

# Manual de Responsabilidad Empresarial

## Kuo Elastómeros S.A. de C.V.



*“RSE es la toma de decisiones de la empresa relacionadas con los valores éticos, cumplimiento de requerimientos legales y respeto hacia la gente, las comunidades y el medio ambiente. Es un conjunto integral de políticas, prácticas y programas que se reflejan a lo largo de las operaciones empresariales y de los procesos de toma de decisión, el cual es apoyado e incentivado por los mandos altos de la empresa”.*

*“Es la voluntad de una empresa productiva por jugar de manera completa su papel de contribuir al desarrollo en la comunidad a la que pertenece aportando visión, valores, capacidades especiales, recursos humanos y recursos financieros para un desarrollo económico, social y ambiental más equitativo y sostenible.”*

## Desarrollo Sostenible:

### Una meta y un compromiso de Kuo Elastómeros

El grupo Directivo de Kuo Elastómeros, establece como meta, el cumplimiento de la política de Responsabilidad Social Empresarial, con el propósito de operar en las comunidades en las que se encuentran ubicadas nuestras plantas de Hule Sintético y Negro de Humo.

La línea principal de Kuo Elastómeros, es buscar el desarrollo sostenible, para satisfacer las necesidades presentes sin comprometer las generaciones futuras.

El desafío de los negocios de hoy es establecer un vínculo entre el crecimiento económico, el balance medioambiental y la responsabilidad social.



#### **Crecimiento Económico**

Nuestro Objetivo es desarrollar negocios productivos que respondan al interés de nuestros accionistas y sirvan a la vez para apoyar el desarrollo del país

#### **Balanza Medioambiental**

Buscamos maximizar la productividad de los recursos, minimizando residuos y emisiones y generando valor para las empresas, sus clientes y accionistas

#### **Responsabilidad Social:**

Nos imponemos comportamiento ético que genere valor al negocio y al mismo tiempo mejore la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, las comunidades vecinas y la sociedad

## Conceptos y principios de la Responsabilidad Social

Kuo Elastómeros, entiende el concepto de la Responsabilidad Social acorde a una visión integral de la comunidad y el desarrollo, en donde el crecimiento económico y la productividad, están asociadas con las mejoras en la calidad de vida de la gente y la vivencia de valores de las organizaciones comprometidas con la libertad y los derechos de las personas.

El impacto de la gestión organizacional se extiende a partes interesadas (grupos de interés) tanto a nivel externo: con los clientes, proveedores, con otras organizaciones, con el Estado, el municipio, el medio ambiente y la comunidad; así como a nivel interno con los trabajadores, sus familias y los accionistas.

La gestión organizacional está enmarcada dentro de los siguientes principios éticos y gerenciales:



- El respeto a la dignidad de la persona, que es inherente a la naturaleza y lo trascendente del ser humano, quien tiene derechos fundamentales irrenunciables e inalienables de carácter personal, sociocultural y medioambiental, que las organizaciones deben reconocer y promover.
- La responsabilidad legal: Las actuaciones de las organizaciones no solo están enmarcadas dentro de la constitución y las leyes que apliquen, sino que se guiarán por la búsqueda proactiva de las normas aplicables, con el fin de asegurar la intención de las mismas.
- La actuación ética: La gestión de la responsabilidad social implica una integración coherente con la Misión, Visión y Valores éticos que ha definido la organización.
- La participación: Los líderes han de promover que todo el personal se involucre en este proceso para que cada persona se tomada en cuenta en la construcción de este sistema de gestión, y para que sus capacidades se pongan en función de los fines comunes de la organización.
- Enfoque en los procesos: Los resultados deseados se alcanzan más eficientemente cuando las actividades y recursos relacionados se gestionan de manera integral.
- El trabajo en equipo: Entendida como la determinación firme y perseverante de trabajar por alcanzar aquello que de forma aislada no resulta viable.
- El desarrollo humano integral: Como compromiso por preservar el patrimonio ambiental, cultural y social para las futuras generaciones, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las inequidades sociales, en lo que implica que la organización integra en su estrategia el control sobre los impactos económicos, sociales y medio ambientales de su operación.
- La mejora continua: implica que la organización se guía con el sentido ético el constante mejoramiento de sus procesos económicos, sociales y ambientales.

## Política de Responsabilidad Social Organizacional



En Kuo Elastómeros estamos comprometidos a trabajar de forma efectiva para generar valor organizacional, mejorar la calidad de vida de nuestra fuerza de trabajadores, sus familias y las comunidades en donde ejercemos nuestras operaciones. Buscamos vincularnos en procesos de desarrollo con clientes, proveedores, contratistas, autoridades y comunidad en general. Respetamos el medio ambiente y el desarrollo sostenible es un concepto que caracteriza nuestras actividades industriales.

Kuo Elastómeros mantiene un compromiso con sus trabajadores y reconoce las necesidades de las comunidades donde opera, de ahí tu interés de buscar la integración y el respeto de la comunidad con acciones concretas: capacitación y educación, empleo y generación de ingresos, respeto al medio ambiente, seguridad en sus operaciones y apoyo la gestión local.

Cada área con programas desarrollados con el propósito de responder a las expectativas y necesidades, de manera tal de estimular la participación, concertación y organización social.

## Principios y Pilares de la Responsabilidad Social

Código de Ética	<p>Nos comprometemos a mantener un alto nivel de institucionalidad e integridad en nuestra actuación y desempeño empresarial.</p> <p>Expresamos nuestro pleno apoyo a las garantías individuales de nuestra Constitución Mexicana y a la Declaración Universal de los Derechos Humanos</p>
Buenas Prácticas de Empleo	<p>Respetamos la LFT y los derechos de los trabajadores, pagamos sueldos adecuados a las prácticas del ramo, y ofrecemos las condiciones de trabajo satisfactorias y condiciones laborales de crecimiento y desarrollo</p> <p>Nos comprometemos en buenas prácticas patronales con apego a derecho de manera responsable</p> <p>Valoramos la diversidad en nuestro personal y fomentamos la igualdad de oportunidades de contratación, empleo, promoción y retención del personal. Rechazamos el empleo de mano de obra infantil.</p>
Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional	<p>Promovemos lugares de trabajo sanos y saludables, con las medidas de seguridad que garanticen la integridad de nuestros empleados, contratistas y visitantes, procurando eliminar todo tipo de riesgo.</p> <p>Aplicamos estándares y guías internacionales de seguridad, promoviendo el entrenamiento y medición del desempeño.</p> <p>Monitoreamos la salud de nuestros empleados cuidando su condición integral para el mejor desempeño de sus funciones.</p>
Relaciones con la comunidad y autoridades	<p>Determinamos necesidades locales, reconocemos a nuestros vecinos, autoridades, medios de comunicación y de más grupos con los que nos relacionamos. Propiciamos la coordinación, dialogo y reconocemos las necesidades de apoyo mutuas, generando soluciones conjuntas.</p> <p>Respetamos la legislación vigente y cumplimos los estándares de operación de las diferentes dependencias gubernamentales con las que tenemos relación.</p> <p>Apoyamos el desarrollo de la comunidad a través de diversos programas de apoyo a universidades, centros de desarrollo y educación de la comunidad.</p>
Medio Ambiente	<p>Monitoreamos nuestras operaciones, evaluamos nuestra actuación y nos mantenemos cumpliendo o excediendo los estándares de cuidado y respeto del medio ambiente.</p> <p>No contaminamos ni el suelo, ni el agua, ni el aire. Promovemos los procesos verdes no solo en nuestra operación sino en el desarrollo de nuestra tecnología y nuestros productos.</p>

## Código de Ética:

### Nuestra Guía para hacer negocios

Bajo el apego a la institucionalidad con el grupo Kuo, Elastómeros aplica para sus negocios Industrias Negromex S.A. de C.V. y NHUMO S.A. de C.V. la alineación al código de Ética del grupo:

#### DESCRIPCION:

*El Código de Ética de Grupo KUO refleja lo que somos a través de los valores y principios que rigen y orientan nuestro comportamiento. Es la expresión del compromiso asumido ante nuestros grupos de interés de mantener los más altos niveles de ética en el desempeño, garantizando la transparencia de nuestras actividades en el contexto de un gobierno corporativo consistente con los estándares más exigentes y nuestro apego a los principios fundamentales de la responsabilidad social empresarial.*

*El Código de Ética de Grupo KUO debe verse como una plataforma de gran solidez para la realización de nuestras actividades, como una herramienta que nos permite identificar alternativas positivas y seguras de desempeño de modo que podamos canalizar nuestra energía en la creación de valor, que es lo nuestro.*

*El Código de Ética es un factor clave para el desarrollo de Grupo KUO y por ello implica una responsabilidad compartida, que puede resumirse en el concepto “cumplir e influir para que los demás cumplan”, es decir, la responsabilidad de comportarnos, todos, de la forma correcta por el bien de todos.*

#### COMPONENTES:

##### 1. NUESTRA FILOSOFÍA Y VALORES.

- 1.1 Introducción.
- 1.2 La Ética en Grupo KUO.
- 1.3 Alcance.
- 1.4 Misión, Visión y Valores.

