

Código de Ética



Introducción

La misión de PODER es fomentar la transparencia y rendición de cuentas de las empresas en América Latina desde la perspectiva de derechos humanos. También procuramos fortalecer a los actores de la sociedad civil afectados por prácticas empresariales para que actúen como garantes de la rendición de cuentas a largo plazo. Nuestra misión es el punto de partida y fundamento para generar el presente Código de Ética que concentra aquellos principios que motivan nuestro trabajo.

Entendemos que los derechos humanos son indivisibles, interdependientes, integrales y que entre ellos no existe jerarquía sino ponderación. Esto explica que una gama amplia de principios y derechos se consideren como cruciales para PODER y el modo en que conduce su trabajo. La integralidad de los derechos humanos, por lo tanto, no excluye aquellos que de manera expresa no se enuncian en el Código de Ética. Nuestro compromiso es avanzar en el respeto, promoción y garantía de los derechos humanos en el sentido más amplio para cumplir con nuestra misión y al mismo tiempo generar un clima laboral al interior de la organización en armonía con los mismos.

A partir de estas consideraciones, el Código de Ética de PODER surge de un diagnóstico participativo realizado por parte de todo el equipo de PODER en junio de 2019 con el objetivo de acordar los principios y valores rectores de la organización sobre los que se asientan sus actividades y prácticas institucionales. Este Código enmarca las conductas y actitudes que garantizan la congruencia entre las prácticas y acciones de PODER y su ideario institucional.

El Código de Ética establece un marco de referencia común para delimitar las libertades y responsabilidades personales, colectivas e institucionales hacia dentro y hacia fuera de la organización, con estricto apego a los derechos humanos y con el fin de crear el ethos organizacional que define el carácter de PODER.

La Dirección Ejecutiva, las Direcciones Programáticas, el Comité de Trabajadores y, en general, todos y todas las trabajadoras se encargarán de promover los mecanismos y canales para su difusión entre todo el personal de la organización, así como de velar por su continua actualización, la no regresividad de sus principios y de establecer las temporalidades para su aplicación e implementación en la planificación estratégica y el diseño institucional, atendiendo al carácter progresivo de alguna de sus metas.

Este Código es de aplicación para las y los trabajadores con algún tipo de relación contractual vigente con PODER y todo aquel o aquella que lleve a cabo actividades en nombre de la organización, con independencia del nivel jerárquico o ubicación geográfica. La observación de su cumplimiento corre a cargo de cada miembro de la organización y las sanciones que se deriven del mismo se establecerán de acuerdo a los criterios de manejo de personal, las políticas de resolución de conflictos, los procedimientos de acta administrativa y rescisión del contrato establecidos en el Manual de Recursos Humanos de la organización.

ÍNDICE

Introducción

1.Legislación relacionada con los principios éticos

2.Políticas de vinculación con contrapartes, aliados y comunidades

3. Principio de igualdad de género

4.Principio de no discriminación

5.Principio para el medio ambiente

6.Principio contra la corrupción

7.Principio de aprendizaje permanente

8.Principio de transparencia y rendición de cuentas

9.Principio de cuidados

10.Principios en la gestión de los Recursos Humanos y políticas de contratación

11.Principio de progresividad

12.Principio de conocimiento común

13.Difusión, aplicación y cumplimiento del Código de Ética

Anexo I

1. Legislación relacionada con los principios éticos

Artículo 2o., artículo 3o. y 3o. Bis, Artículo 47, Artículo 51, Artículo 56, Artículo 133, Artículo 135 de la [Ley Federal del Trabajo \(LFT\)](#). Artículos 1º, 5º y 123º de la [Constitución Federal](#), [Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia](#), Artículo 2, párrafo 2 y 3 del [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#), [Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos](#), y artículos 6, [Convención Internacional sobre toda Forma de Discriminación Racial \(ICERD\)](#), la [Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer \(CEDAW\)](#) y la [Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad \(CDPD\)](#), [Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer](#) (Convención Belém do Pará), [Convenio sobre la discriminación](#) (empleo y ocupación) número 111 de la Organización Internacional del Trabajo, [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#) y [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#).

2. Políticas de vinculación con contrapartes, aliados y comunidades

La relación con grupos ciudadanos, comunidades y organizaciones de trabajadores/as es una prioridad fundamental en el trabajo programático y la actividad de PODER. Los distintos actores implicados en el tejido, organización, participación y construcción del movimiento por la transparencia y rendición de cuentas son claves para la consecución de los objetivos de PODER. Es por ello que cada instancia de vinculación está regida por unos principios acordes con la naturaleza de la organización.

