



Revista Latinoamericana de Derecho

Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de

México

México

MORALES SALDAÑA, Hugo Italo

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 1, julio-diciembre, 2005, pp. 149-179

Universidad Nacional Autónoma de México

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640256011>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

Hugo Italo MORALES SALDAÑA*

I. ANTECEDENTES

Desde tiempo atrás, los miembros de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) habían sugerido adoptar un código de conducta para las empresas multinacionales, enfocado fundamentalmente a los aspectos laborales.

Estas reflexiones constituyeron el primer paso para fijar el sendero por el cual deberían transitar en países distintos a su sede principal. Los principios plasmados en la declaración, por su propia naturaleza, serían también aplicables a los trabajadores y al gobierno; se consideraba de gran importancia crear reglas universales en materia social y laboral cuya observancia daría las pautas para que los sectores productivos cumplieran los fines que posibilitaran avances económicos y sociales en beneficio de la colectividad.

Este objetivo trascendental frecuentemente se pasa por alto, pretendiendo que la expresión “responsabilidad social” comprende tan sólo a los centros de trabajo; sin embargo, debemos insistir durante el desarrollo del presente estudio que toda la sociedad se encuentra involucrada en el concepto, por lo tanto cada sector deberá fijar los principios de sus responsabilidades concretas y no considerar que sólo las empresas deben responder por el cumplimiento de sus obligaciones éticas.

Con el objeto de que el instrumento fuera cumplimentado en sus términos, la OIT —aplicando su experiencia sobre el tema— consideró que debería

* Doctor en derecho por la UNAM; profesor de Derecho del trabajo en la Facultad de Derecho de la misma Universidad.



contar con mecanismos de seguimiento similares a los que se aplicaban en los convenios y recomendaciones, y para tal efecto se requería que los gobiernos informaran periódicamente sobre su cumplimiento, previa consulta con trabajadores y empleadores por medio de cuestionarios. Al recibirse la documentación se examinarían sus respuestas por un grupo *ad hoc*, que los dictaminaría, dándolos a conocer al Consejo de Administración.

Se consideraba que la globalización de los mercados de trabajo promovería el desarrollo de la inversión por las trasnacionales y que la OIT aprovecharía estas oportunidades para sugerir la aplicación de la normatividad.

Todo lo anterior surge con motivo de la incursión de grandes empresas en el extranjero, provocando el nacimiento de la expresión “trasnacionales” o “multinacionales” (en nuestro país utilizamos el vocablo citado en primer término). Para mayor facilidad en la descripción del fenómeno multinacional se empezaron a utilizar las siglas iniciales del objeto de investigación (empresas multinacionales), denominándolas simplemente EM.

Se consideró que las EM debían cumplir directrices internacionales en los ámbitos laboral, económico y social, regulando su conducta y definiendo así los términos de sus relaciones con los países de acogida; por tal motivo, el Instituto Internacional de Estudios Laborales de la Organización del Trabajo organizó un simposio en 1967 sobre relaciones laborales trasnacionales; después de múltiples eventos similares exitosos, en 1971 se convocó a una reunión técnica para profundizar sobre el tema.

Fue hasta 1972 cuando se aprobó una resolución sobre los problemas sociales derivados de las actividades de las EM en territorio extranjero.

En el mismo año se celebró una reunión tripartita sobre la “Relación entre las empresas multinacionales y la política social”, en la que se pretendía examinar la conveniencia de que la OIT incursionara en este campo e iniciara las acciones relativas.

En una segunda reunión, en 1976, se examinaron los resultados de la anterior, en la cual se habían debatido temas sobre recursos humanos, empleo, remuneraciones, seguridad, formación, condiciones laborales y de vida, así como relaciones de trabajo.

La conclusión más importante fue que se iniciaran los trabajos para una declaración tripartita sobre los principios que deberían respetar las EM en su política social. Las directrices establecían que la declaración no sería obligatoria ni podría introducir desigualdades entre las empresas multinacionales y las nacionales. Independientemente de lo anterior, se respetarían los instrumentos internacionales de la OIT, comunicando a todos los gobiernos y sectores de

empleadores y trabajadores su alcance, dándolo a conocer a las Naciones Unidas a fin de que se incorporara al código que se estaba discutiendo en ese momento.