##### 2. GRUPOS DE INTERÉS.

###### 2.1 Accionistas y socios.

- 2.1.1 Creación de valor.
- 2.1.2 Protección de los activos.
- 2.1.3 Manejo adecuado de la información propiedad de Grupo KUO y sus empresas.
- 2.1.4 Manejo de información privilegiada.
- 2.1.5 Manejo de la información financiera.

###### 2.2 Nuestro personal.

- 2.2.1 Compromisos de los integrantes de Grupo KUO.
- 2.2.2 Incorporación del personal.
- 2.2.3 Respeto.
- 2.2.4 Seguridad industrial y medio ambiente.
- 2.2.5 Desarrollo integral.
- 2.2.6 Calidad de vida en el trabajo.
- 2.2.7 Participación y reconocimiento.
- 2.2.8 Comunicación.
- 2.2.9 Actividades políticas y comunitarias del personal.

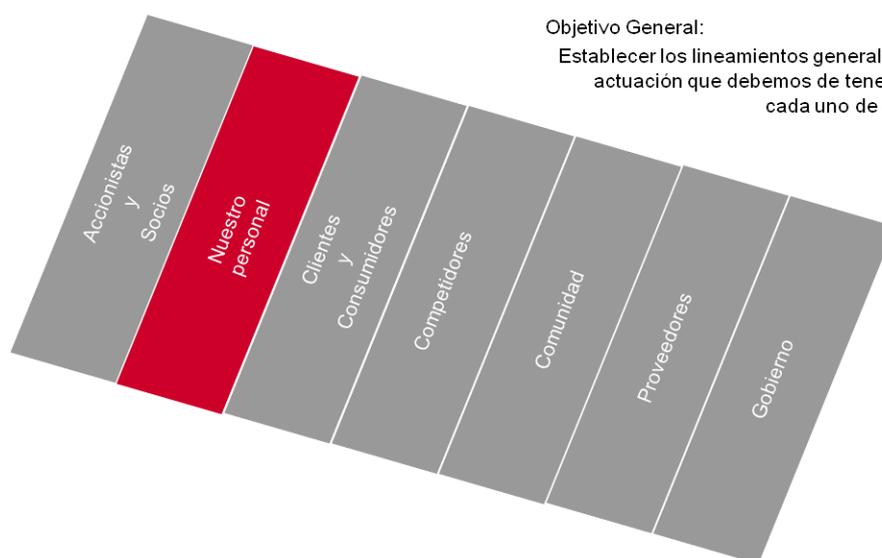
###### 2.3 Clientes y consumidores. 10

- 2.3.1 Calidad de nuestros procesos, productos y servicios.

- 2.3.2 Relación con clientes.
- 2.3.3 Compromisos y promesas, base de nuestra relación.
- 2.4 Competidores.
  - 2.4.1 Información de la competencia.
  - 2.4.2 Información de terceros.
- 2.5 Comunidad.
  - 2.5.1 Medio ambiente.
  - 2.5.2 Servicio a la comunidad.
- 2.6 Proveedores.
  - 2.6.1 Cartera de proveedores
  - 2.6.2 Promoción del Código de Ética de Grupo KUO
  - 2.6.3 Información de proveedores.
- 2.7 Gobierno.
  - 2.7.1 El gobierno como rector.
  - 2.7.2 El gobierno como cliente.
  - 2.7.3 El gobierno como proveedor.
- 2.8 Organizaciones laborales.
- 3. OPERACIÓN Y OBJETIVO DE LOS NEGOCIOS.
- 4. CONFLICTO DE INTERÉS Y CONDUCTAS Y HECHOS INAPROPIADOS.
  - 4.1 Conflicto de interés.
  - 4.2 Conductas y hechos inapropiados.
- 5. REGULACIÓN CÓDIGO DE ÉTICA.
  - 5.1 Carta de adhesión y cumplimiento.
  - 5.2 Retroalimentación y transparencia.

Funciones Básicas del Código de Ética.

1. Reforzar valores éticos en la cultura de la organización;
2. Suministrar las bases a los líderes que se enfrentan a los dilemas de comportamiento diario del personal
3. Proporcionar un marco de referencia para posibles sanciones a causa de un comportamiento no apegado al Código de Ética



Objetivo General:

Establecer los lineamientos generales de actuación que debemos de tener con cada uno de ellos.

Código de Ética kuo

# CADA UNO CUENTA...

**Evita los conflictos de interés**  
No participes en situaciones que pongan en duda nuestra lealtad a Grupo KUO.

No aproveches tu cargo indebidamente en beneficio propio o de terceros. Defiende los intereses de nuestra organización.

**Buzón de Retroalimentación y Transparencia**  
Será muy valioso que nos compartas o notifiqués cualquier desviación respecto al Código de Ética. Tus comentarios pueden ser de forma anónima. Tu información será tratada confidencialmente.

retroalimentacion.transparenciakuo@kuo.com.mx  
Teléfono: 01 800 700 GKUO (01 800 700 4586)

Código de Ética kuo

# CADA UNO CUENTA...

**Conflicto de Interés**

**Ejemplo: Caso 1**  
Un proveedor ofrece costos bajos y productos de buena calidad, sin embargo existe relación familiar entre el proveedor y el personal responsable.

**¿Debo dejarlo pasar o debo considerarlo un problema?**  
**Respuesta:** No pase la situación por alto, ya que se considera un conflicto de interés y falla de cumplimiento a las políticas de trato con proveedores y al Código de Ética.

**¡Repórtalo Inmediatamente!**

**Buzón de Retroalimentación y Transparencia**  
Será muy valioso que nos compartas o notifiqués cualquier desviación respecto al Código de Ética. Tus comentarios pueden ser de forma anónima. Tu información será tratada confidencialmente.

retroalimentacion.transparenciakuo@kuo.com.mx  
Teléfono: 01 800 700 GKUO (01 800 700 4586)

Código de Ética kuo

# CADA UNO CUENTA...

**Conflicto de Interés**

**Ejemplo: Caso 2**  
Algunos empleados de la empresa reciben regalos de proveedores y clientes así como frecuentes invitaciones a comer que exceden las cortesías normales.

**¿Es correcto este comportamiento?**  
**Respuesta:** No, ya que se considera un conflicto de interés y comportamiento inapropiado de acuerdo al Código de Ética.

**¡Repórtalo Inmediatamente!**

**Buzón de Retroalimentación y Transparencia**  
Será muy valioso que nos compartas o notifiqués cualquier desviación respecto al Código de Ética. Tus comentarios pueden ser de forma anónima. Tu información será tratada confidencialmente.

retroalimentacion.transparenciakuo@kuo.com.mx Teléfono: 01 800 700 GKUO (01 800 700 4586)

Código de Ética kuo

# CADA UNO CUENTA...

**Evita Conductas y Hechos Inapropiados**

Son las situaciones en las que se antepone el interés personal sobre los valores de Grupo KUO.

- Generar un entorno laboral hostil o hacer insinuaciones que incomoden a otra persona.
- Discriminación.
- Uso indebido de recursos de Grupo KUO.