Con las comunidades, organizaciones comunitarias, sociedad civil y ciudadanía en general, PODER se guía por los principios:

a) Participación / Inclusión / Reciprocidad

El trabajo programático de Poder se guía por la promoción de procesos participativos con las organizaciones comunitarias, sociedad civil y ciudadanía en general. Su inclusión en la construcción de contrapesos que denuncien y resistan las violaciones de derechos humanos, laborales y ambientales, fortalece la acción estratégica en pos de la construcción de un movimiento para la

rendición de cuentas y la transparencia. Las alianzas basadas en el trabajo conjunto y la reciprocidad son clave para la consecución de nuestras metas y objetivos.

b) Porosidad / Escucha / Búsqueda de consensos / No expertise

El trato justo e igualitario con los actores con los que PODER colabora está basado en la escucha de sus necesidades y propuestas frente a las violaciones de derechos humanos. Las acciones estratégicas desarrolladas por PODER ante estas problemáticas nacen de la búsqueda de consensos con los agentes implicados, sin anteponer el expertise de la organización y sus miembros frente a los recursos locales y saberes propios de las comunidades.

c) Respeto a la autonomía / Solidaridad no instrumental / Intervención Consciente

PODER está comprometida con el respeto a la autonomía de las comunidades y la no injerencia en los procesos internos de toma de decisiones y formas organizativas. A través de la intervención consciente se buscan y promueven las sinergias necesarias para generar un mayor impacto de las acciones y estrategias para que las comunidades ejerzan su derecho al consentimiento libre, previo e informado de los proyectos que afectan el libre desarrollo de la vida en común. La no imposición de agendas ajenas a los procesos orgánicos de las comunidades se sustenta y fundamenta por el ejercicio de vínculos solidarios no instrumentales. La coordinación del trabajo entre los actores participantes respeta la autonomía de objetivos y medios y facilita la comunicación, formación y capacitación en los temas de interés compartidos.

d) Fomento de la cultura de no violencia y paz / Educación popular

PODER busca construir recursos pedagógicos compartidos desde la cultura de paz y no violencia para impulsar las transformaciones sociales necesarias que la vida y el bienestar de las organizaciones comunitarias, sociedad civil y ciudadanía en general requieren. Fortalecer la cultura democrática en todos los niveles y fomentar la participación y el lenguaje inclusivo en todas sus acciones es parte del ethos organizacional de PODER.

e) Protocolos / Metodologías

Para generar cultura organizacional permeada por cada uno de estos principios, los programas y las áreas transversales de PODER incorporan y sistematizan las experiencias de éxito y los desaciertos de la vinculación estratégica con las

comunidades, organizaciones comunitarias, sociedad civil y ciudadanía en general. Avanzar hacia la estandarización metodológica que condense el ideario institucional de PODER, generar evidencia empírica que propicie la reflexión y el cuestionamiento ético, es parte del compromiso de la organización con todos los grupos con los que trabaja PODER.

3. Principio de igualdad de género

La integración de la perspectiva de género implica no solo la reorientación de actuaciones dentro de PODER sino la responsabilidad de la organización en el desmantelamiento de las desigualdades de género en la sociedad. La igualdad sustantiva es un principio rector y transversal en la arquitectura institucional, la planeación estratégica y el trabajo programático de PODER. Es por ello que la estructura de la organización, el control de los procesos de trabajo y los procesos de valoración del mismo, así como la delimitación y asignación de responsabilidades y de prioridades se realiza atendiendo a criterios de igualdad de género que no reproduzcan las desigualdades materiales y simbólicas.

Atendiendo a este compromiso PODER:

- a) Promueve activamente la equidad en todos los eventos, convocatorias, mesas de trabajo, conversatorios y actividades públicas de las que hace parte. Entendiendo que la participación equitativa y la incorporación de voces plurales es parte de la tarea colectiva para la transformación social que asumimos como organizaciones de la sociedad civil.
- b) La representación institucional o las actividades que se deriven de ella estará guiada siempre por el principio de igualdad sustantiva y la participación igualitaria.
- c) La comunicación institucional oral y escrita estará guiada por el enfoque de género a partir de las directrices y recomendaciones del Manual de estilo para una comunicación con enfoque de género (en proceso de elaboración).
- d) El trabajo invisible de la organización queda plasmado en el Repartidor de Talacha, que organiza y distribuye de forma voluntaria y corresponsable las tareas no asignadas contractualmente pero que hacen parte del día a día de la organización, manteniendo un

ambiente de trabajo justo, organizado, equitativo y responsable. La observancia de su correcto y justo funcionamiento es corresponsabilidad de todas y cada una de las trabajadoras y trabajadores de PODER más allá de las diferencias jerárquicas.

