estigmatizar y excluir en el mercado laboral mexicano”. En: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=3021&id_opcion=108&op=214 Los Informes Anuales de actividades de la Comisión Nacional de Derechos Humanos reportan el número de expedientes que son remitidos al CONAPRED en el año. En: http://www.cndh.org.mx/Informes_Anuales_Actividades		
Fuentes de información	Información proporcionada por la Dirección de Estudios y Políticas Públicas y Dirección de Quejas del CONAPRED. Actualizada al 31 de julio de 2015. Consulta: 11/08/2015		
Desglose de cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	2010-2011

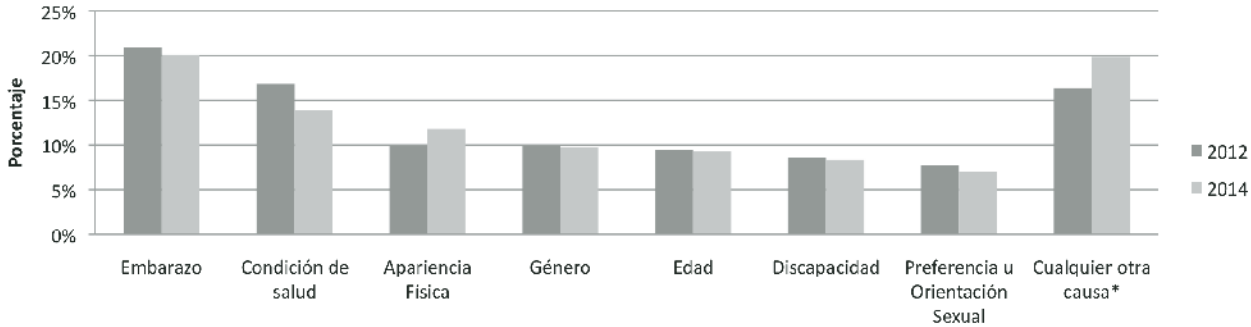
CAUSAS DE PRESUNTOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

Principales Causas por Actos de discriminación laboral	2012	2014
Expedientes de queja concluídos registrados en la CNDH y remitidos al CONAPRED	45	55
Total de expedientes de queja y reclamaciones registrados	463	584
Embarazo	20.95%	20.03%
Condición de salud	16.85%	13.87%
Apariencia Física	9.94%	11.82%
Género	9.94%	9.76%
Edad	9.50%	9.25%
Discapacidad	8.64%	8.39%
Preferencia u Orientación Sexual	7.78%	7.02%
Cualquier otra causa*	16.41%	19.86%

*Se refiere a los tipos de discriminación por: antecedentes penales, condición económica, color de piel, estado civil, identidad de género, lengua, lugar de nacimiento, nacionalidad, opiniones, origen étnico, origen nacional, por ejercer su maternidad, por ejercer su paternidad, racial, religión, sexo, situación familiar, condición jurídica, antisemitismo, xenofobia, filiación política, lugar de residencia y condición social.

CONAPRED. Principales Causas por Actos de discriminación laboral



INDICADOR:
PORCENTAJE DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS QUE NO CUMPLEN CON LAS CUOTAS DE INCORPORACIÓN LABORAL ESTABLECIDAS EN LA LEGISLACIÓN

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Porcentaje de las entidades públicas que no cumplen con las cuotas de incorporación laboral establecidas en la Legislación**	Clave del Indicador	TdP02
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	En México no existen cuotas normativas de incorporación laboral en las entidades públicas, salvo lo establecido en el Artículo 41 de la Constitución mexicana referente a la paridad de género para la integración de los órganos de representación política que se detallan en la ficha TdE04, en consecuencia, el indicador no se puede calcular.		
Método de cálculo		Fórmula	
Referencias			
Observaciones	La OEA solicita el “Porcentaje de entidades públicas que no cumplen con las cuotas de incorporación laboral (por sexo, por grupo etario, etcétera) establecidas en la legislación”, sin embargo en virtud de la no disponibilidad de la información, no fue posible calcular el porcentaje.		
Fuentes de información			
Desglose de cálculo			
Periodicidad de la información	Trianual	Años de cálculo disponibles	

INDICADOR:
COBERTURA EN INSTITUCIONES DE SALUD DE LA POBLACIÓN CON INGRESOS PRECARIOS

FICHA TÉCNICA

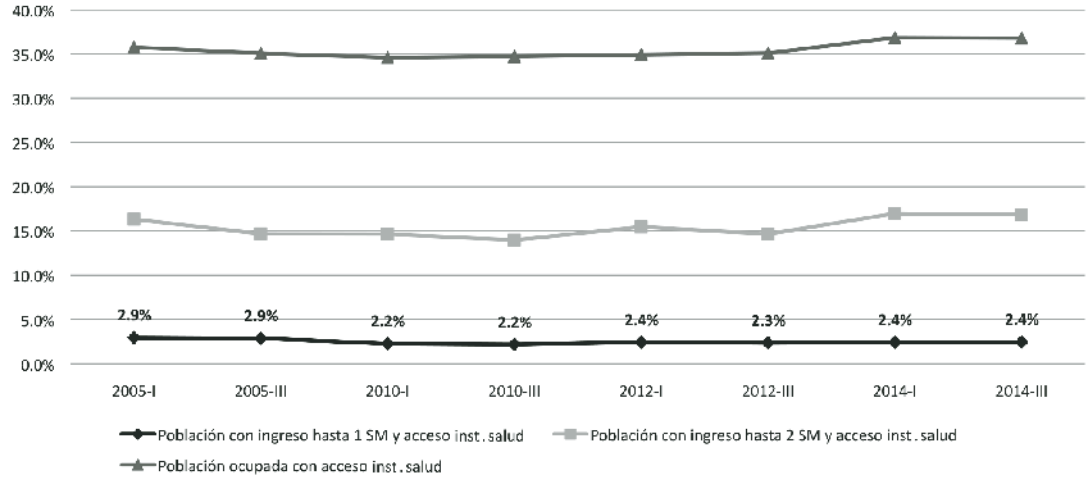
Nombre del Indicador	**Cobertura en instituciones de salud de la población con ingresos precarios**	Clave del Indicador	TdP03
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Se presenta el porcentaje de población que declara tener acceso a instituciones de salud, respecto de la población ocupada con ingresos de hasta 1 y 2 salarios mínimos, incluyendo a la población ocupada que no recibe ingresos.		
Método de cálculo	PIP = Población ocupada con ingresos precarios (de hasta 1 y 2 salarios mínimos, incluyendo la que no recibe ingresos) de la ENOE. PIPS = Población ocupada con ingresos precarios y con acceso a instituciones de salud de la ENOE.	Fórmula %PIPS = PIPS/PIP	
Referencias	De acuerdo con la OIT: “La protección social, a través de políticas de seguridad social alineadas con las políticas económicas y laborales, es un imperativo económico, social y político, que ha sido reconocido en diversas declaraciones y acuerdos internacionales como un derecho humano”.		
Observaciones	La OEA solicita “Cobertura de los sistemas de protección social para personas con inserción precaria como porcentaje de la población no afiliada al aseguramiento tradicional”, la propuesta presentada se ajusta a la disponibilidad de datos de la ENOE; sin embargo, el hecho de contar en esta encuesta únicamente con información sobre acceso a instituciones de salud (o disponiblidad de fondo de retiro), no permite identificar el acceso apropiado a seguridad social, lo cual constituye una carencia fundamental en el diseño de la ENOE.		
Institución que lo genera o publica (Fuente)	INEGI, ENOE. Consulta interactiva de datos. En: http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_colores.asp?#Regreso&c= Consulta: 29/06/2015		
Desglose de cálculo	Diversas características geográficas, sociodemográficas y económicas.		
Periodicidad de la información	Trimestral	Años de cálculo disponibles	2005 a la fecha

COBERTURA EN INSTITUCIONES DE SALUD DE LA POBLACIÓN CON INGRESOS PRECARIOS (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

	2005-I	2005-III	2010-I	2010-III	2012-I	2012-III	2014-I	2014-III
Población con ingreso hasta 1 SM y acceso inst. salud	2.9%	2.9%	2.2%	2.2%	2.4%	2.3%	2.4%	2.4%
Población con ingreso hasta 2 SM y acceso inst. salud	16.3%	14.7%	14.6%	14.0%	15.5%	14.6%	17.0%	16.8%
Población ocupada con acceso inst. salud	35.8%	35.1%	34.6%	34.7%	35.0%	35.1%	36.9%	36.8%

Cobertura en instituciones de salud de la población con ingresos precarios



INDICADOR:
BRECHAS DE TASAS DE INDICADORES LABORALES, PARA DISTINTOS SECTORES POBLACIONALES

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Brechas de tasas de indicadores laborales, para distintos sectores poblacionales**	Clave del Indicador	TdR01
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Puntos porcentuales
Definición	Diferencia en puntos porcentuales entre tasas (de participación, desocupación, informalidad, trabajadores(as) subordinadas(os) sin contrato, exceso de horas de trabajo y subocupación) para mujeres y trabajadores rurales; respecto a estas mismas tasas para el caso de la población en general.		
Método de cálculo	Las brechas por grupo (BGi) se calculan a partir de la diferencia entre la tasa del indicador laboral "i" (TGi) para el grupo G, respecto de la tasa del mismo indicador laboral para la población total de referencia Ti.	Fórmula	
		$BG_i = (TG_i - T_i)*100$	
Referencias	De acuerdo con la OIT: "Cientos de millones de personas son víctimas de la discriminación en el mundo del trabajo. Esto viola derechos humanos fundamentales, y además tiene profundas consecuencias económicas y sociales. La discriminación sofoca las oportunidades, desperdicia un talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las tensiones y desigualdades sociales. Combatir la discriminación es un componente esencial del trabajo decente (...)". En: http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--es/index.htm El Convenio 111 de la OIT sobre No discriminación en materia de empleo y ocupación, del cual México es parte, señala en su Artículo 2 que: "Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto".		
Observaciones	La OEA solicita además el cálculo de las brechas para jóvenes, personas con discapacidad, pueblos indígenas, entre otros, cuya información no se encuentra disponible en las consultas interactivas; se requiere abrir estas categorías en el portal. Para el caso de "ilegalidad salarial", se muestran los datos para trabajadores subordinados y remunerados sin contrato. La brecha se interpreta como puntos porcentuales más o menos (dependiendo del signo) del indicador correspondiente, para el grupo de referencia analizado. En la tabla se sombrean los casos más graves.		
Fuentes de información	INEGI/ENOE/Consulta interactiva de indicadores estratégicos. En: http://www3.inegi.org.mx/Sistemas/infoenoe/Default_15mas.aspx?s=est&c=27736 Consulta: 25/06/2015		

BRECHAS DE TASAS DE INDICADORES LABORALES, PARA DISTINTOS SECTORES POBLACIONALES (continuación)

Desglose de cálculo	Nacional, áreas urbanas y rurales, sexo.		
Periodicidad de la información	Trimestral	Años de cálculo disponibles	2005-2015

DATOS PARA EL INFORME:

	2010 - I	2010 - III	2014 - I	2014 - III
Brecha en tasa de participación Mujeres	-17.1	-17.1	-16.6	-17.0
Brecha en tasa de participación Rural	-4.9	-4.1	-4.6	-3.7
Brecha en tasa de desocupación Mujeres	-0.1	0.2	0.1	0.0
Brecha en tasa de desocupación Rural	-2.3	-2.2	-2.0	-2.1
Brecha en tasa de informalidad Mujeres	0.7	0.8	0.7	0.4
Brecha en tasa de informalidad Rural	23.7	24.0	23.5	23.7
Brecha en tasa de trab sin contrato Mujeres	-3.3	-2.9	-3.0	-2.6
Brecha en tasa de trab sin contrato Rural	26.2	26.1	26.0	25.9
Brecha exceso de horas de trabajo Mujeres	-10.1	-8.5	-8.8	-8.8
Brecha exceso de horas de trabajo Rural	-3.2	-3.6	-2.8	-3.9
Brecha en tasa de subocupación Mujeres	-1.7	-1.5	-1.4	-1.3
Brecha en tasa de subocupación Rural	1.8	0.8	2.4	1.8

INDICADOR:
CONVERGENCIA DE LOS INGRESOS LABORALES PER CÁPITA DEL DECIL MÁS POBRE

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Convergencia de los ingresos laborales per cápita del decil más pobre**	Clave del Indicador	TdR02
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	TCMA
Definición	Tasa de crecimiento promedio anual del ingreso laboral per cápita de cada decil. La medida de la tendencia de aproximación de los ingresos, se da a partir de la comparación de las tasas de crecimiento promedio: el decil más pobre debe crecer más rápido que el promedio para generar una tendencia de aproximación.		
Método de cálculo	ΛILdi = Crecimiento medio anual del decil i (i= 1, 2, …10); nILdi = Ingreso laboral del decil i, en el año n; mILdi = Ingreso laboral del decil i, en el año m;	Fórmula ΛILdi = ((nILdi/mILdi)^(1/(n-m))-1)*100	
Referencias	El salario constituye un componente básico del derecho al trabajo digno. La OIT en su Informe Mundial sobre Salarios de 2014, señala: “En muchos países, la desigualdad comienza en el mercado de trabajo. Las variaciones de la distribución salarial y del empleo remunerado han sido los determinantes fundamentales de las tendencias recientes de la desigualdad”.		
Observaciones	Según la ENIGH, los ingresos corrientes derivados del trabajo incluyen: (a) REMUNERACIONES POR TRABAJO SUBORDINADO (ingreso percibido en el trabajo principal y el trabajo secundario); (b) INGRESOS POR TRABAJO INDEPENDIENTE (comprende los ingresos derivados de todo tipo de negocios); y (c) INGRESOS PROVENIENTES DE OTROS TRABAJOS (ingreso de los trabajos adicionales al principal y secundario, y el ingreso obtenido en el periodo de referencia por otros trabajos realizados fuera del periodo de referencia).		
Fuentes de información	INEGI. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2010 y 2012. Tabulados básicos. En: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/LeerArchivo.aspx?ct=12033&c=17481&s=est&f=1 y http://www3.inegi.org.mx/Sistemas/TabuladosBasicos/tabdirecto.aspx?s=est&c=33501 Consulta: 9/06/2015		
Desglose de cálculo	Entidad federativa y por deciles de ingreso.		
Periodicidad de la información	Bianual	Años de cálculo disponibles	2008, 2010 y 2012

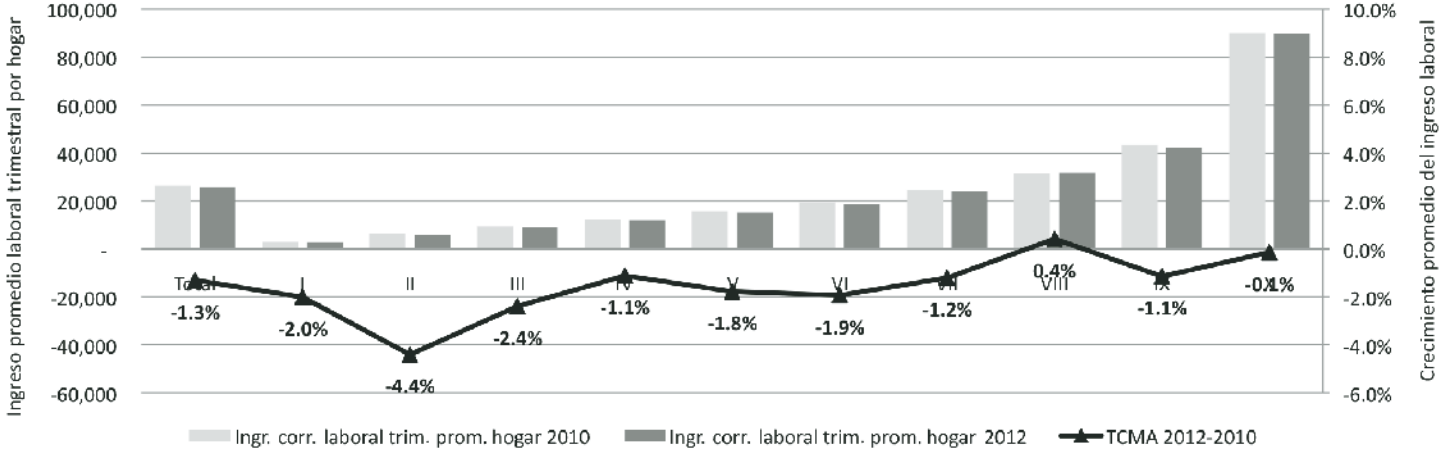
CONVERGENCIA DE LOS INGRESOS LABORALES PER CÁPITA DEL DECIL MÁS POBRE (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

	Total	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Ingr. corr. laboral trim. prom. hogar 2010	26,390	2,854	6,487	9,435	12,321	15,623	19,525	24,686	31,529	43,343	90,055
Ingr. corr. laboral trim. prom. hogar 2012	25,705	2,741	5,928	8,989	12,047	15,073	18,777	24,093	31,792	42,356	89,805
TCMA 2012-2010	-1.3%	-2.0%	-4.4%	-2.4%	-1.1%	-1.8%	-1.9%	-1.2%	0.4%	-1.1%	-0.1%

Cifras a precios constantes de 2010.

Crecimiento promedio de los ingresos laborales por hogar 2012-2010, según decil



INDICADOR:
PORCENTAJE DE MUJERES OCUPADAS CON PRESTACIONES LABORALES

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Porcentaje de mujeres ocupadas con prestaciones laborales**	Clave del Indicador	TdR03
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Se trata del porcentaje de mujeres ocupadas que cuentan con prestaciones laborales.		
Método de cálculo	%MOPL = Porcentaje de mujeres ocupadas con prestaciones laborales MO = Mujeres ocupadas con prestaciones laborales Total PfO = Población total femenina ocupada	Fórmula %MOPL = MO/Total PfO	
Referencias	La OIT señala que: “El embarazo y la maternidad son épocas de particular vulnerabilidad para las trabajadoras y sus familias. requieren una protección que les garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o de la baja por maternidad. Esa protección no sólo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, sino que también les garantiza el mantenimiento de unos ingresos que a menudo son vitales para el bienestar de toda su familia. La garantía de la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en periodo de lactancia, y la protección contra la discriminación en el trabajo, son condiciones requeridas para alcanzar una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo, y para permitir que los trabajadores constituyan familias en condiciones de seguridad”. En: http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_242618/lang--es/index.htm		
Observaciones	La OEA solicita el indicador “Porcentaje de mujeres cubiertas legalmente por la licencia de maternidad”, en virtud de la disponibilidad de información, se presenta el Porcentaje de mujeres ocupadas con prestaciones laborales, para dos trimestres (I y III) por cuestiones prácticas para el manejo y visualización de la información. La ENOE define las prestaciones laborales como: Bienes y servicios, diferentes al acceso a las instituciones de salud, en dinero o en especie, adicionales a su sueldo, que reciben los trabajadores subordinados y remunerados de parte de la unidad económica para la que trabajan, como complemento a sus ingresos laborales. En: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/Glosario/paginas/Contenido.aspx?ClvGlo=ehenoe&nombre=144&c=10842&s=est Por lo tanto, la información que se presenta en el indicador engloba todas las prestaciones laborales, incluyendo la licencia de maternidad/paternidad.		
Fuentes de información	Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo trimestral. Consulta interactiva de indicadores estratégicos. Se publica en: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/infoenoe/default.aspx?s=est&c=26227&p= Consulta: 10/06/2015		

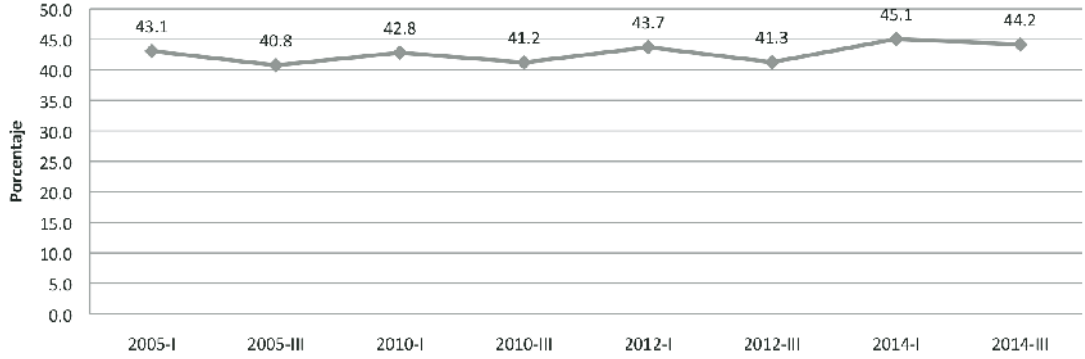
PORCENTAJE DE MUJERES OCUPADAS CON PRESTACIONES LABORALES (continuación)

Desglose de cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Trimestral	Años de cálculo disponibles	2005 a la fecha

DATOS PARA EL INFORME:

	2005-I	2005-III	2010-I	2010-III	2012-I	2012-III	2014-I	2014-III
%Mujeres Ocup con prestaciones laborales	43.1	40.8	42.8	41.2	43.7	41.3	45.1	44.2

Porcentaje de mujeres ocupadas con prestaciones laborales



INDICADOR:
PORCENTAJE DE HOMBRES OCUPADOS CON PRESTACIONES LABORALES

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Porcentaje de hombres ocupados con prestaciones laborales**	Clave del Indicador	TdR04
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Se trata del porcentaje de hombres ocupados que cuentan con prestaciones laborales.		
Método de cálculo	%HOcupPL = Porcentaje de hombres ocupados con prestaciones laborales HO = Hombres ocupados con prestaciones laborales Total PmO = Población total masculina ocupada	Fórmula %HOPL = HO/Total PmO	
Referencias	La OIT señala que “La licencia de paternidad en general consiste en un periodo breve de tiempo que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento, para atender al/a la recién nacido/a y a la madre. Las investigaciones indican una relación entre la licencia del padre, la participación de los hombres en las responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil. Los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos/as pequeños/as. Ello puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes”. En: http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_242618/lang--es/index.htm		
Observaciones	La OEA solicita el indicador “Porcentaje de varones cubiertos legalmente por la licencia de paternidad”, en virtud de la disponibilidad de información, se presenta el Porcentaje de hombres ocupados con prestaciones laborales, para dos trimestres (I y III) por cuestiones prácticas y manejo de información. La ENOE define las prestaciones laborales como: Bienes y servicios, diferentes al acceso a las instituciones de salud, en dinero o en especie, adicionales a su sueldo, que reciben los trabajadores subordinados y remunerados de parte de la unidad económica para la que trabajan, como complemento a sus ingresos laborales. En: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/Glosario/paginas/Contenido.aspx?ClvGlo=ehenoe&nombre=144&c=10842&s=est Por lo tanto, la información que se presenta en el indicador engloba todas las prestaciones laborales, incluyendo la licencia de maternidad/paternidad.		
Fuentes de información	Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo trimestral. Consulta interactiva de indicadores estratégicos. Se publica en: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/infoenoe/default.aspx?s=est&c=26227&p= Consulta: 10/06/2015.		