**¡Repórtalo Inmediatamente!**

**Buzón de Retroalimentación y Transparencia**  
Será muy valioso que nos compartas o notifiqués cualquier desviación respecto al Código de Ética. Tus comentarios pueden ser de forma anónima. Tu información será tratada confidencialmente.

retroalimentacion.transparenciakuo@kuo.com.mx Teléfono: 01 800 700 GKUO (01 800 700 4586)

Código de Ética kuo

# CADA UNO CUENTA...

**Conductas y Hechos Inapropiados**

**Ejemplo: Caso 1** Una persona que realiza el 100% de sus actividades en la oficina, presenta recurrentemente comprobaciones de gastos por uso de taxi.

**¿Debo reportar este Hecho?**  
**Respuesta:** Definitivamente sí, ya que se considera una conducta inapropiada y se puede interpretar como una remuneración adicional no autorizada.

**¡Repórtalo Inmediatamente!**

**Buzón de Retroalimentación y Transparencia**  
Será muy valioso que nos compartas o notifiqués cualquier desviación respecto al Código de Ética. Tus comentarios pueden ser de forma anónima. Tu información será tratada confidencialmente.

retroalimentacion.transparenciakuo@kuo.com.mx  
Teléfono: 01 800 700 GKUO (01 800 700 4586)

Código de Ética kuo

# CADA UNO CUENTA...

**Conductas y Hechos Inapropiados**

**Ejemplo: Caso 2** He visto que un compañero reenvía gran cantidad de correos electrónicos con "cadenas", chistes y otras temáticas, que no ayudan a nuestros labores.

**¿Debo considerarlo un problema?**  
**Respuesta:** Sí. Esta situación es considerada una conducta inapropiada. Abusar de los recursos de Grupo KUO con propósitos de ocio se considera una falta al Código de Ética.

**¡Repórtalo Inmediatamente!**

**Buzón de Retroalimentación y Transparencia**  
Será muy valioso que nos compartas o notifiqués cualquier desviación respecto al Código de Ética. Tus comentarios pueden ser de forma anónima. Tu información será tratada confidencialmente.

retroalimentacion.transparenciakuo@kuo.com.mx  
Teléfono: 01 800 700 GKUO (01 800 700 4586)

# Buenas Prácticas de Empleo

## Cumplimiento de Legislación Laboral

Kuo Elastómeros respetamos las buenas prácticas de empleo con apego a la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Anexo 1), el cumplimiento de las Garantías Individuales Constitucionales de la República Mexicana (Anexo 2), la Ley Federal del Trabajo (LFT)(Anexo 3) y los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de la Ley del Seguro Social (LSS), pagamos sueldos adecuados a las prácticas del ramo, y ofrecemos las condiciones de trabajo satisfactorias y condiciones laborales de crecimiento y desarrollo.

Nos comprometemos en buenas prácticas patronales con apego a derecho de manera responsable. Valoramos la diversidad en nuestro personal y fomentamos la igualdad de oportunidades de contratación, empleo, promoción y retención del personal. Cumplimos con los preceptos referidos en el Art 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Nos aseguramos:

- Del cumplimiento de las disposiciones y legislación laboral vigente con nuestros empleados y contratistas.
  - Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos
  - Evitar la complicidad en la violación de los derechos humanos y laborales
  - Apoyar la libertad de asociación, reconocimiento y negociación laboral
  - Eliminar toda forma de trabajo forzoso y obligatorio
  - Eliminar la discriminación en la oferta de empleo
- Monitoreo de las prácticas laborales, mercado laboral y competitividad salarial así y mejora de las condiciones de trabajo.
- Revisión de las condiciones de calidad de vida de nuestros trabajadores: ambiente, instalaciones, equipo, trato personal
- Contar con operaciones seguras y procesos medidos en su condición de riesgo a fin de asegurar la integridad del personal

En México, constitucionalmente todo lo relacionado al tema del trabajo (derechos, obligaciones, condiciones de prestación, prohibiciones, etc.) está regido en el Art 123 (Anexo 4). Y como un mecanismo de claridad y especificidad se determina el Marco regulatorio de las relaciones laborales en México mismo que está fundamentado en la **LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT)**.

**Art 2.** Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

**Art 3º.** El trabajo es un derecho y un deber social., No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y la dignidad de quien lo presta y debe de efectuarse en las condiciones en que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Así mismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores

## Condiciones de trabajo:

Para ello los organismos gubernamentales se aseguran del cumplimiento de las condiciones laborales establecidas en el Art 123, la LFT y la LSS mismas que ejecutan auditorías y certificaciones de cumplimiento patronal a través de las inspecciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social sobre

las condiciones de seguridad y condiciones laborales en los sitios de trabajo, para ello contamos con las certificaciones correspondientes a nivel de autogestión revisados y validados por la propia STPS.

Para el tema de cumplimiento legal con la seguridad social del trabajador, contamos con los dictámenes que la propia institución gubernamental para tal efecto ha destinado el gobierno que es el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), INFONAVIT (Fondo para la Vivienda) quienes determinan la certificación del cumplimiento patronal a través de Dictámenes ejecutados por despachos autorizados; proceso que anualmente se ejecuta para la certificación correspondiente.

#### **Contratación de Menores:**

Ante el amparo de la Constitución Mexicana y la legislación laboral para México, no usamos la contratación de menores de edad misma que aseguramos a través de los mecanismos de reclutamiento, contratación (sistema de nómina) y candados de registro en los reportes de datos del trabajador como Registro Federal de Causantes (proceso de tributación de impuestos personal).

Artículo 175.-Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años, en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Labores peligrosas o insalubres.
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- h) Los demás que determinen las leyes.

II. De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales.

#### **Madres trabajadoras:**

LFT Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Artículo 171.-Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

Artículo 172.-En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

### **Contratación Sindicalizada**

Así mismo la legislación mexicana apoya la asociación sindical por lo que la contratación colectiva en los centros de trabajo se rigen por el Contrato Colectivo de Trabajo firmado con el Sindicato Nacional de la Industria Química, Petroquímica, Carboquímica, Gas, Similares y Conexos de la República Mexicana. Y sus revisiones anuales y bianuales de las condiciones laborales.

Así mismo Kuo Elastómeros para la contratación colectiva en el marco regulatorio del CCT mantiene un Manual de Procedimientos Laborales para normar las operaciones diarias de la relación laboral en el sitio para las operaciones que no son de administración o gestión del negocio, relacionadas con la operación de la manufactura u oficios técnicos como obreros, mantenimiento, montacarguistas, etc

### **Contratación no sindicalizada**

Las funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización y administración de carácter general se consideran puestos no sindicalizado, ya que se relacionan con trabajos personales de representación del patrón de la empresa o establecimiento. Por lo que por tal efecto existen 2 clasificaciones en los tipos de contratación en la organización.

### **Solidaridad Patronal:**

De acuerdo a la legislación mexicana cualquier relación personal subordinada que se dé bajo diferentes mecanismos de subcontratación o contratación de servicios profesionales, aseguramos el cumplimiento legal con las revisión del cumplimiento de obligaciones patronales de aquellos que facilitan los servicios en nuestras instalaciones, asegurándonos del apego a la legislación laboral vigente.

### **Contrataciones de Personal:**

La documentación requerida para la contratación, misma que se encuentra en los expedientes corresponde a copias de los documentos originales revisados en su inicio para evitar la falsificación, mismos que son retornados al trabajador para su uso. Firma de Contrato individual de trabajo y autorizaciones para los trámites correspondientes de altas al IMSS, tarjetas electrónicas de vales de despensa, nóminas, seguros, etc

Separaciones de Personal (Renuncias, liquidaciones o terminaciones de contratos)

Todo el personal cuando termina la relación laboral con Kuo Elastómeros, deslinda de responsabilidades a las empresas en las que proporciona el servicio, la documentación para tal proceso consta de una liberación de responsabilidades y liquidación de obligaciones económicas (de acuerdo a la ley y contrato individual) en un finiquito de terminación de contrato, un convenio de confidencialidad y uso de información.

### **ESTRATEGIAS DE EVALUACION:**

- Para los efectos de asegurar el cumplimiento de las practicas de empleo contamos con los siguientes mecanismos de evaluación:
  - Inspecciones de la STPS
  - Auditorías administrativas internas y externas
  - Estudios de Mercado
  - Encuestas a grupos de interés
  - Comunicaciones formales con el sindicato.

# Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional

## Descripción

Promovemos lugares de trabajo sanos y saludables, con las medidas de seguridad que garanticen la integridad de nuestros empleados, contratistas y visitantes, procurando eliminar todo tipo de riesgo.