El texto definitivo fue presentado al Consejo de Administración en noviembre de 1977, el cual una vez aprobado dio nacimiento al instrumento internacional.

La declaración fue revisada con posterioridad, en el 2000, con el propósito de mejorarla, incorporándole los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se consideró de primordial importancia para su eficaz cumplimiento que se ratificaran por todos los miembros los convenios y recomendaciones 138, 182, 146 y 190 sobre edad mínima y trabajo infantil; con estas sugerencias se pretendía que las trasnacionales y nacionales respetaran la edad mínima en el trabajo con la finalidad de abolir el empleo infantil.

II. TEXTO DE LA DECLARACIÓN TRIPARTITA

- a) *Objetivo.* Fomentar de las EM su contribución al progreso humano y social buscando resolver las dificultades de operación de dichas empresas, advirtiendo también la necesidad de dar cumplimiento a las resoluciones de la ONU que pretenden el establecimiento de un nuevo orden económico y social.
- b) *Promover* por todos los medios el cumplimiento de estas disposiciones, buscando siempre la cooperación de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores de todos los países.
- c) *Guiar* a todos los miembros involucrados en la Declaración a seguir los principios de la Constitución de la OIT y sus diversos instrumentos internacionales en la adopción de acciones y políticas sociales.

III. PRINCIPIOS ESENCIALES

- a) *Política general.* Respeto a los derechos soberanos de los Estados; leyes y reglamentos nacionales; Declaración Universal de los Derechos Humanos; pactos internacionales; Constitución de la OIT y sus principios; Declaración de la OIT relativa a sus principios fundamentales en el trabajo.

Para los efectos anteriores se invita a los gobiernos a ratificar los convenios fundamentales, y las actividades de las EM deben coincidir con

las prioridades del desarrollo, los objetivos y la estructura social del país en el cual realicen sus operaciones, lo cual de ninguna manera puede significar trato desigual entre las nacionales y las multinacionales.

- b) *Promoción del empleo.* El esfuerzo de las EM para aumentar las oportunidades del empleo debe ser constante, en consonancia con los gobiernos, buscando siempre la seguridad de dicho empleo y el desarrollo a largo plazo de la empresa, dando prioridad al desarrollo profesional, promoción y perfeccionamiento de los nacionales, en cooperación con el personal de la empresa, organizaciones laborales y gobierno.
- c) *Igualdad de oportunidades de trato.* Se insiste a los países receptores de EM aplicar políticas de igualdad de oportunidades y trato en el empleo, evitando toda forma de discriminación, para el efecto de que las calificaciones profesionales y la experiencia constituyan la base de toda contratación, colocación, formación y promoción en todos sus niveles.
- d) *Seguridad en el empleo.* Las EM deben constituir un modelo de promoción en el empleo estable y observar las disposiciones legales y contractuales respectivas, incluyendo aquellas relacionadas con la seguridad social.
- e) *Formación.* Los gobiernos, en unión con los sectores interesados, deben elaborar políticas nacionales para la orientación y formación profesional que guarden relación con el empleo, y apropiadas al nivel de vida del país de acogida y necesidades del empleador.

En países en vías de desarrollo deben participar con las nacionales en programas de formación.

- f) *Condiciones de trabajo y vida.* Los salarios, prestaciones y condiciones de vida no deben ser menos favorables en comparación con los países de origen. En países en vías de desarrollo deben procurar que los grupos y zonas con menor ingreso y desarrollo se vean favorecidos con las actividades de las EM.
- g) *Edad mínima.* Deben respetarse las edades mínimas de admisión en los términos expresados por los convenios 138 y 182.
- h) *Seguridad e higiene.* Siempre deben respetarse las medidas de higiene y seguridad nacionales e internacionales. Se exhorta, luego entonces, a la ratificación de los convenios sobre protección de maquinaria (119), protección contra las radiaciones (115), uso del benceno (136), cáncer de origen profesional (139), cuya aplicación mejorará las condiciones laborales del centro de trabajo.