- e) El Comité de género y el Grupo de masculinidades son instancias de análisis, discusión y promoción de la igualdad de género dentro de la organización. La participación es voluntaria pero las iniciativas propuestas incumben y vinculan a todo el personal de PODER.
- f) Las medidas correspondientes para prevenir, investigar, sancionar y reparar cualquier conducta, comportamiento y acción relacionada con el ejercicio de violencia de género en PODER quedan contenidas en el Protocolo para la atención de la violencia de género en PODER. (En proceso de elaboración)
- g) La políticas laborales de contratación con enfoque de género es proactiva, con la imposibilidad de rebasar en el conjunto de la organización una desigualdad de una contratación menor al 40% en detrimento de la contratación de mujeres, y procurando el equilibrio igualitario en todas las áreas transversales, programas y especialmente en los puestos directivos y de mayor jerarquía y responsabilidad.
- h) La promoción, la formación y capacitación, la remuneración (actualmente con el escalafón salarial, instrumento en constante revisión y con principio de progresividad) y, en general, la calidad y condiciones de los puestos de trabajo se garantizan de forma equitativa dentro de la organización.
- i) Las políticas de contratación laboral y gestión de recursos humanos contenidas en el Manual de Recursos Humanos de PODER, garantizan y promueven la igualdad formal y sustantiva entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la legislación laboral vigente dentro de la organización.

4. Principio de no discriminación

- a) En PODER está proscrita la discriminación por raza, color, linaje, sexo, género, estado civil, discapacidad, origen étnico, origen nacional,

salud, edad, preferencias sexuales, condición social, posición económica, religión, opinión política “y cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar” derechos. Específicamente el criterio de no discriminación por género impide el acceso y ejercicio de cualquier derecho por cuestiones relacionadas al género.

- b) Esto contempla también la expresión de género o la identidad de género, ninguna persona puede ser discriminada por cómo se identifica con relación al género. PODER entiende que las categorías de la discriminación se intersectan tornando la discriminación más compleja. Por ello, está comprometida con la progresiva complejización de los marcos de análisis, el lenguaje y cualquier consideración o acción relacionada con la no discriminación involucrando a todos los programas y las áreas transversales. Asimismo, está comprometida con la ampliación de los recursos para la capacitación y el trabajo con comunidades, organizaciones comunitarias, sociedad civil y ciudadanía en general basado en la no discriminación.
- c) En PODER está proscrita tanto la discriminación directa como la indirecta, es decir, tanto la que resulta de una acción intencionada realizada por parte de una o más personas de la organización, como aquella que resulta de las políticas, diseño, planeación o arreglo institucional por parte de PODER y que impida el ejercicio de los derechos a alguna persona miembro de la organización.
- d) El compromiso con detectar y revertir las causas de la discriminación indirecta implica la dedicación de recursos humanos y no humanos a incorporar de forma progresiva en el sí de la organización.
- e) La sanción de cualquier conducta o acción relacionada con la discriminación realizada por uno o varios miembros de PODER procederá según los criterios de manejo de personal, las políticas de resolución de conflictos, los procedimientos de acta administrativa y rescisión del contrato establecidos en el Manual de Recursos Humanos de la organización.

- f) PODER se compromete a una actitud proactiva contra la discriminación mediante la posibilidad de negociar e implementar ajustes razonables al puesto de trabajo.

5. Principio para el medio ambiente

En el contexto actual de degradación de las condiciones medioambientales del planeta, el esfuerzo por el impacto negativo en los ecosistemas con los que interactuamos es una tarea necesariamente compartida. Partiendo del diagnóstico de que los seres humanos somos una fuerza geológica responsable de la pérdida de la biodiversidad y el cambio climático, en PODER procuramos que, en congruencia con su misión, visión y principios, el trabajo programático que realizamos tanto dentro como fuera de la organización, tengan como objetivo la sostenibilidad, el resguardo y protección del medio ambiente y el impacto mínimo en los ecosistemas locales con los que nos interrelacionamos. La adecuada gestión de recursos y la integración de este principio en todos los procesos y en todas las actuaciones de la organización promueve la prevención y la reducción del impacto ambiental generado.