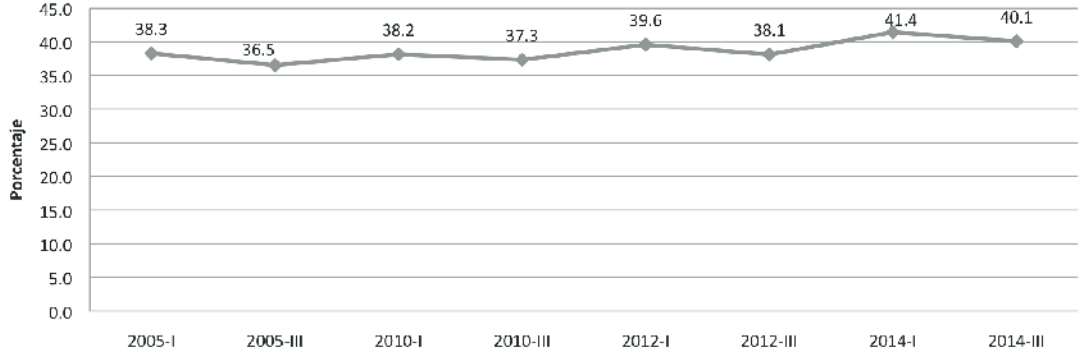
PORCENTAJE DE HOMBRES OCUPADOS CON PRESTACIONES LABORALES (continuación)

Desglose de cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Trimestral	Años de cálculo disponibles	2005 a 2010

DATOS PARA EL INFORME:

	2005-I	2005-III	2010-I	2010-III	2012-I	2012-III	2014-I	2014-III
%Hombres Ocup. con prestaciones laborales	38.3	36.5	38.2	37.3	39.6	38.1	41.4	40.1

Porcentaje de hombres ocupados con prestaciones laborales



INDICADOR:
RELACIÓN DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Relación de discriminación salarial entre mujeres y hombres**	Clave del Indicador	TdR05
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Cociente
Definición	Corresponde al cociente del promedio de ingreso por hora trabajada de las mujeres, respecto del de los hombres.		
Método de cálculo	RDS = Relación de discriminación salarial entre mujeres y hombres. IHM = Ingreso promedio por hora trabajada de las mujeres ocupadas en el trimestre. IHH = Ingreso promedio por hora trabajada de los hombres ocupados en el trimestre.	Fórmula RDS = (IHM / IHH) X100	
Referencias	La discriminación salarial de género constituye una vulneración a los derechos laborales de las mujeres y tiene su origen en un conjunto de elementos asociados a roles femeninos, relacionados a factores culturales de los entornos y agentes del mercado laboral. De esta manera las razones, oportunidades y decisiones que llevan a las mujeres hasta un puesto de trabajo están impregnadas de estereotipos y actividades preconcebidas sobre comportamientos que se atribuyen a las mujeres.		
Observaciones	La OEA solicita el indicador "Medición de discriminación salarial entre varones y mujeres por el mismo trabajo", se calcula el indicador propuesto a partir de la información disponible sobre indicadores de género de la ENOE; no obstante, no es posible conocer el nivel de salario por el mismo trabajo. Los indicadores de género se encuentran disponibles sólo a partir del cuarto trimestre de 2014. El indicador mostrado conlleva una desvaloración del trabajo doméstico ya que, a partir de octubre de 2013, la OIT considera también los quehaceres en el propio hogar como trabajo. De acuerdo con el INEGI (Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajo, 29 de abril de 2015) el promedio semanal de horas trabajadas para la población masculina supera las 45 horas, mientras que el de las mujeres no llega a sumar 37; sin embargo, al considerar el trabajo doméstico, las mujeres en la fuerza de trabajo suman en promedio 64.6 horas de trabajo semanales, mientras que los hombres suman 52.5.		
Fuentes de información	Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de Género. En: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=33700 Consulta: 23/jun/2015.		
Desglose de cálculo	Nacional, sexo, sector de actividad económica y grupos de ocupación.		
Periodicidad de la información	Trimestral	Años de cálculo disponibles	2014-IV a la fecha

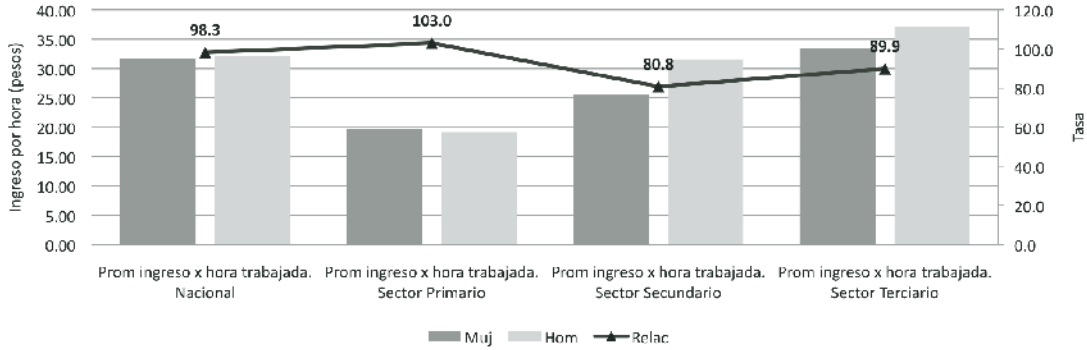
RELACIÓN DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

	2015 - I			2015 - III		
	Muj	Hom	Relac	Muj	Hom	Relac
Prom ingreso x hora trabajada. Nacional	31.67	32.22	98.3			
Prom ingreso x hora trabajada. Sector Primario	19.73	19.15	103.0			
Prom ingreso x hora trabajada. Sector Secundario	25.48	31.52	80.8			
Prom ingreso x hora trabajada. Sector Terciario	33.45	37.19	89.9			

Cifras de ingreso en pesos.
NOTA: Los datos se completarán durante el periodo de actualización de información para el IPSS en 2016.

Relación de discriminación salarial entre mujeres y hombres, 2015 (I)



Acceso a información pública y participación

INDICADOR:
ENCUESTA DE HOGARES A NIVEL NACIONAL PARA MONITOREAR EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO LABORAL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Encuesta de hogares a nivel nacional para monitorear el funcionamiento del mercado laboral**	Clave del Indicador	TiE01
		Tipo de Indicador	Estructural
		Unidad de observación	Encuesta
Descripción	En México, la Encuesta de hogares a nivel nacional para monitorear el funcionamiento del mercado de trabajo es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).		
Síntesis	El objetivo general de la ENOE es: Garantizar que el país cuente con una base de información sobre la población que se ha incorporado en los mercados de trabajo y bajo qué condiciones lo ha hecho (población ocupada); la población que está intentando incorporarse y aún no lo consigue (población desocupada), así como de la población que se mantiene al margen de los mercados de trabajo (población no económicamente activa).		
Vigencia	Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 1991 a 2004. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de 2005 a la fecha con periodicidad trimestral.		
Observaciones	Los resultados de la ENOE se presentan de forma trimestral, a nivel nacional, para las 32 entidades federativas, 32 ciudades autorrepresentadas y localidades en cinco rangos de habitantes (100,000 y más, 15,000 a 99,999, 2,500 a 14,999 y de menos de 2,500). Conocer la situación del mercado laboral en un país supone la elaboración de diversos indicadores que den cuenta de aspectos relacionados con el ambiente laboral y que beneficien la economía, así como dimensionar las condiciones óptimas para que los individuos tengan un desarrollo y un desempeño laboral plenos, de acuerdo al nivel de capital humano acumulado o la experiencia laboral adquirida, la satisfacción en las preferencias laborales, salario y su poder adquisitivo, capacitación y educación para el trabajo, condiciones de seguridad social, niveles de subsidios y apoyos mediante programas sociales, condiciones de igualdad de género, conciliación entre trabajo y familia, entre otros aspectos. En: http://www.gestionypoliticapublica.cide.edu/num_anteriores/Vol.XVIII_No.I_1ersem/05_Eduardo_Rodriguez-Orregia_y_Lautaro_Silva.pdf		
Fuentes de información	Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2012. En: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/presentacion.aspx Consulta: 17/06/2015		
Frecuencia de observación	Trimestral		

DATOS PARA EL INFORME:

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)

INDICADOR:
DESAGREGACIONES DE LA ENCUESTA NACIONAL SOBRE EL MERCADO LABORAL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Desagregaciones de la Encuesta Nacional sobre el Mercado Laboral**	Clave del Indicador	TiE02
		Tipo de Indicador	Estructural
		Unidad de observación	Encuesta
Descripción	La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de 2005 a 2012, dispone de desagregaciones con significancia estadística, según se detalla a continuación.		
Síntesis	La ENOE se basa en un muestreo probabilístico, bietápico, estratificado y por conglomerados, con un tamaño de muestra de 120,260 viviendas, con cobertura Nacional. Cuenta con la siguiente representatividad estadística: a) Rural/Urbana: A través de cuatro tamaños de localidad (localidades de 100 000 y más habitantes, de 15,000 a 99,999 habitantes, de 2,500 a 14,999 habitantes y de menos de 2,500 habitantes); b) Sexo: La muestra permite conocer la desagregación por sexo de la población; c) Por divisiones político-administrativas: Se utilizó un tamaño de muestra con representatividad a nivel de 32 ciudades autorrepresentadas (submuestra de viviendas con dominio alto urbano para las ciudades); d) Por grupos etarios: Los grupos de edad que considera la ENOE son, de 15 a 24 años, de 25 a 44 años, de 45 a 64 años y de 65 años y más; e) Por grupos étnicos: La ENOE no desagrega la información para hablantes de lengua indígena; f) Para población con discapacidad: La ENOE no desagrega la información por grupos de discapacidad; g) Por deciles de ingreso: La ENOE solo desagrega la población por nivel de ingresos (hasta un salario mínimo, de 1 a 2 SM, de 2 a 3 SM, de 3 a 5 SM, más de 5 SM); h) Por actividad económica: La ENOE desglosa por sector de actividad económica; i) Por posición ocupacional: Trabajadores subordinados y remunerados, asalariados, con percepciones no salariales, empleadores, trabajadores por cuenta propia y trabajadores no remunerados.		
Vigencia	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2005.		
Observaciones			
Fuentes de información	Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2012. En: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/presentacion.aspx Consulta: 17/06/2015		
Frecuencia de observación	Trimestral		

DATOS PARA EL INFORME:

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)	Dispone de 6 de las 9 desagregaciones requeridas por la OEA