Los nuevos productos y procedimientos de fabricación que pudieren provocar algún nuevo tipo de riesgo profesional y las medidas para evi-

tarlo deben darse a conocer al personal con toda oportunidad, recomendándose incluirlas en la contratación colectiva.

- i) *Relaciones de trabajo.* Las relaciones de trabajo no deben ser menos favorables a las que aplica la EM en su país de origen.
- j) *Libertad sindical y derecho de sindicación.* Todo el personal sin distinción alguna debe tener el derecho irrestrictivo de sindicalizarse sin condición de ninguna naturaleza, salvo observar los estatutos de la organización a la cual se afilien.

Debe evitarse toda discriminación por este hecho y permitir que las organizaciones respectivas formen parte de organizaciones internacionales; por tal motivo, el gobierno de acogida no debe considerar como incentivo de inversión cualquier limitación a la libertad sindical, al derecho de sindicación o la contratación colectiva.

- k) *Negociación colectiva.* El personal de las EM debe tener el derecho a la contratación colectiva de conformidad con las leyes nacionales por conducto de la organización que los represente, sin la posibilidad de obstaculizar o perjudicar a los representantes durante el desarrollo de la negociación.

En las negociaciones colectivas deben incluirse cláusulas para la solución de conflictos derivados de la interpretación y cumplimiento del convenio, y para asegurar el respeto mutuo entre las partes en su cumplimiento.

- l) *Consultas.* Deben establecerse por mutuo acuerdo sistemas para asegurar consultas regulares entre las partes sobre temas de interés para ambas.
- m) *Reclamaciones.* Deben respetarse los derechos de todo el personal para formular reclamaciones, las cuales deberán tramitarse por los conductos debidos.
- n) *Conflictos.* Las partes deben esforzarse para establecer organismos de conciliación voluntaria que prevengan y solucionen los conflictos laborales.

IV. ALGUNAS REFLEXIONES

La declaración tripartita de los principios relacionados con las empresas internacionales y su política social es el primer documento formulado exitosamente de aplicación universal, y tiene como objetivo fundamental alentar la contribución social y buscar soluciones razonables en todo lugar de presta-

ción de servicios. Dicho instrumento se encuentra reforzado por los convenios y recomendaciones que permiten una práctica con mayor fluidez por parte de las EM.

Para lograr un cumplimiento efectivo, la OIT procura la mayor difusión de sus alcances insistiendo en la necesidad de una práctica generalizada en todos los países miembros.

Por su propio carácter declarativo no tiene fuerza obligatoria, sin embargo incluye procedimientos para interpretar sus recomendaciones en caso de disputa, independientemente de realizar una labor de seguimiento para informarse de sus avances.

Resulta indiscutible que constituye una herramienta que alienta a los tres sectores al diálogo social, como principio fundamental de los objetivos que persigue la Organización.

Mantiene a las empresas en la constante y permanente necesidad de responsabilizarse de la creación de trabajo estable, salario justo y desarrollo económico sustentable.

La redacción de sus políticas y prácticas laborales refleja compromisos con la sociedad civil en la cual se encuentran inmersas, permitiéndole además conocer las áreas de incumplimiento, las cuales una vez advertidas podrán rectificarse. Constituye además un argumento de gran peso que se puede esgrimir ante el sector laboral, la sociedad civil y los gobiernos nacionales e internacionales respecto a las formas de cumplimiento, mejorando su credibilidad ante los terceros.

No podemos pasar por alto los conceptos de la Organización Internacional de Empleadores al respecto, la cual siempre ha insistido en la necesidad de un instrumento de esta naturaleza en beneficio de sus propios fines, caracterizados por la lucha por un trabajo digno.

La adopción de normas voluntarias de política laboral no representa una solución fácil, y su eficacia depende de múltiples circunstancias; por tal motivo deben examinarse las condiciones particulares en cada caso para tomar la decisión más viable en beneficio de los afectados.

Toda inversión que se traduzca en la creación de fuentes laborales debe fomentarse en cualquier punto que se establezca, sin dejar de considerar los riesgos que esto implica; sin embargo, en un mundo globalizado la responsabilidad social de todas las empresas es creciente y no puede soslayarse.