Para ello establecemos procesos relacionados con el proceso y las personas. El compromiso de la Dirección está centrado en el cumplimiento estricto de los estándares internacionales, la comunicación e involucramiento al empleado y la información y reporte.

### Cultura de Seguridad:

Aplicamos guías y estándares internacionales para promover nuestro enfoque a la seguridad y la salud de nuestro personal. Nuestra política integral mantiene un alcance de cuidado patrimonial: instalaciones y personal que aseguren un trabajo seguro, un ambiente adecuado y un sistema adecuado de protección personal. Para ello se cuentan con programas de 5's, Comportamiento en Seguridad (CASTOR), Comisiones de Seguridad, etc., que aseguren la cultura de seguridad en el trabajo.

### Proceso de Seguridad e Higiene:

Los monitoreos de polvo, ruidos, gases, etc. se ejecutan anualmente para asegurar la exposición correcta de los trabajadores dentro de las instalaciones, así mismo cumplimos con la reglamentación de emisiones y nos apegamos a los procesos de cuidado del ambiente como los sistemas de Reach, Bonos de Carbono, etc.

Aplicamos estándares y guías internacionales de seguridad, promoviendo el entrenamiento y medición del desempeño. Para ello contamos con una serie de procedimientos y procesos dentro del sistema de SAICASH en planta (Sistema de Administración Integral de Control Ambiental, Seguridad e Higiene). Cumplimos con la legislación vigente para las condiciones laborales y de seguridad en la instalación industrial y contamos con las certificaciones de Industria Limpia, Autogestión en Seguridad e Higiene por la STPS y la certificación ISO14000.

Todo el personal cuenta con el equipo y herramientas necesarios y adecuados para la protección personal y la autonomía requerida para parar cualquier actividad de cualquier persona que ponga en riesgo la salud, integridad física de la persona o las instalaciones.

#### Accidentabilidad

El grado de riesgo, el monitoreo de condiciones y el seguimiento e investigación a accidentes sin lesión, con lesión es parte del proceso de gestión y mejora de los estándares de seguridad que nos garantizan como organización la revisión de prácticas operativas, la revisión de condiciones físicas laborales, la revisión y mejora de los procesos de capacitación y formación.

El reporte de accidentabilidad es público, mismo que se presenta al consejo de manera trimestral, a las comisiones de manera mensual y al equipo laboral directivo mensualmente. La seguridad y la salud del personal es un proceso de importancia primordial en las operaciones de planta.

#### Medio Ambiente:

Nos hemos preocupado por generar el menor impacto ambiental con nuestras operaciones, mantenemos nuestros mantos acuáticos sin contaminación por nuestros efluentes, buscamos operaciones eco eficientes que nos aseguren minimizar nuestras emisiones al ambiente, **BONOS DE CARBONO** . Nuestras zonas aledañas a las plantas operativas son mantenidas libres de contaminación por nuestros procesos, asegurando a las comunidades el uso de los recursos naturales que nos rodean, nuestras instalaciones operativas mantienen áreas verdes como una forma de demostrar el cuidado del ambiente con nuestros procesos.

#### Salud Ocupacional

Monitoreamos la salud de nuestros empleados por lo que la organización cuenta con un equipo médico de tiempo completo, quien se asegura del cumplimiento de las condiciones de salud de cada empleado para que de manera conjunta se cuide su condición integral para el mejor desempeño de sus funciones.

El área médica para el mejor control e identificación de los factores de cuidado de la salud determinan los mapas de exposición a riesgos, sobre los cuales se monitorea anualmente las condiciones físicas y de salud en que cada trabajador se encuentra mediante los exámenes médicos periódicos, y de manera regular con los recorridos médicos en las áreas operativas. Así mismo se promueve la medicina preventiva y buenos hábitos de salud: alimentación, ejercicio, condiciones físicas, etc. a través del un programa de promoción de la salud.

Así mismo, se monitorea al personal con condiciones específicas acordes al desarrollo de su puesto. Cada trabajador cuenta con un diagnóstico personalizado monitoreado por el área médica de planta dando seguimiento al mantenimiento de su estado de salud.

Después de cualquier evento de incapacidad o condición de enfermedad todo trabajador debe de contar con la liberación del área médica de planta para reintegrarse a sus labores previa valoración medica.

El reglamento sanitario institucional nos asegura cumplir con los requisitos necesarios para operar mediante las Buenas Prácticas de Manufactura y cumplir con los requisitos de nuestro sistema de Inocuidad.

Todos estos procesos cuentan con sus procedimientos operativos/administrativos que aseguran el cumplimiento y la estandarización de prácticas y requisitos legales, de calidad o del cliente.

Tanto la parte de seguridad como de salud, están integradas en esquemas de difusión al personal asegurando mantener la información necesaria para el cuidado y promoción de estos aspectos importantes para el aseguramiento de la integridad física de nuestra población.

Estrategias de Evaluación:

Auditorias internas

Auditorias externas

Semáforo de procesos en verde

Estándares en cumplimiento

## Relaciones con las autoridades y comunidades

Estamos conscientes de que la convivencia en una zona geográfica requiere de contar con un adecuado manejo de emisiones, relación de comunicación para la atención de eventos que afecten la comunidad, procedimientos de monitoreo y atención a inquietudes de nuestros vecinos.

Nos aseguramos de contar con los procesos legales de zonas intermedias de salvaguarda, monitoreo de líneas al mar, emisiones controladas a las lagunas dentro de los estándares de la Comisión Nacional del Agua, Secretaría de protección al medio Ambiente (SEMARNAT)

Así mismo contamos con un programa de atención a emergencias con Protección Civil y las comunidades vecinas, coordinamos y participamos en una red de atención de emergencias para las empresas de la zona y un grupo de colaboradores entrenados para la atención de emergencias.

Se reconoce a los grupos de interés con los cuales se relaciona la compañía:

- Comunidades vecinas
- Autoridades Locales y Estatales
- Medios de comunicación

Para ello mantenemos un monitoreo de la comunidad con los diferentes grupos focales que nos permitan realizar el levantamiento de información primaria que nos facilite tener un panorama más preciso de la situación socioeconómico de la localidad.

- Asociaciones
- Empleados (Sindicatos)
- Contratistas
- Proveedores
- Autoridades locales
- Autoridades Estatales
- Representantes de la comunidad vecina

La participación en la Asociación de Industriales del Sur de Tamaulipas (Cámara patronal) y los diferentes comités específicos para asegurar las interrelaciones mediante este organismo con los diferentes foros (Seguridad, Salud, Calidad, Comunidad, etc) para asegurar una posición única con la comunidad ante la situación general de la zona a nivel socioeconómico, de manera tal de poder establecer los impactos en este aspecto y mantener una participación institucional dentro de los marcos éticos y de honestidad con los diferentes grupos de interés para no distorsionar o desvirtuar las buenas prácticas de los negocios.

Los empleados y sindicatos, como un censo general de la sensibilidad de la comunidad vecina con información referente a imagen, información a medios, movimientos político sociales en la zona, etc.

Plan Funcional

Elastómeros, ha definido como áreas de interacción con la comunidad:

- Educación y capacitación  
(Interrelación con instituciones de educación especial y universidades)
- Empleo y generación de ingresos
- Apoyo a la gestión local a través de nuestros líderes sindicales.

## Relaciones con clientes y proveedores

Ofrecemos productos y servicios competentes que reúnen las necesidades de nuestros clientes y esperamos que nuestros proveedores lo hagan de la misma manera.

Buscamos lograr relaciones sostenibles con clientes y proveedores que se adhieran a los principios éticos y de respeto a los derechos Humanos universales.

En apego a la política integral cumplimos con los lineamientos integrados en los contratos, evaluamos a nuestros proveedores y nos evaluamos con nuestros clientes en su nivel de satisfacción.

## Herramienta de Medición

Con la finalidad de facilitar la recopilación de la información, se diseña herramienta la cual es dividida por áreas organizativas. De tal manera que la distribución y la carga para completar la herramienta sea distribuida entre los ejecutivos responsables: Dirección del Negocio, Finanzas, Recursos Humanos (Responsable de RSE o Proyectos Sociales), CASH y Logística & Atención al Cliente.