INDICADOR:
ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO ADECUADA A LA DIVERSIDAD CULTURAL, A LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Encuesta nacional de ocupación y empleo adecuada a la diversidad cultural, a los pueblos indígenas y a las personas con discapacidad**	Clave del Indicador	TiE03
		Tipo de Indicador	Estructural
		Unidad de observación	Encuesta
Descripción	La ENOE no cuenta con adecuaciones pertinentes para el adecuado levantamiento de la información ni para su respectiva consulta, enfocadas a personas de pueblos indígenas y con discapacidad, sólo para la población con alguna discapacidad autiditiva o física.		
Síntesis	El presente indicador se refiere a los mecanismos de levantamiento de la Encuesta adecuada a la población con alguna discapacidad auditiva o física que le dificulte acceder a la Encuesta ya sea como informante o usuario de la información, no obstante en virtud de la disponibilidad, no se identificaron las facilidades requeridas para hacer accesible la Encuesta para la población con alguna discapacidad y/o hablantes de alguna lengua indígena, únicamente la imposibilidad de encuestar a una persona con discapacidad mental.		
Vigencia	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2005.		
Observaciones			
Fuentes de información	INEGI, ENOE. Manual del entrevistador. En: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/enoe/manuales/manual_entrevistador_ver_ampliada.pdf Consulta: 19/jun/2015		
Frecuencia de observación	Trimestral		

DATOS PARA EL INFORME:

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo	No dispone de las adecuaciones requeridas

INDICADOR:
PORTAL VIRTUAL PÚBLICO DE LA ENTIDAD QUE ADMINISTRA LAS ESTADISTICAS DEL MERCADO LABORAL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Portal virtual público de la entidad que administra las estadísticas del mercado laboral**	Clave del Indicador	TiE04
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de observación	Portal de Internet
Descripción	El portal virtual público de la entidad que administra las estadísticas a nivel nacional donde se presentan de forma periódica los principales indicadores del mercado laboral es el portal del INEGI.		
Síntesis	En el portal público del INEGI se encuentran disponibles las bases de datos y documentación de los resultados principales de la ENOE, así como diversas investigaciones sobre el Mercado laboral a partir de sus resultados.		
Vigencia	INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), varios años.		
Observaciones			
Fuentes de información	Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). En: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/presentacion.aspx Consulta: 17/06/2015		
Desglose de cálculo	Nacional y estatal		
Periodicidad de la información	Trimestral	Años de cálculo disponibles	Varios

DATOS PARA EL INFORME:

Portal virtual público de la entidad que administra las estadísticas del mercado laboral	INEGI

INDICADOR:
MECANISMOS JUDICIALES PARA ORDENAR A UNA ENTIDAD PÚBLICA A REMITIR LA INFORMACIÓN CUANDO SE HA NEGADO A HACERLO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Mecanismos judiciales para ordenar a una entidad pública a remitir la información cuando se ha negado a hacerlo**	Clave del Indicador	TiE05
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	El Mecanismo para ordenar a una Entidad Pública a remitir la información cuando se ha negado a hacerlo es el Recurso de Revisión que se encuentra establecido en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.		
Síntesis	LFTAIPG: Artículo 1. La presente Ley es de orden público. Tiene como finalidad proveer lo necesario para garantizar el acceso de toda persona a la información en posesión de los Poderes de la Unión, los órganos constitucionales autónomos o con autonomía legal, y cualquier otra entidad federal. Capítulo IV Del Procedimiento ante el Instituto. Artículo 49. El solicitante a quien se le haya notificado, mediante resolución de un Comité: la negativa de acceso a la información, o la inexistencia de los documentos solicitados, podrá interponer, por sí mismo o a través de su representante, el recurso de revisión ante el Instituto o ante la unidad de enlace que haya conocido el asunto, dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de la notificación. La unidad de enlace deberá remitir el asunto al Instituto al día siguiente de haberlo recibido. LGTAIP: Artículo 1. La presente Ley es de orden público y de observancia general en toda la República, es reglamentaria del Artículo 6o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de transparencia y acceso a la información. Tiene por objeto establecer los principios, bases generales y procedimientos para garantizar el derecho de acceso a la información en posesión de cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, órganos autónomos, partidos políticos, fideicomisos y fondos públicos, así como de cualquier persona física, moral o sindicato que reciba y ejerza recursos públicos o realice actos de autoridad de la Federación, las Entidades Federativas y los municipios. Capítulo I Del Recurso de Revisión ante los Organismos garantes. Artículo 142. El solicitante podrá interponer, por sí mismo o a través de su representante, de manera directa o por medios electrónicos, recurso de revisión ante el organismo garante que corresponda o ante la Unidad de Transparencia que haya conocido de la solicitud dentro de los quince días siguientes a la fecha de la notificación de la respuesta, o del vencimiento del plazo para su notificación. En el caso de que se interponga ante la Unidad de Transparencia, ésta deberá remitir el recurso de revisión al organismo garante que corresponda a más tardar al día siguiente de haberlo recibido. Esta síntesis no es exhaustiva.		
Vigencia	LFTAIPG: Última reforma DOF 14/07/2014 LGTAIP: Nueva Ley DOF 04/05/2015		

MECANISMOS JUDICIALES PARA ORDENAR A UNA ENTIDAD PÚBLICA A REMITIR LA INFORMACIÓN... (continuación)

Observaciones			
Fuentes de información	LFTAIPG: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/244_140714.pdf LGTAIP: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGTAIP.pdf Consultado: 21/05/2015		
Desglose de cálculo			
Unidad de observación	Legislación	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental	Capítulo IV. Del Procedimiento ante el Instituto.
Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Capítulo I.- Del Recurso de Revisión ante los Organismos garantes.

INDICADOR:
PERIODICIDAD CON LA QUE SE PUBLICAN LOS PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO LABORAL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Periodicidad con la que se publican los principales indicadores del mercado laboral**	Clave del Indicador	TiP01
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de observación	Indicadores
Definición	Los indicadores del mercado laboral se publican de forma trimestral en el portal del INEGI.		
Síntesis	Los principales indicadores sobre el mercado laboral llamados “indicadores estratégicos”, se calculan a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), y se publican de forma trimestral en el portal del INEGI.		
Vigencia	INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2005.		
Observaciones	Los indicadores no se publican en versiones accesibles a las personas con discapacidad y en las lenguas más utilizadas en México. No se identificó la periodicidad ideal para el levantamiento de una Encuesta de Ocupación y Empleo, no obstante, el levantamiento trimestral de la ENOE es el adecuado y cumple con los requerimientos internacionales.		
Fuentes de información	Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2012. En: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/presentacion.aspx Consulta: 17/06/2015		
Frecuencia de observación	Trimestral		

DATOS PARA EL INFORME:

Indicadores estratégicos del mercado laboral, ENOE	Trimestral

INDICADOR:
SOLICITUDES DE INFORMACIÓN ATENDIDAS POR LA ENTIDAD ESTADÍSTICA

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Solicitudes de información atendidas por la entidad estadística**	Clave del Indicador	TiP02
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de medida	Número de solicitudes
Definición	Se trata del número anual de solicitudes de información dirigidas al INEGI.		
Método de cálculo	Registros del INEGI.	Fórmula	
		Cifras absolutas	
Referencias	El INEGI como organismo público con autonomía técnica y de gestión, personalidad jurídica y patrimonio propios cuenta con las facultades y atribuciones legales para cumplir con el compromiso de la transparencia de su gestión administrativa, cumpliendo así también con el Artículo 6 constitucional que estipula que "(...) El derecho a la información será garantizado por el Estado". En: http://inicio.ifai.org.mx/Publicaciones/derecho_acceso16.pdf		
Observaciones	La OEA solicita el indicador "Solicitudes de información atendidas por la entidad estadística como porcentaje del total de solicitudes presentadas en el último año", en virtud de que la información publicada en los informes de transparencia carece de desgloses por tema se presenta solo el número total de solicitudes recibidas en el año. Se destaca la baja incidencia en solicitudes de información, no obstante el Portal cuenta con diversas herramientas que lo hacen accesible al público.		
Fuentes de información	Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Portal de transparencia. En: http://www.inegi.org.mx/transparencia/xv_informes.aspx Consulta: 17/06/2015		
Desglose de cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	2010-2014

DATOS PARA EL INFORME:

	2010	2012	2014	TCMA 2010-2014
Solicitudes anuales de Información INEGI	340	96	187	-13.9%

INDICADOR:
PROTOCOLOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS PARA LA PROTECCIÓN DE LA CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS SUMINISTRADOS POR LOS ENCUESTADOS

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Protocolos en las entidades públicas para la protección de la confidencialidad de los datos suministrados por los encuestados**	Clave del Indicador	TiP03
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de medida	Legislación
Descripción	La protección de la confidencialidad de los datos suministrados por los encuestados se encuentra garantizada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en el Artículo 16 y en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares. Se identificó la Guía para cumplir con los principios y deberes de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.		
Síntesis	CPEUM: Artículo 16.- párrafo 2. Toda persona tiene derecho a la protección de sus datos personales, al acceso, rectificación y cancelación de los mismos, así como a manifestar su oposición, en los términos que fije la ley, la cual establecerá los supuestos de excepción a los principios que rijan el tratamiento de datos, por razones de seguridad nacional, disposiciones de orden público, seguridad y salud públicas o para proteger los derechos de terceros. Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares: Artículo 1.- La presente Ley es de orden público y de observancia general en toda la República y tiene por objeto la protección de los datos personales en posesión de los particulares, con la finalidad de regular su tratamiento legítimo, controlado e informado, a efecto de garantizar la privacidad y el derecho la autodeterminación informativa de las personas. Guía para cumplir con los principios y deberes de la LFPDPPP, con la publicación de la LFPDPPP y su Reglamento las personas físicas o morales, que traten datos personales en sus actividades, deberán cumplir una serie de obligaciones con objeto de garantizar a las personas el derecho a la protección de su información personal.		
Vigencia	CPEUM: Párrafo adicionado DOF 01/06/2009 LFPDPPP: DOF 05/07/2010 Guía: julio - 2014		
Observaciones			
Fuentes de información	CPEUM: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_220515.pdf LFPDPPP: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPDPPP.pdf Guía: http://inicio.ifai.org.mx/DocumentosdeInteres/Guia_obligaciones_lfpdppp_julio2014.pdf Consultado: 25/05/2015		
Frecuencia de observación	Anual		

PROTOCOLOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS PARA LA PROTECCIÓN... (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Artículo. 16
Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares	Artículo. 1
Guía para cumplir con los principios y deberes de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares	

INDICADOR:
NÚMERO ANUAL DE USUARIOS DEL PORTAL VIRTUAL PÚBLICO CON INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Número anual de usuarios del portal virtual público con información estadística**	Clave del Indicador	TiR01
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Usuarios
Definición	Se trata del número anual de usuarios del portal virtual público del INEGI.		
Método de cálculo	Registros del INEGI.	Fórmula	
		Cifras absolutas	
Referencias	El INEGI como organismo público con autonomía técnica y de gestión, personalidad jurídica y patrimonio propios cuenta con las facultades y atribuciones legales para cumplir con el compromiso de la transparencia de su gestión administrativa, cumpliendo así también con el Artículo 6 constitucional que estipula que "(...) El derecho a la información será garantizado por el Estado". En: http://inicio.ifai.org.mx/Publicaciones/derecho_acceso16.pdf		
Observaciones	La OEA solicita el indicador "Número de usuarios del portal virtual público con información estadística y desagregación de los mismos por regiones, género, edad, discapacidad, migrantes y otros", en virtud de que la información publicada en los informes de transparencia carece de desgloses requeridos, sólo se considera el número total anual de usuarios. Se destaca el bajo registro en el uso del Portal por parte del público.		
Fuentes de información	Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Portal de transparencia. En: http://www.inegi.org.mx/transparencia/xv_informes.aspx Consulta: 17/06/2015		
Desglose de cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	2010-2014