El mantenimiento de condiciones de trabajo satisfactorias, respetando las normas locales, nacionales e internacionales, debe ser un *desideratum* en todos

los casos, sin pasar por alto sus obligaciones con la comunidad en la cual se desarrolla.

Los códigos de conducta de la empresa son declaraciones expresas de su política; los valores que aspira; su forma de actuar respecto a los recursos humanos y al medio ambiente; sus relaciones con los clientes, competidores, gobierno y sociedad civil.

Bajo esta tónica, debe tenerse la plena libertad para formular el código de acuerdo con sus necesidades, aplicarlo en su centro laboral o hacerlo extensivo a terceros, quienes a su vez tendrán que acceder libremente al cumplimiento en la medida de su conveniencia y vínculos con la empresa.

Por todo lo anterior, éstos variarán en función de sus necesidades específicas, reflejando así su filosofía y objetivos concretos. No existen dos códigos iguales, sin embargo, determinados principios podrán identificarse sobre la base de la propia declaración que rige las normas mínimas de su contenido.

Las denominaciones que se han aplicado al documento son múltiples, y bajo diversas expresiones terminológicas, así, por ejemplo: código de conducta, código de ética, marco regulador, marco jurídico, condiciones de trabajo, declaración de principios, declaración de relaciones laborales, principios fundamentales de relaciones, etcétera. Todas ellas referidas al mismo objeto.

El seguimiento del código es de mayor importancia para conservarlo actualizado, pero será la propia empresa la que decida su autocontrol, o desplace la responsabilidad a terceros en busca de una crítica externa que pudiera proporcionarle elementos de modificación.

La difusión de estos conceptos debe tener un carácter prioritario, y en el mundo del trabajo se deben conocer sin excepción alguna. Resultando de especial importancia la sensibilización de las empresas para llevar en las mejores formas el desarrollo de su mano de obra, otorgando mayor importancia a las condiciones de trabajo de su personal; el respeto a las normas de salud y seguridad social e industrial. Su cumplimiento provocará, sin duda alguna, un reconocimiento no tan sólo de los sectores involucrados, sino además de los terceros, quienes con el carácter de clientes, competidores, autoridades, etcétera, observarán un ejemplo a seguir en el medio en que se desarrollan.

Como ejemplo se adjuntan diversos proyectos aplicables a toda clase de organizaciones para conocer los alcances que hasta el momento se han obtenido con este instrumento.

Con lo anterior se demuestra el gran éxito logrado por los códigos de conducta, provocando que múltiples organismos sociales, gubernamentales y sin-

dicales sigan sus principios, formulando instrumentos similares que orientan a sus integrantes a seguir por el camino previamente señalado por la institución en la cual militan, lo que viene a demostrar que las finalidades perseguidas por la OIT han rebasado sus propias expectativas, con un futuro promisorio, más allá de lo esperado.

V. ANEXO

DECLARACIÓN SOBRE LOS DERECHOS SOCIALES Y LAS RELACIONES LABORALES EN LA EMPRESA

Preámbulo

La empresa recoge en esta declaración sus principios y derechos sociales fundamentales. Éstos constituyen la base de la política empresarial de la empresa. Los derechos y principios sociales recogidos en este acuerdo se basan en las disposiciones pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo.

El futuro de la empresa y de su plantilla se afianza, por una parte, mediante el diálogo a la hora de resolver posibles conflictos y, por otra, el compromiso social acompañado de una base de competitividad económica y tecnológica. El compromiso social de la empresa se plasma claramente en la estabilidad y el crecimiento del empleo.

La globalización de la empresa es imprescindible para mantener la competitividad a nivel internacional y garantizar el futuro de la empresa y su plantilla.

La empresa y su plantilla afrontan unidos los retos de la globalización, aumentando esfuerzos a fin de aprovechar las oportunidades que se presentan para la buena marcha de la empresa y la plantilla y el mantenimiento de la competitividad, así como reducir posibles riesgos.