Área Organizacional	Categorías o Sub-categorías
Dirección de Negocio	Política de Transparencia y Eficacia de Ejecución Transparencia en Reportes Formales
Finanzas	Cumplimiento de Obligaciones Tributarias Niveles de Inversión
Recursos Humanos	Cumplimiento de Legislación Laboral Existencia y Ejecución de Código de Ética Manejo de Despidos y Relaciones de Personal Sistemas de Seguridad Social y Pensiones Salud y Seguridad Ocupacional Clima Organizacional
Apoyo a la comunidad	Contribuciones y Apoyo a Proyectos Locales Colaboración con Universidades
CASH	Cumplimiento de Parámetros Ambientales Cumplimiento de Parámetros de Productos y Seguridad Industrial Políticas de Seguridad en el Trabajo Frecuencia y Manejo de Accidentes Laborales Manejo de Desechos, Aguas y Emisiones
Logística & Atención al Cliente	Proyección de Responsabilidad Social a Clientes y Proveedores Ciclo de Vida del Producto

## Descripción del Cuestionario

Antes de iniciar con la descripción del cuestionario, fue necesario incluir, como parte inicial, la información general de la empresa, la cual incluye: nombre de la empresa, sector o giro del negocio y el número de empleados. Esta información realizar un ajuste que está en función a la industria a la que pertenece la empresa y el tamaño.

### Dimensión Interna

#### 1. CUMPLIMIENTO DE LEYES

##### Cumplimiento de Legislación Laboral

- ¿Cumple la empresa con la legislación nacional en materia laboral? (Por ejemplo: trabajo infantil, salario mínimo, jornada laboral, libertad de asociación, etc.)
- Número de condenas judiciales por demandas laborales

##### Cumplimiento de Obligaciones Fiscales

- ¿Goza la empresa de algún tipo de exención tributaria? (Como en el caso de zonas francas, inversiones turísticas y asociaciones sin fines de lucro) Monto pagado por concepto de impuestos (en miles de U\$)
- Número de sentencias judiciales condenatorias por evasión tributaria investigación)

##### Cumplimiento de Parámetros Ambientales

- ¿Cuenta la empresa con una política interna que fije objetivos o estándares ambientales para la empresa?
- ¿La empresa esta certificada por ISO 14001, EMAS u otro estándar ambiental equivalente?
- En el caso de existir legislación nacional con respecto a temas ambientales, ¿Ha tenido la empresa sanciones por trasgresión a estas regulaciones?
- Número de reconocimientos recibidos por cumplimiento de parámetros ambientales

##### Cumplimiento de Parámetros de Productos y Seguridad Industrial

- En materia de productos, ¿se ciñe la empresa a algún tipo de programa o certificación de calidad de productos? (Por ejemplo ISO 9001)
- En materia de seguridad industrial, ¿Se ciñe la empresa a algún tipo de programa o certificación de seguridad, aunque no sea requisito legal en su país?
- Número de Premios recibidos por cumplimiento de estándares de seguridad industrial

#### 2. ÉTICA & TRANSPARENCIA

##### Política de Transparencia y Eficacia de Ejecución

- ¿Los principios o valores de la compañía explícitamente hacen compromisos con la transparencia, o con la confiabilidad de la información proporcionada a todos los grupos de interés?
- ¿Tienen mecanismos a nivel interno de la empresa para denunciar actos de corrupción? (Por ejemplo a través de un comité de ética)
- ¿La empresa pública con periodicidad de 1 año o menos, una memoria del desempeño de la empresa?
- ¿El informe de desempeño financiero es auditado por una firma externa?

##### Existencia y Ejecución de Código de Ética

- ¿Tiene la empresa un código de ética que rige la conducta y proceder de la compañía?
- ¿Tiene la empresa mecanismos internos de denuncia de faltas al código de ética? (Por ejemplo líneas anónimas)
- ¿Se encuentran establecidas medidas disciplinarias a colaboradores que no cumplan con el código de ética?
- ¿Existen mecanismos para comunicar el código de ética a los colaboradores y que éstos puedan verificar su contenido cada vez que sea necesario?

##### Transparencia en Reportes Formales

- Indique Sí o No la compañía envía reportes formales y da seguimiento de los niveles de satisfacción de los siguientes grupo de interés:

- Comunidades
- Gobiernos
- Asociaciones Laborales
- Inversionistas

### **3. DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO**

#### **Programas de Capacitación**

- ¿La empresa cuenta con un programa y presupuesto formal de capacitación para los colaboradores?
- ¿Existe flexibilidad en el horario de trabajo para asistir a programas de capacitación?

#### **Sistemas de Evaluación y Retroalimentación**

- ¿Existen programas de evaluación de desempeño de los colaboradores en ambas vías y a todo nivel?
- ¿Existen mecanismos formales de retroalimentación a los colaboradores de su desempeño?
- Número de ocasiones al año que los colaboradores son evaluados y reciben retroalimentación

### **4. MITIGACIÓN DE IMPACTOS NEGATIVOS**

#### **Políticas de Seguridad en el Trabajo**

- ¿Tiene la empresa un programa de seguridad laboral que vela por la salud de los colaboradores?
- ¿Tiene la empresa certificaciones que apoyan sus prácticas de seguridad ocupacional? (Ejemplo HACCP)
- ¿Cuenta la empresa con programas de educación a sus colaboradores sobre seguridad laboral?
- ¿Ofrece la empresa la máxima protección posible a sus colaboradores a través de: señalización adecuada, equipos de protección, capacitación sobre su uso?
- ¿La empresa lleva a cabo con periodicidad de 1 año o menos, auditorías internas o externas en aspectos de seguridad laboral?

#### **Frecuencia y Manejo de Accidentes Laborales**

- Número de accidentes de trabajo expresados como porcentaje del total de empleados

#### **Manejo de Desechos, Aguas y Emisiones**

- ¿La empresa implementa acciones destinadas a reducir el impacto ambiental negativo de su operación?
- ¿Tiene un plan de emergencia ambiental en el caso de situaciones de riesgos generadas por la empresa?
- ¿La actividad productiva de la empresa genera emisiones que afecta negativamente el ambiente o la población aledaña?
- ¿Realiza tratamiento de los desechos generados por las operaciones de la empresa?
- ¿Controla y evita la contaminación producida por vehículos que pertenecen a la compañía?

#### **Ciclo de Vida del Producto**

- ¿La empresa utiliza criterios ambientales en el diseño y desarrollo de sus productos, con la finalidad de minimizar el impacto ambiental que podría generar?
- ¿Se ha desarrollado un programa de manejo de desechos para el cliente, el cual incluye la recolección de los desechos generados después del consumo de los productos?
- ¿Se informa a los clientes sobre la manera de minimizar el impacto ambiental en el almacenamiento, uso ó consumo de los productos de la empresa?
- Tiene la empresa asignado un presupuesto para investigación y desarrollo de tecnologías amigables con el ambiente

Dimensión Externa

### **5. BENEFICIOS A COLABORADORES**

#### **Salarios Relativos**

- ¿Ofrece la empresa salarios iguales o superiores al promedio de la industria?
- Salario promedio en posiciones gerenciales (en U\$)
- Salario promedio en posiciones operacionales (en U\$)

#### **Sistemas de Seguridad Social**

- ¿Están todos los colaboradores de la empresa adscritos en el sistema de seguridad social?
- ¿Brindan información a sus colaboradores con respecto a sus derechos en el programa de seguridad social?

#### **Salud y Seguridad Ocupacional**

- ¿Ofrece a sus colaboradores programas o beneficios en el área de salud como:
- Servicios médicos dentro de la empresa?
- ¿Cuenta la empresa con programas de educación para sus colaboradores sobre aspectos de salud? (Ejemplo charlas)
- Porcentaje de ausentismo laboral por problemas de salud respecto al ausentismo laboral total

#### **Clima Organizacional y Rotación de Personal**

- ¿La empresa mide el clima organizacional o el nivel de satisfacción de los colaboradores con su lugar de trabajo?
- ¿La empresa tiene una política para evitar la discriminación en todos sus géneros? (Ej. Sexo, religión, etc.)

Manual de Indicadores

## **6. PROYECCIÓN A LAS FAMILIAS**

### **Programas o instalaciones de recreación para familiares**

¿La empresa permite flexibilidad de horario para la atención de asuntos familiares de sus colaboradores?