DATOS PARA EL INFORME:

	2010	2012	2014	TCMA 2010-2014
Usuarios anuales del Portal del INEGI	70,901	73,188	133,870	17.2%

Acceso a la justicia

INDICADOR:
TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO PERTENECIENTES A LA JURISDICCIÓN LABORAL POR CADA 100,000 HABITANTES

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Tribunales Colegiados de Circuito pertenecientes a la jurisdicción laboral por cada 100,000 habitantes**	Clave del Indicador	TjE01
		Tipo de Indicador	Estructural
		Unidad de medida	Tasa por 100,000
Definición	Se trata del número de Tribunales Colegiados de Circuito en Materia Laboral (TCCML) por cada 100,000 habitantes. Los TCCML son órganos jurisdiccionales a través de los cuales se puede hacer uso de un recurso efectivo, como es el amparo, contra las resoluciones que emite la Junta de Conciliación y Arbitraje.		
Método de cálculo	TTCPT: Tasa de Tribunales Colegiados de Circuito con respecto la población total TCCML: Número de Tribunales Colegiados de Circuito en Materia Laboral PT: Población total	Fórmula TTCPT = TCCML/PT X 100,000	
Observaciones	La OEA solicita el Indicador: Número de Jueces pertenecientes a la jurisdicción laboral por cada 10,000 habitantes. Es importante aclarar que en México no existen Jueces en materia laboral, se tienen juntas de conciliación y arbitraje, órganos jurisdiccionales de integración tripartita, por esta razón para realizar el cálculo se utilizó el número de Tribunales Colegiados de Circuito en materia laboral por cada 100,000 habitantes. De acuerdo con el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Artículo 1. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un Tribunal con plena jurisdicción, de composición tripartita, integrada por igual número de las o los Representantes de Trabajadoras o Trabajadores y los Representantes de las Patronas o Patrones y uno del Gobierno, de conformidad con la fracción XX del Apartado “A” del Artículo 123 constitucional, que tiene a su cargo la tramitación y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores y los patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas. Su competencia está determinada por la fracción XXXI de dicho precepto constitucional y por el Artículo 527 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo. En estudios publicados en 2015, de diversos grupos de expertos (CIDE-Justicia Cotidiana- http://justiciacotidiana.mx/; Consejo Nacional de Universitarios-Reconstruyamos nuestra nación- http://www.consejonacionaldeuniversitarios.org.mx/), se concluye que las juntas de conciliación y arbitraje deben ser sustituidas por jueces de lo laboral. En particular, en un análisis sobre Los Tribunales de Trabajo en México, 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		

TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO PERTENECIENTES A LA JURISDICCIÓN LABORAL... (continuación)

	jurisdiccionales de integración tripartita, dependientes del Poder Ejecutivo. Instituciones semejantes de otros países han desaparecido y se ha devuelto al Poder Judicial la tarea de resolver los conflictos laborales. (...) La solución jurisdiccional de los conflictos laborales, sean individuales o colectivos, de naturaleza jurídica o económica, debe corresponder a jueces especializados". En: http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/844/10.pdf		
Fuentes de información	Reglamento: http://www.stps.gob.mx/02_sub_trabajo/01_dgaj/r_jfca.pdf Órganos jurisdiccionales en funciones por circuito, Poder Judicial de la Federación: https://www.cjf.gob.mx/ Población Total: http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Proyecciones_Datos Consultado: 21/05/2015		
Desglose de cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	No definida	Años de cálculo disponibles	2015

DATOS PARA EL INFORME:

	2015*
Tribunales Colegiados de Circuito en Materia Laboral	34
Población Total (millones de personas)	121
TTCPT	0.03

*TCC: Información Disponible al primero de mayo

INDICADOR:
INSTANCIAS ADMINISTRATIVAS PARA PRESENTAR DENUNCIAS EN MATERIA DE INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES VINCULADAS AL DERECHO AL TRABAJO Y A LAS LIBERTADES SINDICALES

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Instancias administrativas para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas al derecho al trabajo y a las libertades sindicales**	Clave del Indicador	TjE02
		Tipo de Indicador	Estructural
Definición	Las Instancias administrativas para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas al derecho al trabajo y a las libertades sindicales son el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado (PRODETSE).		
Síntesis	Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje: Es un órgano de impartición de justicia laboral competente para dar solución a los conflictos laborales individuales y colectivos que se suscitan entre los trabajadores del Estado, en las dependencias de la Administración Pública Federal y del Gobierno de la Ciudad de México. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene como función impartir justicia, promoviendo la paz social y armonía en las relaciones laborales, mediante la conciliación y el arbitraje, garantizando a trabajadores y patrones o empleadores de las ramas industriales y empresas privadas de jurisdicción federal, respeto a la Ley, transparencia, certeza y seguridad jurídica en la resolución de los conflictos laborales. PROFEDET: la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), que tiene la misión de proteger los derechos de los trabajadores ante la autoridad laboral, mediante los servicios de asesoría, conciliación y representación legal. PRODETSE: Es un organismo que tiene como finalidad primordial, defender en forma gratuita los derechos laborales de los trabajadores al servicio del Estado o sus beneficiarios.		
Vigencia	TFCA: 28/12/1963 JFCA: 23/09/1927 PROFEDET: 1929 PRODETSE: 1984.		
Observaciones			
Fuentes de información	TFCA: http://www.tfca.gob.mx/ JFCA: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/introduccion.html PROFEDET: http://www.profedet.gob.mx/profedet/que-es-profedet.html y http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5366175&fecha=29/10/2014 PRODETSE: http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/Procuraduria Consultado: 26/05/2015		

INSTANCIAS ADMINISTRATIVAS PARA PRESENTAR DENUNCIAS EN MATERIA DE INCUMPLIMIENTO... (continuación)

Unidad de observación	Entidad	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje
Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado (PRODETSE)

INDICADOR:
MECANISMOS QUE GARANTICEN EL ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL PARA POBLACIÓN DE ESCASOS RECURSOS ECONÓMICOS

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Mecanismos que garanticen el acceso a la justicia laboral para población de escasos recursos económicos, población con discapacidad y pueblos indígenas**	Clave del Indicador	TJE03
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	La Ley Federal de la Defensoría Pública establece mecanismos para garantizar el acceso a la justicia a la población de escasos recursos económicos y pueblos indígenas, también se cuenta con la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.		
Síntesis	Ley Federal de la Defensoría Pública. Artículo 1. La presente Ley tiene por objeto regular la prestación del servicio de defensoría pública en asuntos del fuero federal, a fin de garantizar el derecho a la defensa en materia penal y el acceso a la justicia mediante la orientación, asesoría y representación jurídica en los términos que la misma establece. Artículo 15. Los servicios de asesoría jurídica se prestarán, preferentemente, a: I. Las personas que estén desempleadas y no perciban ingresos; II. Los trabajadores jubilados o pensionados, así como sus cónyuges; III. Los trabajadores eventuales o subempleados; IV. Los que reciban, bajo cualquier concepto, ingresos mensuales inferiores a los previstos en las bases generales de organización y funcionamiento; V. Los indígenas, y VI. Las personas que por cualquier razón social o económica tengan la necesidad de estos servicios. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que tiene la misión de proteger los derechos de los trabajadores ante la autoridad laboral, mediante los servicios de asesoría, conciliación y representación legal.		
Vigencia	LFDP: 28/05/1998 PROFEDET: 1970		
Observaciones	Cabe señalar que el Instituto Federal de Defensoría Pública es un órgano del Poder Judicial de la Federación y del Consejo de la Judicatura Federal, con independencia técnica y operativa, cuya función es garantizar el derecho a la defensa pública en materia penal y el acceso a la justicia mediante la orientación, asesoría y representación jurídica en las materias administrativa, fiscal, civil y derivadas permitiendo atender a la población menos favorecida del país, bajo los principios de gratuidad (...). En: http://www.ifdp.cjf.gob.mx/Quees/mision.asp		
Fuentes de información	LFDP: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/106_241214.pdf PROFEDET: http://www.profedet.gob.mx/profedet/index.html Consultado: 2/06/2015		
Unidad de observación	Legislación	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Ley Federal de la Defensoría Pública	Artículos 1 y 15
Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo	

INDICADOR:
MECANISMOS ADMINISTRATIVOS Y JUDICIALES PARA ATENDER VULNERACIONES AL DERECHO INDIVIDUAL Y COLECTIVO AL TRABAJO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Mecanismos administrativos y judiciales para atender vulneraciones al derecho individual y colectivo al trabajo**	Clave del Indicador	TjE04
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	El mecanismo judicial para atender vulneraciones al derecho individual y colectivo al trabajo es el Amparo, uno de los mecanismos administrativos es a través de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.		
Síntesis	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 107. Fracción I. El juicio de amparo se seguirá siempre a instancia de parte agraviada, teniendo tal carácter quien aduce ser titular de un derecho o de un interés legítimo individual o colectivo, siempre que alegue que el acto reclamado viola los derechos reconocidos por esta Constitución y con ello se afecte su esfera jurídica, ya sea de manera directa o en virtud de su especial situación frente al orden jurídico. Tratándose de actos o resoluciones provenientes de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, el quejoso deberá aducir ser titular de un derecho subjetivo que se afecte de manera personal y directa. Comisión Nacional de Derechos Humanos. Considerando la Reforma Constitucional en materia de derechos humanos publicada en el DOF el 10 de junio de 2011, se incluye la incorporación de la competencia laboral al sistema no jurisdiccional de protección a los derechos humanos, la cual había sido excluida desde el origen de estos organismos. La citada modificación constitucional abre las posibilidades de defensa de los gobernados, permite la protección de los derechos laborales, a través de esta comisión y de los organismos locales de protección de los derechos humanos.		
Vigencia	Fracción I: Fracción reformada DOF 06-06-2011 CNDH: 10 de junio de 2011		
Observaciones			
Fuentes de información	CPEUM: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270515.pdf CNDH: http://200.33.14.34:1015/archivos/exp_concluidos/00005115.pdf Consultado: 2/06/2015		
Unidad de observación	Legislación	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Artículo 107. Fracción I
Comisión Nacional de los Derechos Humanos	Reforma Constitucional: 10 de junio de 2011