1. *Objetivos fundamentales*

1.1 *Derecho de asociación*

Se reconoce el derecho fundamental de todo trabajador a formar sindicatos y órganos de representación y a afiliarse a los mismos. La empresa y los sindicatos o las representaciones de los trabajadores colaboran abiertamente a fin de resolver posibles conflictos de manera constructiva mediante la cooperación.

1.2 Rechazo de la discriminación

Se garantiza la igualdad de oportunidades y de trato sin distinción alguna de raza, color, sexo, religión, nacionalidad, orientación sexual, origen social u opinión política (siempre que se base en los principios democráticos y en la tolerancia frente a los que piensan de modo diferente).

La selección, contratación y promoción de empleados se realiza teniendo en cuenta la cualificación y capacidad de los candidatos y de acuerdo con el marco legal de cada país en concreto.

1.3 Libre elección del empleo

La empresa rechaza recurrir de forma consciente a los trabajos forzados u obligatorios de todo tipo, incluyendo la servidumbre por deudas o el trabajo no voluntario de reclusos.

1.4 Rechazo del trabajo infantil

El trabajo infantil está prohibido. La empresa se ceñirá a la edad laboral mínima establecida en el marco legal del país correspondiente.

1.5 Remuneración

La remuneración y las prestaciones percibidas a cambio de una semana laboral normal no serán inferiores a los estándares mínimos establecidos por el país o sector correspondiente.

1.6 Jornada laboral

La duración de la jornada laboral no será superior a la fijada por el marco legal o los estándares mínimos del sector correspondiente.

1.7 Protección del trabajo y de la salud

La empresa cumplirá los correspondientes estándares nacionales mínimos de seguridad e higiene laboral y adoptará las medidas apropiadas en este sentido para garantizar unas condiciones apropiadas de salubridad y seguridad en los puestos de trabajo.

2. Aplicación

2.1 Se informará a la plantilla de la empresa acerca de las disposiciones contenidas en esta declaración. Se ofrecerá a las organizaciones sindicales o las re-

presentaciones de los trabajadores la posibilidad de asumir esta función informativa junto con representantes de la empresa, teniendo siempre presentes las particularidades de cada centro.

2.2 La empresa apoyará y animará de forma expresa a sus socios comerciales a tener en cuenta los contenidos de esta declaración en su política empresarial. La empresa considera esta declaración una base favorable para las relaciones mutuas.

2.3 De esta declaración no puede desprenderse ningún tipo de demanda por parte de terceros.

DECLARACIÓN SOBRE LOS DERECHOS SOCIALES Y LAS RELACIONES LABORALES EN LA EMPRESA

Preámbulo

La empresa recoge en esta declaración sus derechos y principios sociales fundamentales. Éstos constituyen la base de la política empresarial de la empresa. Los derechos y principios sociales descritos en este acuerdo se basan en las disposiciones pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo de las Naciones Unidas.

La empresa está convencida de que la responsabilidad social es un factor importante para el éxito a largo plazo de la empresa; esto es válido también para accionistas, socios, clientes y trabajadores. Sólo así se puede contribuir a la paz y al bienestar mundial del futuro.

El futuro de la empresa y sus trabajadores se afianza mediante la cooperación a la hora de superar conflictos y el compromiso social, sobre la base y con el objetivo de la competitividad económica y tecnológica. El compromiso social se refleja especialmente en el esfuerzo por asegurar y desarrollar el empleo.

La condición previa para asumir dicho compromiso es que la empresa sea y siga siendo competitiva. Asumir responsabilidad social forma parte irrenunciable también de una dirección de la empresa hacia los valores.

La globalización de la empresa es imprescindible para la competitividad internacional y con ello para la garantía de futuro de la empresa y sus trabajadores.

La empresa y sus trabajadores afrontan conjuntamente los retos de la globalización, aprovechando las oportunidades favorables para el éxito de la em-

presa y del empleo y para el mantenimiento de la competitividad, reduciendo los posibles riesgos.

Los objetivos siguientes se pondrán en práctica teniendo en cuenta las leyes y costumbres existentes en los diferentes países y centros de trabajo.