¿Tiene la empresa mecanismo o medios para comunicar los beneficios ofrecidos por la empresa a la familia de los colaboradores?

## **7. PROYECCIÓN A LAS COMUNIDADES**

### **Generación de empleo directo e indirecto**

Número de colaboradores directos de la empresa

Número aproximado de empleos indirectos generados

### **Contribuciones y Apoyo a Proyectos Locales**

¿La empresa cuenta con un presupuesto anual para llevar a cabo sus proyectos sociales?

Los métodos de contribuciones sociales son:

Productos / Servicios

Equipos o Instalaciones o Tecnología

Pasantías para estudiantes

¿Qué criterios utiliza la empresa para seleccionar los beneficiarios:

Eventuales respuesta de solicitudes de la comunidad

La empresa conoce los programas de trabajo de algún organismos social e invierte en proyectos específicos

Empresa desarrolla sus propios proyectos que benefician a su comunidad inmediata

Los programas sociales que la empresa realiza en la comunidad son generalmente en el área de:

Educación

Medio ambiente

Salud

Capacitación técnica

### **Proyección de Responsabilidad Social a Clientes y Proveedores**

¿Realiza un análisis previo de las campañas de publicidad para validar el cumplimiento con los valores éticos de la compañía y con la legislación de defensa al consumidor?

¿Ha tenido productos retirados del mercado por presión de entidades u organizaciones de protección del consumidor?

¿La empresa tiene un departamento de servicio al cliente o canales gratuitos para atender al cliente?

En cada una de las siguientes áreas de la RSE responda SI o NO la compañía ha definido requerimientos o criterios para la evaluación y selec de sus proveedores

Cumplimiento de leyes  
Ética y transparencia  
Estándares laborales  
Mitigación de impactos negativos  
Proyección a las familias / comunidad  
Sostenibilidad Económica

¿La empresa promueve la adopción de prácticas de RSE entre sus proveedores?

## 8. PROYECCIÓN A NIVEL NACIONAL O REGIONAL

### Niveles de Inversión

Si la empresa tiene operaciones en otros países, ¿Se extiende su estrategia de RSE a los demás países?

¿Reinvierte la empresa sus utilidades en el país o países donde opera?

Monto reinvertido anualmente expresado como porcentaje de la utilidad neta

Utilidad Neta / Patrimonio (ROE)

Utilidad Neta / Total de Activos (ROA)

Relación Patrimonial (Patrimonio / Activo Total)

### Colaboración con Universidades

¿La compañía desarrolla o transfiere nuevas tecnologías en los países donde opera a través de asociaciones o convenios con universidades o instituciones de investigación?

¿La compañía apoya / financia a universidades u otro tipo de instituciones en investigaciones cuya aplicación puede ser aprovechada por diferentes grupos de interés?

### Participación en Organizaciones Sectoriales

¿La empresa participa en organizaciones sectoriales? (Eje. Cámara de Industria)

¿La empresa facilita la difusión de información y tecnología entre su grupo sectorial?

¿La empresa contribuye al diseño de políticas públicas que contribuyen a todo el sector?

### Análisis de Resultados

Con la finalidad de obtener un diagnóstico consolidado que permita definir el grado de desarrollo de RSE en la empresa se requiere definir el peso ponderado de cada una de las categorías y sub-categorías del modelo.

El diagnóstico deberá identificar las áreas que requieren mayor atención, así como las posibles causas que están llevando a tales resultados. A partir de la identificación de las áreas de mayor atención se podrá trabajar para lograr mejores desempeños en los años siguientes.

# DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

**LA ASAMBLEA GENERAL proclama la presente DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS** como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

## **Consideraciones**

Que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana;

Que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad, y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias;

Esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión; y promover el desarrollo de relaciones amistosas entre las naciones;

Que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad;

Que los Estados Miembros se han comprometido a asegurar, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre, y

Que una concepción común de estos derechos y libertades es de la mayor importancia para el pleno cumplimiento de dicho compromiso.

## **Artículo 1.**

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

## **Artículo 2.**

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

# DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

**Artículo 3.**

Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

**Artículo 4.**

Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

**Artículo 5.**

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

**Artículo 6.**

Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

**Artículo 7.**

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

**Artículo 8.**

Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

**Artículo 9.**

Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.

**Artículo 10.**

Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

**Artículo 11.**

1. Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa.
2. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.

**Artículo 12.**

Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

**Artículo 13.**

1. Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.
2. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.

# DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

## **Artículo 14.**

1. En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país.
2. Este derecho no podrá ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

## **Artículo 15.**

1. Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.
2. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad.

## **Artículo 16.**

1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.
2. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.
3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

## **Artículo 17.**

1. Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.
2. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.

## **Artículo 18.**

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

## **Artículo 19.**

Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

## **Artículo 20.**

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

## **Artículo 21.**

1. Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.
2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.
3. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.

# DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

**Artículo 22.**

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

**Artículo 23.**

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

**Artículo 24.**

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

**Artículo 25.**

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

**Artículo 26.**

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.
2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.
3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

**Artículo 27.**

1. Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.
2. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

# DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

## **Artículo 28.**

Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

## **Artículo 29.**

1. Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.
2. En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.
3. Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

## **Artículo 30.**

Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.

**Igualdad**

1. Derecho para todo individuo
4. Igualdad del Hombre y mujer ante la ley

**Protección a los indígenas**

12. NO reconocimiento de títulos nobiliarios
13. Todos iguales frente a la ley

**Libertad**

2. Prohibida la esclavitud
4. Planificación familiar
5. De trabajo
6. De expresión
7. De imprenta
8. De petición
9. De asociación y reunión
10. De posesión y portación de armas
11. De tránsito
12. De religión
14. Irretroactividad de la Ley

**Seguridad Jurídica**

Derecho de audiencia, de ser juzgado por tribunales y con un procedimiento conforme a las leyes ya expedidas

15. No extradición de reos políticos
16. FUNDAMENTACIÓN y motivación de actos de autoridad
17. Justicia pronta y gratuita
18. Prisioneros
19. Detención de 3 días ante juez para proceso penal
20. Garantías mínimas en proceso penal
21. Competencia exclusiva del poder judicial para imponer penas
22. Pena de muerte y prohibición de penas humillantes
27. Derecho de propiedad



**CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

**Capítulo I**

**De las Garantías Individuales**

**Artículo 10.** En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

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, 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 20.** La Nación Mexicana es única e indivisible.

La Nación tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas que son aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.

La conciencia de su identidad indígena deberá ser criterio fundamental para determinar a quiénes se aplican las disposiciones sobre pueblos indígenas.

Son comunidades integrantes de un pueblo indígena, aquellas que formen una unidad social, económica y cultural, asentada en un territorio y que reconocen autoridades propias de acuerdo con sus usos y costumbres.

El derecho de los pueblos indígenas a la libre determinación se ejercerá en un marco constitucional de autonomía que asegure la unidad nacional. El reconocimiento de los pueblos y comunidades indígenas se hará en las constituciones y leyes de las entidades federativas, las que deberán tomar en cuenta, además de los principios generales establecidos en los párrafos anteriores de este artículo, criterios etnolingüísticos y de asentamiento físico.

A. Esta Constitución reconoce y garantiza el derecho de los pueblos y las comunidades indígenas a la libre determinación y, en consecuencia, a la autonomía para:

B. La Federación, los Estados y los Municipios, para promover la igualdad de oportunidades de los indígenas y eliminar cualquier práctica discriminatoria, establecerán las instituciones y determinarán las políticas necesarias para garantizar la vigencia de los derechos de los indígenas y el desarrollo integral de sus pueblos y comunidades, las cuales deberán ser diseñadas y operadas conjuntamente con ellos. Para abatir las carencias y rezagos que afectan a los pueblos y comunidades indígenas, dichas autoridades, tienen la obligación de:

.....

**CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

Sin perjuicio de los derechos aquí establecidos a favor de los indígenas, sus comunidades y pueblos, toda comunidad equiparable a aquéllos tendrá en lo conducente los mismos derechos tal y como lo establezca la ley.

**Artículo 30. Todo individuo tiene derecho a recibir educación.**

El Estado -federación, estados, Distrito Federal y municipios-, impartirá educación preescolar, primaria y secundaria. La educación preescolar, primaria y la secundaria conforman la educación básica obligatoria.