INDICADOR:
CONFLICTOS LABORALES EN EL ÁMBITO DE LA JURISDICCIÓN FEDERAL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Conflictos laborales en el ámbito de la jurisdicción federal**	Clave del Indicador	TjP01
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Núm. de conflictos
Definición	Corresponde al registro de conflictos laborales tanto en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (clasificados como registrados y resueltos), como en la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (clasificados como atendidos y concluidos).		
Método de cálculo	Registros de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como registros de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo	Fórmula	
		Cifras absolutas	
Referencias	El registro de conflictos laborales permite dimensionar y dar cuenta del acceso a la justicia, para el derecho al trabajo.		
Observaciones	La OEA solicita "Número de entradas y salidas de causas en la jurisdicción laboral". 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 periodos anteriores. Es importante destacar que las violaciones al derecho al trabajo, constituyen un amplio catálogo que no se utiliza para la tipificación de conflictos y, en consecuencia, se minimizan las vulneraciones que pudieren contabilizarse. Al respecto, Angela Giglia (UAM-I) y Jorge Robles (FAT), elaboraron un catálogo completo de violaciones, basado en la normativa internacional: Violaciones al Trabajo Decente, mimeo, octubre 2014.		
Institución que lo genera o publica (Fuente)	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%20 2013_2014.pdf Consulta: 26/jun/2015		
Desglose de cálculo	Federal		
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	1994-2013

DATOS PARA EL INFORME:

	2010		2012		2014	
	Registrad	Resuelt	Registrad	Resuelt	Registrad	Resuelt
JFCA. Demandas individuales (miles)	103.8	89.9	90.8	119.6		
JFCA. Demandas colectivas	400	359	459	466		
PROFEDET. Asuntos (miles)	203.5	189.5	208.8	212.5		

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

INDICADOR:
PORCENTAJE DE ASUNTOS CON RESOLUCIÓN FAVORABLE

FICHA TÉCNICA

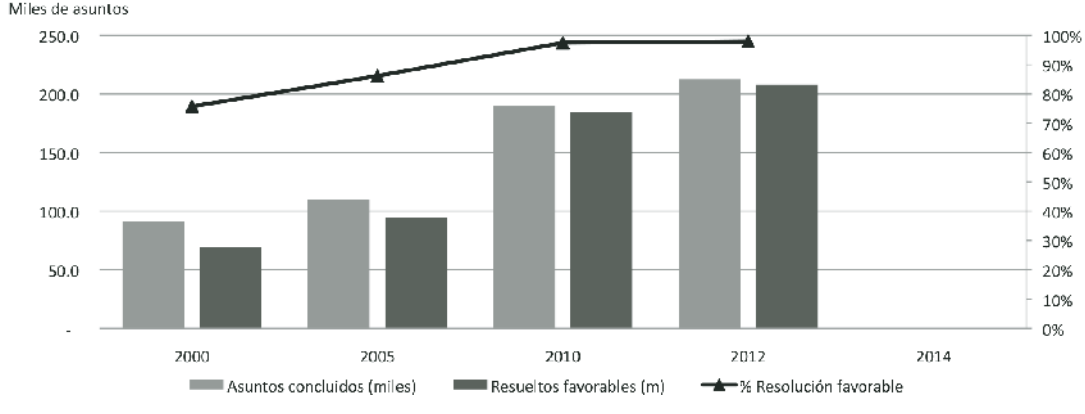
Nombre del Indicador	**Porcentaje de asuntos con resolución favorable**	Clave del Indicador	TjP02
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Asuntos resueltos favorablemente a las(os) trabajardoras(es), como porcentaje del total de asuntos concluidos, en la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.		
Método de cálculo	RF - Asuntos con resolución favorable a trabajadores. AC - Asuntos conluidos. Asuntos registrados en PROFEDET.	Fórmula %RF = RF/AC	
Referencias	El registro de conflictos laborales permite dimensionar y dar cuenta del acceso a la justicia, para el derecho al trabajo.		
Observaciones	Sólo se tiene disponible información desglosada de la PROFEDET, la cual apoya a los trabajadores mediante abogados de oficio. Las “resoluciones favorables”, constituyen un universo muy restringido en relación con la problemática general de los juicios laborales. Al respecto, en opinión de diversos expertos, algunos de los problemas centrales en los juicios laborales son: (1) En México, sólo 6.2% de los trabajadores que son separados del empleo reclaman ante las juntas de conciliación y arbitraje, mientras que en Brasil la cifra es de 15% y en Argentina de 30%, de acuerdo con un estudio de la Universidad Autónoma Metropolitana (http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/ce/scpd/LIX/dis_leg_des_real.pdf); (2) El juicio laboral es demasiado tortuoso para el trabajador, del 6% que demanda a su patrón, el 60% acepta conciliar, en tanto que 20% abandona el juicio. Incluso si un trabajador vence en un juicio laboral, pueden pasar años antes de que el patrón acate el laudo; (3) La mayor parte de los abogados particulares que son contratados para atender juicios laborales, cobran alrededor del 30% o hasta un 50% de los montos recibidos en las resoluciones favorables. En: http://archivo.eluniversal.com.mx/nacion-mexico/185121.html		
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%20 2013_2014.pdf Consulta: 26/jun/2015		
Desglose de cálculo	Federal		
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	1994-2013

PORCENTAJE DE ASUNTOS CON RESOLUCIÓN FAVORABLE (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

	2000	2005	2010	2012	2014	TCMA 2010-2012
Asuntos concluidos (miles)	91.4	109.9	189.5	212.5		5.89%
% Resolución favorable	69.2	94.7	184.7	208.1		6.15%
PROFEDET. Asuntos (miles)	76%	86%	97%	98%		

PROFEDET. Casos resueltos favorablemente



INDICADOR:
JURISPRUDENCIA QUE GARANTICE LA PROTECCIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL CONTRA DESPIDOS INJUSTIFICADOS

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Jurisprudencia que garantice la protección de la estabilidad laboral contra despidos injustificados**	Clave del Indicador	TjP03
		Tipo de Indicador	Procesos
		Unidad de observación	Jurisprudencia Tesis Aislada
Descripción	La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido tesis aisladas sobre la protección de la estabilidad laboral contra despidos injustificados.		
Síntesis	La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido tesis aisladas sobre la protección de la estabilidad laboral contra despidos injustificados, para efectos de esta síntesis se señala la siguiente tesis: Sobre la terminación de la relación laboral a través de un conflicto colectivo. Cuando el patrón pretenda reducir el personal de la empresa por ese procedimiento debe justificar su petición ante la junta de conciliación y arbitraje, y que ésta la autorice, por lo que es nula la cláusula establecida en un contrato colectivo, que determina un procedimiento diverso para dar por concluido el vínculo laboral y, por tanto, el despido alegado es injustificado: “De conformidad con el Artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, son nulas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. Por su parte, los numerales 53, 434, 435, 436, 437 y 439 de la Ley Federal del Trabajo (…) Así, cuando el patrón pretenda reducir el personal de la empresa por cuestiones económicas, el fundamento será el Artículo 53, fracción V, en relación con el diverso 434, fracción II, ambos de la propia ley, por lo que deberá promover un conflicto de orden económico, a fin de que la Junta autorice esa reducción, previa la justificación de la medida conforme a los Artículos 900 a 919 de la mencionada ley. Ahora, si el patrón no obtiene en tales términos la citada autorización, sino que, con fundamento en una cláusula del contrato colectivo de trabajo que rige en su empresa, celebra un convenio con el sindicato de sus trabajadores, ello implica renuncia del derecho a la estabilidad en el empleo del personal que se pretende reducir, pues contempla un procedimiento menos favorable que los contenidos en la ley para la terminación colectiva de las relaciones laborales, toda vez que la conclusión de las relaciones colectivas de trabajo a través de convenio, sólo la dispone cuando se trate de implantación de maquinaria nueva o de procedimientos de trabajo nuevos. Consecuentemente, la referida cláusula es nula, en términos del referido Artículo 123, Apartado A, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Federal, por lo que el despido que se alegue es injustificado”.		
Vigencia	Agosto de 2010		
Observaciones			

JURISPRUDENCIA QUE GARANTICE LA PROTECCIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL... (continuación)

Fuentes de información	Suprema Corte de Justicia de la Nación, Novena Época, Registro: 163916, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXXII, Agosto de 2010, Materia(s): Laboral, Tesis: I.3o.T.224 L En: http://200.38.163.178/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx Consultado: 3/06/2015
Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Protección de la estabilidad laboral contra despidos injustificados	Registro: 163916 de 2010

INDICADOR:
JURISPRUDENCIA QUE GARANTICE EL RECONOCIMIENTO DEL TIPO DE CONTRATO QUE REALMENTE SE TIENE MÁS ALLÁ DE LAS FORMALIDADES

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Jurisprudencia que garantice el reconocimiento del tipo de contrato que realmente se tiene más allá de las formalidades**	Clave del Indicador	TjP04
		Tipo de Indicador	Procesos
		Unidad de observación	Jurisprudencia Tesis Aislada
Descripción	La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido tesis aisladas sobre el reconocimiento del tipo de contrato que realmente se tiene más allá de las formalidades.		
Síntesis	La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido tesis aisladas sobre el reconocimiento del tipo de contrato que realmente se tiene más allá de las formalidades, para efectos de esta síntesis se señala la siguiente tesis: Sobre la prescripción en materia laboral tratándose de *outsourcing*, si el trabajador demanda únicamente a una de las empresas que constituyen una unidad económica, el término de aquélla se interrumpe para las otras, aun cuando no hayan sido todavía emplazadas a juicio: "De la interpretación armónica de los Artículos 3o., 16 y 518 de la Ley Federal del Trabajo, los dos primeros vigentes hasta el 30 de noviembre de 2012, se colige que cuando un trabajador demanda únicamente a una de las empresas que constituyen una unidad económica por tener éstas relaciones contractuales de servicios entre sí a manera de *outsourcing*, u otra figura similar, el término de la prescripción se interrumpe para las otras fuentes de producción, no obstante que no hayan sido todavía emplazadas a juicio, en virtud de que para el trabajador (parte débil de la relación obrero-patronal), es difícil saber quién es su empleador ante la multiplicidad de contratos que pudieran celebrar las empresas que prestan el servicio de suministro de personal y la que goza directamente de él; luego, estos actos jurídicos no pueden ir en detrimento de los derechos laborales; de ahí que las empresas en este tipo de supuestos constituyan una sola unidad económica y sean responsables solidarios frente al trabajador".		
Vigencia	Noviembre de 2013		
Observaciones			
Fuentes de información	Suprema Corte de Justicia de la Nación. Décima Época, Registro: 2004962, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XXVI, noviembre de 2013, Tomo 2, Materia(s): Laboral, Tesis: III.4o.T.15 L (10a.) Consultado: 4/06/2015		
Frecuencia de observación	Anual		

DATOS PARA EL INFORME:

Reconocimiento del tipo de contrato	Registro: 2004962 de 2013

INDICADOR:
JURISPRUDENCIA QUE GARANTICE MEDIDAS ANTIDISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL TRABAJO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Jurisprudencia que garantice medidas antidiscriminación en el acceso al trabajo**	Clave del Indicador	TjP05
		Tipo de Indicador	Procesos
		Unidad de observación	Jurisprudencia Tesis Aislada
Descripción	La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido tesis aisladas sobre medidas antidiscriminación en el acceso al trabajo.		
Síntesis	La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido tesis aisladas sobre medidas antidiscriminación en el acceso al trabajo, para efectos de esta síntesis se señala la siguiente tesis: Discriminación en el ámbito laboral. La Ley Federal del Trabajo prevé la imposición de medidas reparatorias de carácter disuasorio a través de la inspección del trabajo: "A consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la Ley Federal del Trabajo establece la posibilidad de imponer medidas reparatorias de carácter pecuniario ante actos discriminatorios, debido a lo cual, ante un caso concreto, el juzgador deberá evaluar la posibilidad de recurrir a dicho tipo de medidas, cuya finalidad no solamente es sancionar una situación actual en un centro de trabajo, sino también prevenir futuros actos discriminatorios. Ello se debe a que la fracción VI del Artículo 523 de la citada ley señala que la aplicación de las normas de trabajo, compete entre otras autoridades a la Inspección del Trabajo. Así, la Inspección del Trabajo, acorde al Artículo 540 de la mencionada ley, tiene como funciones entre otras vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo entre las cuales se encuentra la prohibición de establecer condiciones discriminatorias, y poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo observadas. Para tal efecto, los Inspectores del Trabajo podrán llevar a cabo visitas a las empresas y establecimientos, a efecto de vigilar que se cumplan las normas laborales, interrogar a patrones y trabajadores, exigir la presentación de documentos, y sugerir que se corrijan aquellas violaciones que se adviertan a la normativa Artículo 541 de la mencionada ley. Ahora bien, no solamente se podrá sugerir la corrección de violaciones a las normas laborales, sino que en última instancia el incumplimiento de tales normas podría traducirse en la imposición de una sanción acorde a lo establecido en el Artículo 1002 de la Ley Federal del Trabajo por el equivalente de 50 a 5,000 veces el salario mínimo general. Como puede advertirse, por medio de la Inspección del Trabajo, el sistema jurídico mexicano establece la posibilidad de adoptar medidas disuasorias en contra de aquellos empleadores que hubiesen violentado las normas laborales, entre las cuales se encuentra la prohibición expresa de realizar actos discriminatorios en la contratación para puestos de trabajo. Tales medidas, referidas a la Inspección del Trabajo, pueden consistir en la sugerencia de corregir aquellas acciones que se consideren violatorias de las normas laborales y, en última instancia, la imposición de sanciones. Es decir, las medidas disuasorias no solamente se reflejan en aspectos monetarios, sino también en el señalamiento de aspectos a corregirse. En el caso de que las violaciones legales se refieran a actos de discriminación prohibidos por la Ley Federal del Trabajo, la inspección del trabajo no solamente se encontrará dirigida a la insubsistencia del acto, sino a evitar que en el futuro se repita tal escenario".		

JURISPRUDENCIA QUE GARANTICE MEDIDAS ANTIDISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL TRABAJO (continuación)

Vigencia	Enero de 2015
Observaciones	La OEA solicita detalles por sexo, identidad sexual, grupo indígena o por tener VIH, sin embargo hasta el momento no se identificaron jurisprudencias en estos temas.
Fuentes de información	Suprema Corte de Justicia de la Nación. Décima Época. Registro: 2008309. Instancia: Primera Sala. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 14, enero de 2015, Tomo I. Materia(s): Administrativa. Tesis: 1a. XXXV/2015 (10a.), p. 758. En: http://200.38.163.178/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx Consultado: 12/05/2015
Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Medidas anti-discriminación en el acceso al trabajo	Registro: 2008309 de 2015

INDICADOR:
JURISPRUDENCIA QUE GARANTICE LA PROTECCIÓN LABORAL EN CASO DE EMBARAZO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Jurisprudencia que garantice la protección laboral en caso de embarazo**	Clave del Indicador	TjP06
		Tipo de Indicador	Procesos
		Unidad de observación	Jurisprudencia Tesis Aislada
Descripción	La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido tesis aisladas sobre la protección laboral en caso de embarazo		
Síntesis	La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido tesis aisladas sobre la protección laboral en caso de embarazo, para efectos de esta síntesis se señala la siguiente tesis: “Conforme a los Artículos 123, Apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 132, fracción XXVII, 164, 165, 166, 170 y 171 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, entre las medidas de protección a las madres trabajadoras está el derecho a conservar su trabajo. Incluso, el legislador federal dispuso un año después del parto como margen razonable para conservarlo (Artículo 170, fracción VI), lo que armoniza con el Artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre conceder “especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto” así como el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer (Artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) y la proscripción del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, bajo pena de sanciones (artículos 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), que obligan a todas las autoridades de los Estados Partes a tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y el producto. Aunado a que los Artículos 4 y 9, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, también retoman dicha protección y adoptan medidas para todas las autoridades del país. Luego, las trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad gozan de especial protección generando una estabilidad laboral de mayor intensidad, también conocida en la jurisprudencia comparada (Corte Constitucional de Colombia) como “fuero de maternidad” o “estabilidad reforzada”, que exige una mayor y particular protección del Estado, en pro de su mínimo vital, pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis y, por ende, evitar ser despedidas por razón de tales factores o castigadas laboralmente en sus condiciones, ya que son proclives a sufrir doble discriminación (en el empleo que tenían al perderlo y para obtener otro) (…)”.		
Vigencia	Mayo de 2014		
Observaciones			

JURISPRUDENCIA QUE GARANTICE LA PROTECCIÓN LABORAL EN CASO DE EMBARAZO (continuación)

Fuentes de información	Suprema Corte de Justicia de la Nación. Décima Época. Registro: 2006384. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 6, mayo de 2014, Tomo III. Materia(s): Constitucional, Laboral. Tesis: III.3o.T.23 L (10a.), p. 2271. En: http://200.38.163.178/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx Consultado: 8/05/2015
Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Protección laboral en caso de embarazo	Registro: 2006384 de 2014

INDICADOR:
JURISPRUDENCIA QUE GARANTICE LA PROTECCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Jurisprudencia que garantice la protección laboral para personas con discapacidad**	Clave del Indicador	TjP07
		Tipo de Indicador	Procesos
		Unidad de observación	Jurisprudencia Tesis Aislada
Descripción	La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido tesis aisladas sobre la protección laboral para personas con discapacidad.		
Síntesis	La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido tesis aisladas sobre la protección laboral para personas con discapacidad, para efectos de esta síntesis se señala la siguiente tesis: Alimentos. La presunción de necesidad del discapaz debe contextualizarse en el ámbito personal, familiar y social en que se desarrolla la persona y solamente puede desvirtuarse con datos objetivos y concretos de que está asegurado su desarrollo y dignidad. “(...) El Artículo 4.1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad dispone que los Estados partes, como el Estado mexicano, se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad; el Artículo 26 establece que los Estados partes adoptarán medidas efectivas y pertinentes, incluso mediante el apoyo de personas que se hallen en las mismas circunstancias, para que las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida, y el Artículo 27 de la citada convención establece la necesidad de proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos. No obstante lo anterior, y las obligaciones inherentes al Estado mexicano para garantizar y promover los derechos de las personas con discapacidad, no puede pasar inadvertido como un hecho notorio el entorno económico y social actual, las condiciones de escasez en la oferta de empleo así como las dificultades del mercado de trabajo para absorber la demanda creciente de nuevas personas en edad laboral y de que, en condiciones de competencia mercantil, nacional e internacional, la posibilidad de agrupar e insertar a personas con discapacidad se torna más difícil. Luego, no basta la circunstancia de que exista la posibilidad de rehabilitar al discapaz sino que también debe evaluarse si esa situación puede ser apoyada por el entorno económico y social, de tal manera que efectivamente pueda allegarse sus propios recursos y subsistir con dignidad, pero siempre bajo la condición de que sea un dato objetivo y concreto y no una mera conjetura de que sucederá porque ello pondría en riesgo su subsistencia con dignidad que es el bien jurídico que tutela el Artículo 311 Bis del Código Civil para el Distrito Federal”.		

JURISPRUDENCIA QUE GARANTICE LA PROTECCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD (continuación)

Vigencia	Marzo de 2010
Observaciones	
Fuentes de información	Suprema Corte de Justicia de la Nación. Novena Época. Registro: 165111. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXI, marzo de 2010. Materia(s): Civil. Tesis: I.3o.C.781 C, p. 2872. En: http://200.38.163.178/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx Consultado: 13/05/2015
Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Protección laboral para personas con discapacidad	Registro: 165111 de 2010

INDICADOR:
JURISPRUDENCIA QUE GARANTICE LA PROTECCIÓN AL TRABAJADOR CONTRA DECISIONES ARBITRARIAS DEL EMPLEADOR

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Jurisprudencia que garantice la protección al trabajador contra decisiones arbitrarias del empleador**	Clave del Indicador	TjP08
		Tipo de Indicador	Procesos
		Unidad de observación	Jurisprudencia Tesis Aislada
Descripción	La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido tesis aisladas sobre la protección al trabajador contra decisiones arbitrarias del empleador.		
Síntesis	La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido tesis aisladas sobre la protección al trabajador contra decisiones arbitrarias del empleador, para efectos de esta síntesis se señala la siguiente tesis: “Suplencia de la queja deficiente prevista en el Artículo 79, fracción V, de la Ley de Amparo. Opera en todo tipo de relación empleador-empleado, en favor de este último, ya sea que esté regulada por el derecho administrativo o laboral: La norma citada establece que la autoridad que conozca del juicio de amparo deberá suplir la deficiencia de los conceptos de violación o agravios en materia laboral, en favor del trabajador, con independencia de que la relación entre el empleador y empleado esté regulada por el derecho laboral o el administrativo, lo cual debe entenderse con una apertura tal, que incluya la protección a cualquier tipo de vínculo empleador-empleado, en favor de este último, incluso en las relaciones que se rigen por el derecho administrativo, esto es, comprende cualquier tipo de trabajador”.		
Vigencia	Junio de 2014		
Observaciones			
Fuentes de información	Suprema Corte de Justicia de la Nación. Décima Época. Registro: 2006853. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 7, junio de 2014, Tomo II. Materia(s): Común. Tesis: (III Región)4o. 42 A (10a.), p. 1911. En: http://200.38.163.178/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx Consultado: 11/05/2015		
Frecuencia de observación	Anual		

DATOS PARA EL INFORME:

Protección al trabajador contra decisiones arbitrarias del empleador	Registro: 2006853 de 2014

INDICADOR:
JURISPRUDENCIA QUE GARANTICE LAS CONDICIONES MÍNIMAS DE BIENESTAR EN EL TRABAJO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Jurisprudencia que garantice las condiciones mínimas de bienestar en el trabajo**	Clave del Indicador	TjP09
		Tipo de Indicador	Procesos
		Unidad de observación	Jurisprudencia Tesis Aislada
Descripción	La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido tesis aisladas sobre las condiciones mínimas de bienestar en el trabajo.		
Síntesis	La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido tesis aisladas sobre las condiciones mínimas de bienestar en el trabajo, para efectos de esta síntesis se señala la siguiente tesis: “Multas administrativas en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Si las infracciones son de diversa naturaleza, procede imponerlas respecto de cada una de ellas: Conforme al Artículo 994, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los Artículos 166 y 167 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, procede imponer al patrón una multa, cuya cuantía oscila de quince a trescientas quince veces el salario mínimo general, cuando éste no observe en la instalación de sus establecimientos, las normas o medidas de seguridad e higiene que señalen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. De esto se sigue que la autoridad administrativa está facultada para imponer cuantas multas resulten por cada una de las obligaciones incumplidas, en relación con las medidas que a ese respecto se adopten, ya que al emplear el legislador la expresión “las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo”, en esencia alude, de modo genérico, a todos aquellos preceptos que regulan específicamente cuestiones vinculadas con la seguridad y medidas higiénicas que deben imperar en las fuentes de trabajo, a fin de evitar riesgos y accidentes, de ahí que sea válido que en una misma resolución se impongan varias multas, siempre y cuando las infracciones sean de diversa naturaleza”.		
Vigencia	Enero de 2007		
Observaciones			
Fuentes de información	Suprema Corte de Justicia de la Nación. Novena Época. Registro: 173544. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXV, enero de 2007, Materia(s): Administrativa. Tesis: XIV.1o.A.C.18 A. Página: 2269. En: http://200.38.163.178/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx Consultado: 11/05/2015		
Frecuencia de observación	Anual		

