

## Acceso a la justicia

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

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	<b>Tribunales Colegiados de Circuito pertenecientes a la jurisdicción laboral por cada 100,000 habitantes</b>	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	
		$TTCPT = TCCML/PT \times 100,000$	
Observaciones	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>En estudios publicados en 2015, de diversos grupos de expertos (CIDE-Justicia Cotidiana- <a href="http://justiciacotidiana.mx/">http://justiciacotidiana.mx/</a>; Consejo Nacional de Universitarios-Reconstruyamos nuestra nación- <a href="http://www.consejonacionaldeuniversitarios.org.mx/">http://www.consejonacionaldeuniversitarios.org.mx/</a>), 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</p>		

**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: <a href="http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/844/10.pdf">http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/844/10.pdf</a>		
Fuentes de información	Reglamento: <a href="http://www.stps.gob.mx/02_sub_trabajo/01_dgaj/r_jfca.pdf">http://www.stps.gob.mx/02_sub_trabajo/01_dgaj/r_jfca.pdf</a> Órganos jurisdiccionales en funciones por circuito, Poder Judicial de la Federación: <a href="https://www.cjf.gob.mx/">https://www.cjf.gob.mx/</a> Población Total: <a href="http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Proyecciones_Datos">http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Proyecciones_Datos</a> 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	<b>Instancias administrativas para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas al derecho al trabajo y a las libertades sindicales</b>	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	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		
Vigencia	<p>TFCA: 28/12/1963</p> <p>JFCA: 23/09/1927</p> <p>PROFEDET: 1929</p> <p>PRODETSE: 1984.</p>		
Observaciones			
Fuentes de información	<p>TFCA: <a href="http://www.tfca.gob.mx/">http://www.tfca.gob.mx/</a></p> <p>JFCA: <a href="http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/introduccion.html">http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/introduccion.html</a></p> <p>PROFEDET: <a href="http://www.profedet.gob.mx/profedet/que-es-profedet.html">http://www.profedet.gob.mx/profedet/que-es-profedet.html</a> y <a href="http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5366175&amp;fecha=29/10/2014">http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5366175&amp;fecha=29/10/2014</a></p> <p>PRODETSE: <a href="http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/Procuraduria">http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/Procuraduria</a></p> <p>Consultado: 26/05/2015</p>		

**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	<b>Mecanismos que garanticen el acceso a la justicia laboral para población de escasos recursos económicos, población con discapacidad y pueblos indígenas</b>	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	<p>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.</p> <p>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.</p>		
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: <a href="http://www.ifdp.cjf.gob.mx/Quees/mision.asp">http://www.ifdp.cjf.gob.mx/Quees/mision.asp</a>		
Fuentes de información	LFDP: <a href="http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/106_241214.pdf">http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/106_241214.pdf</a> PROFEDET: <a href="http://www.profedet.gob.mx/profedet/index.html">http://www.profedet.gob.mx/profedet/index.html</a> 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	<b>Mecanismos administrativos y judiciales para atender vulneraciones al derecho individual y colectivo al trabajo</b>	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	<p>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.</p> <p>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.</p>		
Vigencia	Fracción I: Fracción reformada DOF 06-06-2011 CNDH: 10 de junio de 2011		
Observaciones			
Fuentes de información	CPEUM: <a href="http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270515.pdf">http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270515.pdf</a> CNDH: <a href="http://200.33.14.34:1015/archivos/exp_concluidos/00005115.pdf">http://200.33.14.34:1015/archivos/exp_concluidos/00005115.pdf</a> 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	<b>Conflictos laborales en el ámbito de la jurisdicción federal</b>	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	<p>La OEA solicita “Número de entradas y salidas de causas en la jurisdicción laboral”.</p> <p>El total de casos resueltos al final de un año calendario puede ser mayor al total de casos registrados en el año, debido a la acumulación de periodos anteriores.</p> <p>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.</p>		
Institución que lo genera o publica (Fuente)	Secretaría de Trabajo y Previsión Social. 2o. Informe de Labores, Anexo, p.115. En: <a href="http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/actividades/2014/septiembre/INFORME%20STPS%202013_2014.pdf">http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/actividades/2014/septiembre/INFORME%20STPS%202013_2014.pdf</a> 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