La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia.

I. Garantizada por el artículo 24 la libertad de creencias, dicha educación será laica y, por tanto, se mantendrá por completo ajena a cualquier doctrina religiosa; II. El criterio que orientará a esa educación se basará en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios. Además:

a) Será democrático, considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo;

b) Será nacional, en cuanto -sin hostilidades ni exclusivismos- atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos, a la defensa de nuestra independencia política, al aseguramiento de nuestra independencia económica y a la continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura, y

c) Contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio para la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, cuanto por el cuidado que ponga en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos;

III. Para dar pleno cumplimiento a lo dispuesto en el segundo párrafo y en la fracción II, el Ejecutivo Federal determinará los planes y programas de estudio de la educación preescolar, primaria, secundaria y normal para toda la República. Para tales efectos, el Ejecutivo Federal considerará la opinión de los gobiernos de las entidades federativas y del Distrito Federal, así como de los diversos sectores sociales involucrados en la educación, en los términos que la ley señale.

IV. Toda la educación que el Estado imparta será gratuita;

V. Además de impartir la educación preescolar, primaria y secundaria señalada en el primer párrafo, el Estado promoverá y atenderá todos los tipos y modalidades educativos -incluyendo la educación inicial y a la educación superior- necesario para el desarrollo de la nación, apoyará la investigación científica y tecnológica, y alentará el fortalecimiento y difusión de nuestra cultura.

VI. Los particulares podrán impartir educación en todos sus tipos y modalidades. En los términos que establezca la ley, el Estado otorgará y retirará el reconocimiento de validez oficial a los estudios que se realicen en planteles particulares. En el caso de la educación preescolar, primaria, secundaria y normal, los particulares deberán:

a) Impartir la educación con apego a los mismos fines y criterios que establecen el segundo párrafo y la fracción II, así como cumplir los planes y programas a que se refiere la fracción III, y

b) Obtener previamente, en cada caso, la autorización expresa del poder público, en los términos que establezca la ley;

**CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

VII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere, y

VIII. El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la Federación, los Estados y los Municipios, a fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y a señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan.

**Artículo 40. (Se deroga el párrafo primero)**

El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución.

Toda persona tiene derecho a un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar.

Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La Ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.

Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral.

Los ascendientes, tutores y custodios tienen el deber de preservar estos derechos. El Estado proveerá lo necesario para propiciar el respeto a la dignidad de la niñez y el ejercicio pleno de sus derechos.

El Estado otorgará facilidades a los particulares para que coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez.

Toda persona tiene derecho al acceso a la cultura y al disfrute de los bienes y servicios que presta el Estado en la materia, así como el ejercicio de sus derechos culturales. El Estado promoverá los medios para la difusión y desarrollo de la cultura, atendiendo a la diversidad cultural en todas sus manifestaciones y expresiones con pleno respeto a la libertad creativa. La ley establecerá los mecanismos para el acceso y participación a cualquier manifestación cultural.

## CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

**Artículo 50. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.**

La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

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.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

**Artículo 60. La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataque a la moral, los derechos de tercero, provoque algún delito, o perturbe el orden público; el derecho de réplica será ejercido en los términos dispuestos por la ley. El derecho a la información será garantizado por el Estado.**

Para el ejercicio del derecho de acceso a la información, la Federación, los Estados y el Distrito Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias, se regirán por los siguientes principios y bases:

I. Toda la información en posesión de cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo federal, estatal y municipal, es pública y sólo podrá ser reservada temporalmente por razones de interés público en los términos que fijen las leyes. En la interpretación de este derecho deberá prevalecer el principio de máxima publicidad.

II. La información que se refiere a la vida privada y los datos personales será protegida en los términos y con las excepciones que fijen las leyes.

III. Toda persona, sin necesidad de acreditar interés alguno o justificar su utilización, tendrá acceso gratuito a la información pública, a sus datos personales o a la rectificación de éstos.

IV. Se establecerán mecanismos de acceso a la información y procedimientos de revisión expeditos.

**ANEXO 2**

Estos procedimientos se sustanciarán ante órganos u organismos especializados e imparciales, y con autonomía operativa, de gestión y de decisión.

V. Los sujetos obligados deberán preservar sus documentos en archivos administrativos actualizados y publicarán a través de los medios electrónicos disponibles, la información completa y actualizada sobre sus indicadores de gestión y el ejercicio de los recursos públicos.

VI. Las leyes determinarán la manera en que los sujetos obligados deberán hacer pública la información relativa a los recursos públicos que entreguen a personas físicas o morales.

VII. La inobservancia a las disposiciones en materia de acceso a la información pública será sancionada en los términos que dispongan las leyes.

**Artículo 70. Es inviolable la libertad de escribir y publicar escritos sobre cualquiera materia. Ninguna ley ni autoridad puede establecer la previa censura, ni exigir fianza a los autores o impresores, ni coartar la libertad de imprenta, que no tiene más límites que el respeto a la vida privada, a la moral y a la paz pública. En ningún caso podrá secuestrarse la imprenta como instrumento del delito.**

Las leyes orgánicas dictarán cuantas disposiciones sean necesarias para evitar que so pretexto de las denuncias por delito de prensa, sean encarcelados los expendedores, "papeleros", operarios y demás empleados del establecimiento donde haya salido el escrito denunciado, a menos que se demuestre previamente la responsabilidad de aquéllos.

**Artículo 80. Los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, siempre que ésta se formule por escrito, de manera pacífica y respetuosa; pero en materia política sólo podrán hacer uso de ese derecho los ciudadanos de la República.**

A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario.

**Artículo 90. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar.**

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto, a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

**Artículo 10. Los habitantes de los Estados Unidos Mexicanos tienen derecho a poseer armas en su domicilio, para su seguridad y legítima defensa, con excepción de las prohibidas por la Ley Federal y de las reservadas para el uso exclusivo del Ejército, Armada, Fuerza Aérea y Guardia Nacional. La ley federal determinará los casos, condiciones, requisitos y lugares en que se podrá autorizar a los habitantes la portación de armas.**

**Artículo 11. Todo hombre tiene derecho para entrar en la República, salir de ella, viajar por su territorio y mudar de residencia, sin necesidad de carta de seguridad, pasaporte, salvo-conducto u otros requisitos semejantes.** El ejercicio de este derecho estará subordinado a las facultades de la autoridad judicial, en los casos de responsabilidad criminal o civil, y a las de la autoridad administrativa, (administrativa, sic DOF 05-02-1917) por lo que toca a las limitaciones que impongan las leyes sobre emigración, inmigración y salubridad general de la República, o sobre extranjeros perniciosos residentes en el país.

**Artículo 12. En los Estados Unidos Mexicanos no se concederán títulos de nobleza, ni prerrogativas y honores hereditarios, ni se dará efecto alguno a los otorgados por cualquier otro país.**

ANEXO 2

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

**Artículo 13. Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales. Ninguna persona o corporación puede tener fuero, ni gozar más emolumentos que los que sean compensación de servicios públicos y estén fijados por la ley.** Subsiste el fuero de guerra para los delitos y faltas contra la disciplina militar; pero los tribunales militares en ningún caso y por ningún motivo podrán extender su jurisdicción sobre personas que no pertenezcan al Ejército. Cuando en un delito o falta del orden militar estuviese complicado un paisano, conocerá del caso la autoridad civil que corresponda.

**Artículo 14. A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.**

Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía, y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata.

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho.

**Artículo 15. No se autoriza la celebración de tratados para la extradición de reos políticos, ni para la de aquellos delincuentes del orden común que hayan tenido en el país donde cometieron el delito, la condición de esclavos; ni de convenios o tratados en virtud de los que se alteren las garantías y derechos establecidos por esta Constitución para el hombre y el ciudadano.**

**Artículo 16. Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.**

Toda persona tiene derecho a la protección de sus datos personales, al acceso, rectificación y cancelación de los mismos, así como a manifestar su oposición, en los términos que fije la ley, la cual establecerá los supuestos de excepción a los principios que rijan el tratamiento de datos, por razones de seguridad nacional, disposiciones de orden público, seguridad y salud públicas o para proteger los derechos de terceros.