DATOS PARA EL INFORME:

Condiciones mínimas de bienestar en el trabajo	Registro: 173544 de 2007

INDICADOR:
JURISPRUDENCIA QUE GARANTICE EL INGRESO MÍNIMO VITAL PARA DESEMPLEADOS O TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Jurisprudencia que garantice el ingreso mínimo vital para desempleados o trabajadores en situación de vulnerabilidad**	Clave del Indicador	TjP10
		Tipo de Indicador	Procesos
		Unidad de observación	Jurisprudencia Tesis Aislada
Descripción	La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido tesis aisladas sobre el Ingreso mínimo vital para desempleados o trabajadores en situación de vulnerabilidad.		
Síntesis	La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido tesis aisladas sobre el Ingreso mínimo vital para desempleados o trabajadores en situación de vulnerabilidad, para efectos de esta síntesis se señala la siguiente tesis: Derecho al mínimo vital. "En el ámbito tributario, tiene fundamento en el Artículo 31, fracción IV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Si bien esta Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado sobre el derecho de los trabajadores que perciben una suma equivalente al salario mínimo, a que no se les impongan contribuciones, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 123 constitucional, no debe perderse de vista que dicho criterio se limitó a discernir sobre los casos en los que los trabajadores no deberían ver mermado su patrimonio con descuentos, sin pretender una proyección de tal criterio a otros rubros de ingreso. En ese sentido, el derecho al mínimo vital no es una prerrogativa exclusiva de la clase trabajadora, ni su contenido se agota al exceptuar de embargo, compensación o descuento al salario mínimo; por el contrario, aquél ejerce una influencia que trasciende ese ámbito y, en lo relativo a la materia tributaria, deriva del Artículo 31, fracción IV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (…). En consecuencia, como el derecho al mínimo vital en el ámbito tributario encuentra asidero en el citado Artículo 31, fracción IV, constitucional, puede precisarse que lo establecido en la fracción VIII del apartado A del Artículo 123 de ese ordenamiento fundamental, en el sentido de que el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento, no es más que la manifestación de dicho derecho, de proyección más amplia, en la materia laboral y, específicamente, para el caso de los trabajadores que perciben dicho salario".		
Vigencia	Diciembre de 2013		
Observaciones			
Fuentes de información	Suprema Corte de Justicia de la Nación. Décima Época. Registro: 159821. Instancia: Pleno. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 1, diciembre de 2013, Tomo I. Materia(s): Constitucional. Tesis: P. VI/2013 (9a.), p. 135. En: http://200.38.163.178/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx Consultado: 12/05/2015		
Frecuencia de observación	Anual		

DATOS PARA EL INFORME:

Ingreso mínimo vital para desempleados o trabajadores en situación de vulnerabilidad.	Registro: 159821 de 2013

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	TjPn01
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de medid	
Definición (Propuesta OEA)	Tiempo promedio de duración de procesos en la jurisdicción laboral.		
Método de cálculo	SE PROPONE GENERAR.	Fórmula	
Referencias			
Observaciones	Esta información esta 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	

INDICADOR:
NÚMERO DE DENUNCIAS SOBRE TRATA DE PERSONAS QUE FUERON LLEVADAS A LA JUSTICIA

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Número de denuncias sobre trata de personas que fueron llevadas a la justicia**	Clave del Indicador	TjR01
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Número de denuncias
Definición	Corresponde al número de denuncias registradas sobre trata de personas en México para el fuero local.		
Método de cálculo	Registro del número de denuncias y averiguaciones previas sobre trata de personas, registradas por la Fiscalía especial para los delitos de violencia contra las mujeres y trata de personas (FEVIMTRA)	Fórmula	
		Cifra Absoluta	
Referencias	La trata de personas es uno de los delitos de mayor impacto humano y social. Afecta profundamente a la persona, violentando sus derechos humanos y privándola de las condiciones más elementales para la vida, dejando con ello una secuela indeleble que deteriora, y en no pocas ocasiones, impide el desarrollo de capacidades para vivir una vida digna. En: https://www.unodc.org/documents/mexicoandcentralamerica/Diagnostico_trata_de_personas.pdf		
Observaciones	La OEA solicita: “Porcentaje de casos de explotación de niños/as para comercio sexual y para pornografía que fueron llevados a la justicia y cuántos de estos casos recibieron condena”. En México no se tiene información desglosada para este delito en particular; se presentan las cifras disponibles para trata de personas. Los datos disponibles en el plano estatal son escasos y, para algunos estados de la República Mexicana, se registran en ceros. Esto se explica por varias razones: “En primer lugar, no ha pasado mucho tiempo desde que varios estados tipificaron el delito y en muchos casos esto ha limitado la capacidad institucional para perseguirlo y sancionarlo, sobre todo considerando que la trata de personas constituye un fenómeno delictivo muy complejo. En segundo lugar la tasa de denuncia es relativamente baja, sea por temor a la revictimización cometida por las autoridades, porque la víctima se encuentra bajo amenaza de los tratantes, por la dificultad de integrar los elementos del tipo penal o por otras razones que no son exclusivas del delito de trata de personas. Incluso cuando hay una denuncia de por medio, los agentes del ministerio público o los jueces tienden a reclasificar el delito porque consideran que no están enfrentando un caso de trata de personas sino, por ejemplo, uno de lenocinio o de corrupción de menores de edad, hecho que contribuye a disminuir el número de Averiguaciones Previas (AP) sobre el delito de trata de personas. (...) En algunos estados de la República es posible iniciar una AP por trata de personas sin necesidad de que haya una denuncia de por medio pues es un delito que se persigue de oficio”. En: UNODC, Diagnóstico Nacional sobre la Situación de Trata de Personas en México, 2014.		

NÚMERO DE DENUNCIAS SOBRE TRATA DE PERSONAS QUE FUERON LLEVADAS A LA JUSTICIA (continuación)

	Es importante señalar que de acuerdo con el Código Federal de Procedimientos Penales. Artículo 1. Fracción 1: "La averiguación previa establece las diligencias legalmente necesarias para que el Ministerio Público pueda resolver si ejercita o no la acción"; es decir, constituyen la etapa procedimental durante la cual el órgano investigador realiza todas aquellas diligencias necesarias para comprobar, en su caso, los elementos del tipo penal y la probable responsabilidad, y optar por el ejercicio o abstención de la acción penal. Por su parte, respecto de las denuncias, el Artículo 118 menciona que: "Las denuncias y las querellas pueden formularse verbalmente o por escrito. Se contraerán, en todo caso, a describir los hechos supuestamente delictivos, sin calificarlos jurídicamente, y se harán en los términos previstos para el ejercicio del derecho de petición".		
Fuentes de información	UNODC: https://www.unodc.org/documents/mexicoandcentralamerica/Diagnostico_trata_de_personas.pdf Consultado: 17/06/2015		
Desglose de cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	No definida.	Años de cálculo disponibles	2009-2011

DATOS PARA EL INFORME:

	2009-2011
Total de denuncias	207
Total de averiguaciones previas	423

INDICADOR:
NÚMERO DE QUEJAS RECIBIDAS POR DISCRIMINACIÓN LABORAL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Número de quejas recibidas por discriminación laboral**	Clave del Indicador	TjR02
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Número de quejas
Definición	Corresponde al número de quejas registradas por discriminación laboral.		
Método de cálculo	Registro del número de quejas y reclamaciones por discriminación laboral en CONAPRED.	Fórmula	
		Cifras absolutas	
Referencias	La discriminación laboral ocurre por razones injustas, arbitrarias y sistemáticas, provocando que no existan las condiciones mínimas para conducir una existencia digna. De ahí que la oportunidad para ganarse la vida a través de un empleo libremente elegido y aceptado sea considerada como un derecho inexpropiable de la persona; una prerrogativa que los Estados deben defender bajo cualquier circunstancia.		
Observaciones	La OEA solicita el "Porcentaje de denuncias recibidas por discriminación laboral de personas con discapacidad, y de mujeres por acoso laboral que recibieron una respuesta judicial o administrativa positiva". En México no se tiene información estadística disponible con este nivel de detalle. Únicamente se localizó información sobre el número de quejas y reclamaciones por discriminación laboral, información referente a la ficha TdP01. Los Informes Anuales de actividades de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos reportan el número de expedientes que son remitidos al CONAPRED en el año. En: http://www.cndh.org.mx/Informes_Anuales_Actividades		
Fuentes de información	Información proporcionada por la Dirección de Estudios y Políticas Públicas y Dirección de Quejas del CONAPRED. Actualizada al 31 de julio de 2015. Consulta: 11/08/2015.		
Desglose de cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	2011-2014

DATOS PARA EL INFORME:

Total de Quejas y Reclamaciones	2012	2014
Expedientes registrados	463	584

INDICADOR:
NIVELES DE VULNERACIÓN DE DERECHOS EN MATERIA LABORAL NO ATENDIDOS POR INSTANCIAS JUDICIALES O ADMINISTRATIVAS

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Niveles de vulneración de derechos en materia laboral no atendidos por instancias judiciales o administrativas**	Clave del Indicador	TjRn01
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	
Definición (Propuesta OEA)	Niveles de vulneración a derechos en materia laboral no atendidos por instancias judiciales o administrativas (% de las víctimas que no acuden a ningún recurso judicial o administrativo).		
Método de cálculo	SE PROPONE GENERAR.	Fórmula	
Referencias			
Observaciones			
Fuentes de información			
Desglose de cálculo			
Periodicidad de la información		Años de cálculo disponibles	

INDICADOR:
PORCENTAJE DE CASOS DE EXPLOTACIÓN LABORAL DE NIÑOS/AS QUE FUERON LLEVADOS A LA JUSTICIA

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	**Porcentaje de casos de explotación laboral de niños/as que fueron llevados a la justicia**	Clave del Indicador	TjRn02
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	
Definición (Propuesta OEA)	Porcentaje de casos de explotación laboral de niños/as que fueron llevados a la justicia y cuántos de estos casos recibieron condena		
Método de cálculo	SE PROPONE GENERAR.	Fórmula	
Referencias			
Observaciones	En México no se tiene información sistematizada sobre este tipo de delito, existe una dificultad y es que no hay homogeneidad en la tipificación de los delitos ligados a la explotación laboral de menores. En algunos estados no está tipificada esta conducta delictiva o en otros subsisten y se confunden con la propia tipificación del delito de trata de personas. Otra dificultad es que los datos disponibles son sumamente limitados. La base de datos de INEGI sobre delitos procesados es la más completa y consistente pero la información no aparece desglosada por delito, sino por sus categorías. Además se trata de información sobre actos delictivos que resultaron en un proceso, lo que implica cifras que están lejos de reflejar la incidencia delictiva real.		
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. Derecho al Trabajo, 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: 978-607-729-257-9