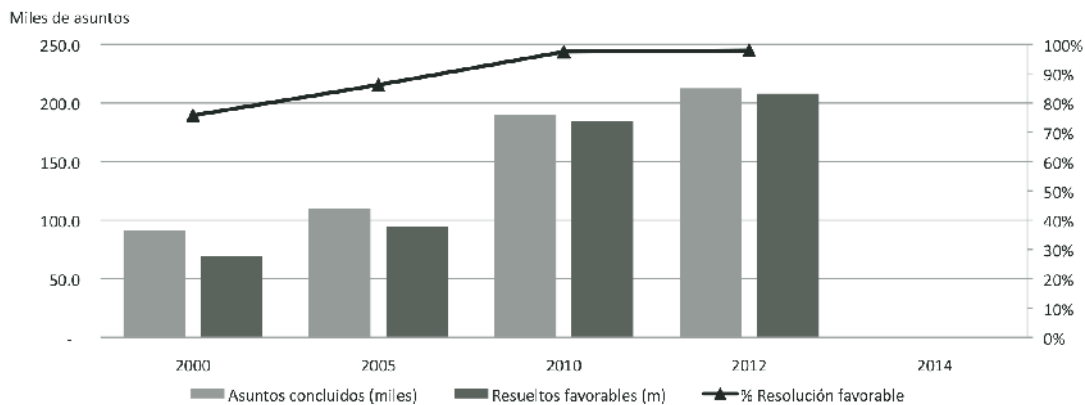
Nombre del Indicador	<b>Porcentaje de asuntos con resolución favorable</b>	Clave del Indicador	TJP02
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Asuntos resueltos favorablemente a las(os) trabajadoras(es), como porcentaje del total de asuntos concluidos, en la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.		
Método de cálculo	RF - Asuntos con resolución favorable a trabajadores. AC - Asuntos concluidos. 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	<p>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.</p> <p>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 (<a href="http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/ce/scpd/LIX/dis_leg_des_real.pdf">http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/ce/scpd/LIX/dis_leg_des_real.pdf</a>); (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.</p> <p>En: <a href="http://archivo.eluniversal.com.mx/nacion-mexico/185121.html">http://archivo.eluniversal.com.mx/nacion-mexico/185121.html</a></p>		
Fuentes de información	Secretaría de Trabajo y Previsión Social. 2o. Informe de Labores, Anexo, p.115. En: <a href="http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/actividades/2014/septiembre/INFORME%20STPS%202013_2014.pdf">http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/actividades/2014/septiembre/INFORME%20STPS%202013_2014.pdf</a> 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	<b>Jurisprudencia que garantice la protección de la estabilidad laboral contra despidos injustificados</b>	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	<p>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”.</p>		
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: <a href="http://200.38.163.178/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx">http://200.38.163.178/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx</a> 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	<b>Jurisprudencia que garantice el reconocimiento del tipo de contrato que realmente se tiene más allá de las formalidades</b>	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 <i>outsourcing</i> , si el trabajador demanda únicamente a una de las empresas que constituyen una unidad económica, el término de aquella 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 <i>outsourcing</i> , 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	<b>Jurisprudencia que garantice medidas antidiscriminación en el acceso al trabajo</b>	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	<p>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”.</p>		

**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: <a href="http://200.38.163.178/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx">http://200.38.163.178/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx</a> 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	<b>Jurisprudencia que garantice la protección laboral en caso de embarazo</b>	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	<p>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) (...)”.</p>		
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: <a href="http://200.38.163.178/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx">http://200.38.163.178/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx</a> 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	<b>Jurisprudencia que garantice la protección laboral para personas con discapacidad</b>	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	<p>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”.</p>		

**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: <a href="http://200.38.163.178/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx">http://200.38.163.178/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx</a> 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	<b>Jurisprudencia que garantice la protección al trabajador contra decisiones arbitrarias del empleador</b>	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: <a href="http://200.38.163.178/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx">http://200.38.163.178/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx</a> 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	<b>Jurisprudencia que garantice las condiciones mínimas de bienestar en el trabajo</b>	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: <a href="http://200.38.163.178/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx">http://200.38.163.178/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx</a> 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	<b>Jurisprudencia que garantice el ingreso mínimo vital para desempleados o trabajadores en situación de vulnerabilidad</b>	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: <a href="http://200.38.163.178/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx">http://200.38.163.178/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx</a> 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	<b>Tiempo promedio de duración de procesos en la jurisdicción laboral</b>	Clave del Indicador	TjPn01
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de medida	
Definición (Propuesta OEA)	Tiempo promedio de duración de procesos en la jurisdicción laboral.		
Método de cálculo	SE PROPONE GENERAR.	Fórmula	
Referencias			
Observaciones	Esta información 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	<b>Número de denuncias sobre trata de personas que fueron llevadas a la justicia</b>	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	<p>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.</p> <p>En: <a href="https://www.unodc.org/documents/mexicoandcentralamerica/Diagnostico_trata_de_personas.pdf">https://www.unodc.org/documents/mexicoandcentralamerica/Diagnostico_trata_de_personas.pdf</a></p>		
Observaciones	<p>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.</p> <p>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.</p>		



**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: <a href="https://www.unodc.org/documents/mexicoandcentralamerica/Diagnostico_trata_de_personas.pdf">https://www.unodc.org/documents/mexicoandcentralamerica/Diagnostico_trata_de_personas.pdf</a> 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	<b>Número de quejas recibidas por discriminación laboral</b>	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: <a href="http://www.cndh.org.mx/Informes_Anuales_Actividades">http://www.cndh.org.mx/Informes_Anuales_Actividades</a>		
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	<b>Niveles de vulneración de derechos en materia laboral no atendidos por instancias judiciales o administrativas</b>	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	<b>Porcentaje de casos de explotación laboral de niños/as que fueron llevados a la justicia</b>	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	