6. Principio contra la corrupción

Acorde con los principios de transparencia y rendición de cuentas, así como por coherencia con su misión y visión, en PODER tenemos un fuerte compromiso en contra de la corrupción. Las prácticas y políticas corruptas son fuente de desigualdad en la sociedad, socavan el estado de derecho y la democracia. Es por ello que no solo en el trabajo programático estamos fuertemente implicadas en la lucha contra la corrupción sino que hacia el interior de la organización tenemos políticas para la prevención y el combate de la misma.

- a) Implementación de medidas para prevenir, detectar y denunciar los conflictos de intereses derivados de nuestra actividad.
- b) Transparencia, rendición de cuentas y accesos a la información de nuestros recursos y toma de decisiones, fondos y presupuesto.
- c) Mecanismo de whistleblowing confidencial.
- d) Supervisión y seguimiento a los procedimientos, proyecto y acciones de la organización como mecanismo de control interno participativo para evitar la corrupción.

- e) Resguardo y protección a las filtraciones y fuentes que brindan información a los proyectos.
- f) Políticas de seguridad y anejo responsable de los datos, denuncias confidenciales, información sensible o comprometedoras y demás información volcada en nuestras plataformas y/o con nuestros trabajadores/as.

7. Principio de aprendizaje permanente

PODER promueve el aprendizaje permanente, individual y colectivo como proceso de empoderamiento necesario para fortalecer las metas y objetivos que perseguimos. La educación es un medio para alcanzar los demás derechos y libertades y por ello fomentamos procesos de formación y capacitación accesibles, aceptables y adaptables a las necesidades de las y los trabajadores y las comunidades, organizaciones comunitarias, sociedad civil y ciudadanía en general implicadas. La educación transforma y fortalece el carácter y la posibilidad de incidencia de PODER en el contexto local y global, contribuyendo a la transformación más justa de nuestras sociedades.

8. Principio de transparencia y rendición de cuentas

El concepto de la rendición de cuentas empresarial replantea la lucha ciudadana en favor de la democracia y la equidad social, poniendo énfasis en el poder que las empresas ejercen para la captura del Estado que privilegia intereses privados en detrimento de la sociedad en general. Por ello, PODER basa su actividad en la honestidad, la responsabilidad y el acceso a la información con relación a los recursos, financiamientos y subsidios, y aplica mecanismos de transparencia de la gestión basados en la rendición de cuentas ante donantes, trabajadores/as, aliados y redes y comunidades. Asimismo, está comprometido con el manejo responsable de las fuentes e información que por el carácter de su actividad tiene en su haber.

9. Principio de cuidados

Como impulsoras e impulsores de las prácticas y filosofía feminista, PODER pone al centro de la organización los cuidados, entendiendo que son la condición de posibilidad para el desarrollo de nuestras actividades. La conexión entre la vida

personal y la laboral propicia un ambiente de trabajo conciliador que combate activamente las desigualdades motivadas por el género y los roles y estereotipos asociados a la feminidad y la masculinidad y su relación con los cuidados implicados en cada una de las esferas de la vida. La flexibilidad horaria acordada, el derecho a la desconexión previamente comunicado y negociado con las distintas áreas de trabajo y la justa distribución de las cargas laborales son parte de esta política y pretenden visibilizar y compensar los desajustes individuales y colectivos motivados por cuestiones de género o por la intensidad de las actividades. Fomentar el cuidado es fomentar ambientes de trabajo colaborativos, dignos, justos y éticos. El Manual de Recursos Humanos de PODER contiene todas las políticas y prestaciones laborales acordadas que promueven y garantizan la conciliación entre vida y trabajo en el seno de la organización.

10. Principios en la gestión de los Recursos Humanos y políticas de contratación

Las políticas de contratación y de gestión de los recursos humanos tienen como objetivo fomentar una cultura de trabajo que respete los derechos de las personas, generar criterios y políticas de recursos humanos, favorecer la equidad, promover la transparencia y la cultura de trabajo colaborativa. Los principios y las políticas de contratación y gestión de recursos humanos de PODER están recogidos en el Manual de Recursos Humanos y establecen los lineamientos básicos acordados y en armonía con los principios del presente Código Ético. El Comité de Trabajadores/as es una instancia clave para la protección, promoción y garantía de los derechos laborales de todo el equipo de PODER.