No podrá librarse orden de aprehensión sino por la autoridad judicial y sin que preceda denuncia o querrela de un hecho que la ley señale como delito, sancionado con pena privativa de libertad y obren datos que establezcan que se ha cometido ese hecho y que exista la probabilidad de que el indiciado lo cometió o participó en su comisión.

La autoridad que ejecute una orden judicial de aprehensión, deberá poner al inculpado a disposición del juez, sin dilación alguna y bajo su más estricta responsabilidad. La contravención a lo anterior será sancionada por la ley penal.

.....

**Artículo 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.**

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

**ANEXO 2**

Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial.

.....

**Artículo 18. Sólo por delito que merezca pena privativa de libertad habrá lugar a prisión preventiva. El sitio de ésta será distinto del que se destinare para la extinción de las penas y estarán completamente separados.**

El sistema penitenciario se organizará sobre la base del trabajo, la capacitación para el mismo, la educación, la salud y el deporte como medios para lograr la reinserción del sentenciado a la sociedad y procurar que no vuelva a delinquir, observando los beneficios que para él prevé la ley. Las mujeres compurgarán sus penas en lugares separados de los destinados a los hombres para tal efecto.

.....

Artículo 19. Ninguna detención ante autoridad judicial podrá exceder del plazo de setenta y dos horas, a partir de que el indiciado sea puesto a su disposición, sin que se justifique con un auto de vinculación a proceso en el que se expresará: el delito que se impute al acusado; el lugar, tiempo y circunstancias de ejecución, así como los datos que establezcan que se ha cometido un hecho que la ley señale como delito y que exista la probabilidad de que el indiciado lo cometió o participó en su comisión.

El Ministerio Público sólo podrá solicitar al juez la prisión preventiva cuando otras medidas cautelares no sean suficientes para garantizar la comparecencia del imputado en el juicio, el desarrollo de la investigación, la protección de la víctima, de los testigos o de la comunidad, así como cuando el imputado esté siendo procesado o haya sido sentenciado previamente por la comisión de un delito doloso. El juez ordenará la prisión preventiva, oficiosamente, en los casos de delincuencia organizada, homicidio doloso, violación, secuestro, delitos cometidos con medios violentos como armas y explosivos, así como delitos graves que determine la ley en contra de la seguridad de la nación, el libre desarrollo de la personalidad y de la salud.

La ley determinará los casos en los cuales el juez podrá revocar la libertad de los individuos vinculados a proceso.

.....

Artículo 20. El proceso penal será acusatorio y oral. Se regirá por los principios de publicidad, contradicción, concentración, continuidad e inmediación.

- A. De los principios generales:
- B. De los derechos de toda persona imputada:
- C. De los derechos de la víctima o del ofendido:

Artículo 21. La investigación de los delitos corresponde al Ministerio Público y a las policías, las cuales actuarán bajo la conducción y mando de aquél en el ejercicio de esta función.

El ejercicio de la acción penal ante los tribunales corresponde al Ministerio Público. La ley determinará los casos en que los particulares podrán ejercer la acción penal ante la autoridad judicial.

.....

**ANEXO 2**

**Artículo 22.** Quedan prohibidas las penas de muerte, de mutilación, de infamia, la marca, los azotes, los palos, el tormento de cualquier especie, la multa excesiva, la confiscación de bienes y cualesquiera otras penas inusitadas y trascendentales. Toda pena deberá ser proporcional al delito que sancione y al bien jurídico afectado.

.....

**Artículo 23.** Ningún juicio criminal deberá tener más de tres instancias. Nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo delito, ya sea que en el juicio se le absuelva o se le condene. Queda prohibida la práctica de absolver de la instancia.

**Artículo 24.** Todo hombre es libre para profesar la creencia religiosa que más le agrade y para practicar las ceremonias, devociones o actos del culto respectivo, siempre que no constituyan un delito o falta penados por la ley.

El Congreso no puede dictar leyes que establezcan o prohíban religión alguna.

Los actos religiosos de culto público se celebrarán ordinariamente en los templos. Los que extraordinariamente se celebren fuera de éstos se sujetarán a la ley reglamentaria.

**Artículo 25.** Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral y sustentable, que fortalezca la Soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución.

El Estado planeará, conducirá, coordinará y orientará la actividad económica nacional, y llevará al cabo la regulación y fomento de las actividades que demande el interés general en el marco de libertades que otorga esta Constitución.

.....

Artículo 26.

**A.** El Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la Nación.

Los fines del proyecto nacional contenidos en esta Constitución determinarán los objetivos de la planeación. La planeación será democrática. Mediante la participación de los diversos sectores sociales recogerá las aspiraciones y demandas de la sociedad para incorporarlas al plan y los programas de desarrollo. Habrá un plan nacional de desarrollo al que se sujetarán obligatoriamente los programas de la Administración Pública Federal.

.....

**Artículo 27.** La propiedad de las tierras y aguas comprendidas dentro de los límites del territorio nacional, corresponde originariamente a la Nación, la cual ha tenido y tiene el derecho de transmitir el dominio de ellas a los particulares, constituyendo la propiedad privada.

Las expropiaciones sólo podrán hacerse por causa de utilidad pública y mediante indemnización.

La nación tendrá en todo tiempo el derecho de imponer a la propiedad privada las modalidades que dicte el interés público, así como el de regular, en beneficio social, el aprovechamiento de los

ANEXO 2

elementos naturales susceptibles de apropiación, con objeto de hacer una distribución equitativa de la riqueza pública, cuidar de su conservación, lograr el desarrollo equilibrado del país y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población rural y urbana. En consecuencia, se dictarán las medidas necesarias para ordenar los asentamientos humanos y establecer adecuadas provisiones, usos, reservas y destinos de tierras, aguas y bosques, a efecto de ejecutar obras públicas y de planear y regular la fundación, conservación, mejoramiento y crecimiento de los centros de población; para preservar y restaurar el equilibrio ecológico; para el fraccionamiento de los latifundios; para disponer, en los términos de la ley reglamentaria, la organización y explotación colectiva de los ejidos y comunidades; para el desarrollo de la pequeña propiedad rural; para el fomento de la agricultura, de la ganadería, de la silvicultura y de las demás actividades económicas en el medio rural, y para evitar la destrucción de los elementos naturales y los daños que la propiedad pueda sufrir en perjuicio de la sociedad.

**CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

**Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.**

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

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.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el

establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

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 patronos deberán cumplir con dicha obligación.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los

casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal. D
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de ocho y siete horas respectivamente.

Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta Constitución y en la ley.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) 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 mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del 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. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

XII. Los conflictos individuales, colectivos o inter-sindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agente del Ministerio Público, perito y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.

Las autoridades del orden federal, estatal, del Distrito Federal y municipal, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las

corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.



## LEY FEDERAL DEL TRABAJO

### TITULO PRIMERO

#### Principios Generales

Artículo 10.-La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

Artículo 20.-Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Artículo 30.-El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 40.-No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

Artículo 50.-Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Artículo 60.-Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

Artículo 70.-En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.

Artículo 80.-Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Artículo 90.-La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 10.-Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Artículo 11.-Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Artículo 12.-Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Artículo 13.-No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores

Artículo 14.-Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Artículo 15.-En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Artículo 16.-Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Artículo 17.-A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Artículo 18.-En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Artículo 19.-Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

## TITULO SEGUNDO

### Relaciones Individuales de Trabajo

Artículo 20.-Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 21.-Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 22.-Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Artículo 23.-Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

Artículo 24.-Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 25.-El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

- IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Artículo 26.-La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Artículo 27.-Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Artículo 28.-Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:

I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

- a) Los requisitos señalados en el artículo 25.
- b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.
- c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos;
- d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;

II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

IV. El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y

V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

Artículo 29.-Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

Artículo 30.-La prestación de servicios dentro de la República, pero en lugar diverso de la residencia habitual del trabajador y a distancia mayor de cien kilómetros, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo 28, fracción I, en lo que sean aplicables.

Artículo 31.-Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

Artículo 32.-El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Artículo 33.-Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Artículo 34.-En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patronos que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;
- II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y
- III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437.

## CAPITULO II

### Duración de las relaciones de trabajo

Artículo 35.-Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Artículo 36.-El señalamiento de un obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37.-El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Artículo 38.-Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

Artículo 39.-Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Artículo 40.-Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Artículo 41.-La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.