11. Principio de progresividad

Los principios contenidos en este Código de Ética son estándares mínimos y deben ser complementados en estricta observancia de las posibles mejoras que pueda incorporar. Es un instrumento activo y que requiere del compromiso constante y continuado con los principios que lo estructuran. Asimismo, atendiendo a que no cumple a profundidad con una política de no discriminación y de igualdad de género sustantiva óptima, establece un criterio de progresividad que implica la gradualidad y el avance con metas en el corto,

medio y largo plazo establecidas en la planeación estratégica, la planificación operativa y programática, así como la evaluación y monitoreo de la incorporación a los procesos de trabajo.

12.Principio de conocimiento común

Todo el conocimiento y la información producida desde PODER se maneja con una licencia Creative Commons que preserva los derechos autorales al mismo tiempo que permite su circulación, distribución, edición y copia. Los usos creativos sin fines comerciales de la información y conocimiento generado desde PODER ayudan a potenciar y amplificar sus contenidos, al mismo tiempo que reconoce su carácter colectivo. En la misma dirección es que se promueve el uso de software libre entre los trabajadores/as y colaboradores como herramienta y estrategia para hacer una tecnología y unas redes más justas y accesibles.

13.Difusión, aplicación y cumplimiento del Código Ético

- a) El Código Ético será aprobado por todas los programas, áreas transversales y órganos que configuran la estructura institucional de PODER.
- b) El Código de Ética será suscrito por todo el personal con una relación contractual vigente con PODER independientemente de su posición jerárquica o ubicación geográfica.
- c) El Código de Ética será difundido entre las organizaciones, contrapartes, aliados y redes, comunidades e interlocutores y consultores con quienes PODER mantenga vínculos estratégicos.
- d) El seguimiento, evaluación, modificación y observancia del cumplimiento es corresponsabilidad de todo el equipo de PODER, con especial mención a la responsabilidad para la Dirección Ejecutiva, el Comité de género y el Comité de trabajadoras/es.
- e) Todos los Manuales, Protocolos y documentos generados por PODER y con carácter vinculante para los trabajadores/as, tanto los ya establecidos como los que se aprueben a futuro, tendrán que alinearse con los principios establecidos en el presente Código de Ética.

- f) El presente Código de Ética es un documento en construcción continua y está abierto a modificaciones para su mejora a partir de sugerencias de cualquier persona trabajadora de PODER a través del Comité de Género.

Anexo I

Legislación relacionada con los principios éticos

[Ley Federal del Trabajo \(LFT\)](#)

Artículo 2o.,

Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. 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.

Artículo 3o. y 3o. Bis,

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio. 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. Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

- Para efectos de esta Ley se entiende por: a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Artículo 47,

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo; IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea

la causa única del perjuicio; VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo; IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa; X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico; XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. El patrón que despidiera a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron. El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal. La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión. La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

Artículo 51,

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos; III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; IV. Reducir el patrón el salario del trabajador; V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados; VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo; VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan; VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 56,

Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Artículo 133,

Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio; II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado; III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste; IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura; V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores; VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo; VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes; VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento; IX- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación; X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante; XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo; XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Artículo 135,

Queda prohibido a los trabajadores: I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe; II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón; III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o

elaborada; IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez; V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; VII. Suspender las labores sin autorización del patrón; VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo; IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; y XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

Constitución Federal.

Artículo 1º,

[...] 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.

Artículo 5º,

[...] El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

Artículo 123º,

[...] V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de

lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. 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. Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

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.

[Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia,](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf)

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 2, párrafo 2

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 3,

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

[Convención Internacional sobre toda Forma de Discriminación Racial \(ICERD\).](#)

Artículos 6,

Los Estados partes asegurarán a todas las personas que se hallen bajo su jurisdicción, protección y recursos efectivos, ante los tribunales nacionales competentes y otras instituciones del Estado, contra todo acto de discriminación racial que, contraviniendo la presente Convención, viole sus derechos humanos y libertades fundamentales, así como el derecho a pedir a esos tribunales satisfacción o reparación justa y adecuada por todo daño de que puedan ser víctimas como consecuencia de tal discriminación.

[Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer \(CEDAW\)](#)

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

[Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad \(CDPD\).](#)

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

[Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer](#) (Convención Belém do Pará),

<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

[Convenio sobre la discriminación](#) (empleo y ocupación) número 111 de la Organización Internacional del Trabajo

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

[p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

[Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos](#)

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

[Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#)

<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>

[Declaración Universal de los Derechos Humanos](#)

<https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>