Artículo 1o. Objetivos fundamentales

1.1 Derechos humanos

La empresa respeta y apoya el cumplimiento de los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

1.2 Derecho de asociación

Se reconoce el derecho de todos los trabajadores a formar sindicatos y órganos de representación, y afiliarse a ellos. En el cumplimiento de este derecho humano se observarán las regulaciones legales nacionales y los acuerdos existentes, siempre que no contradigan las convenciones de la OIT núm. 87 (libertad de asociación) y núm. 98 (libertad de realizar negociaciones colectivas). El derecho a la libertad de asociación queda garantizado también en aquellos Estados en los que no se apoya la libertad de asociación. La empresa y los sindicatos y las representaciones de trabajadores, respectivamente, colaboran abiertamente superando los conflictos de forma constructiva y cooperativa.

1.3 Rechazo a la discriminación

Queda garantizada la igualdad de oportunidades y de trato, sin distinción alguna de origen étnico, color de la piel, sexo, religión, nacionalidad, orientación sexual, origen social u opinión política, siempre que esté basada en los principios democráticos y la tolerancia frente a los que piensan de manera diferente.

Los trabajadores serán seleccionados, contratados y promocionados por principio con base en su cualificación y sus capacidades, siempre que el derecho nacional no prescriba explícitamente otros criterios.

1.4 Libre elección de la ocupación

La empresa rechaza todo uso premeditado de trabajos forzados u obligatorios, incluyendo la servidumbre por deudas o el trabajo no voluntario de reclusos.

1.5 Rechazo al trabajo infantil

El trabajo infantil está prohibido. Se respeta la edad laboral mínima establecida en el marco legal del país correspondiente. Su seguridad y su salud no deben ser perjudicadas. Su dignidad ha de ser respetada.

1.6 Remuneración

Las remuneraciones y las prestaciones percibidas por una semana normal de trabajo no serán inferiores a los estándares mínimos establecidos por las normas legales del país correspondiente, teniendo en cuenta además el principio de “igual salario para el trabajo equivalente”.

1.7 Jornada laboral

La jornada laboral y las vacaciones pagadas de recuperación no serán inferiores a las estipuladas por las normas legales del país correspondiente.

1.8 Seguridad laboral e higiene

La empresa cumplirá los correspondientes estándares mínimos de seguridad e higiene laboral y, dentro de ese marco, tomará las medidas adecuadas para garantizar unas condiciones apropiadas de salubridad y seguridad en los puestos de trabajo.

1.9 Cualificación

La empresa apoya la cualificación de los trabajadores para posibilitar así un elevado nivel de rendimiento y un trabajo de alta calidad.

Artículo 2o. Realización

2.1 Estos principios son vinculantes para la empresa en todo el mundo. La empresa obligará a sus directivos en los países correspondientes a respetar esta declaración.

Estos principios serán puestos a disposición de todos los trabajadores y sus representantes de forma adecuada.

2.2 La revisión del consorcio tendrá en cuenta en sus comprobaciones que se respeten estos principios, incluyéndolos dentro de sus criterios de examen.

2.3 La empresa apoya y anima a sus socios comerciales a tener en cuenta esta declaración en sus políticas de empresa respectivas. La empresa ve en ella una base favorable para las relaciones mutuas.

2.4 La puesta en práctica y el cumplimiento de estos principios será parte integrante de los informes y las consultas de las reuniones anuales del Comité de Empresa Europeo.

2.5 De esta declaración no puede desprenderse ningún tipo de demanda por parte de terceros.

**CÓDIGO DE CONDUCTA PARA FUNCIONARIOS ENCARGADOS
DE HACER CUMPLIR LA LEY**

Artículo 1o.

Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley cumplirán en todo momento los deberes que les impone la ley, sirviendo a su comunidad y protegiendo a todas las personas contra actos ilegales, en consonancia con el alto grado de responsabilidad exigido por su profesión.

Comentario:

- a) La expresión “funcionarios encargados de hacer cumplir la ley” incluye a todos los agentes de la ley, ya sean nombrados o elegidos, que ejercen funciones de policía, especialmente las facultades de arresto o detención.
- b) En los países en que ejercen las funciones de policía autoridades militares, ya sean uniformadas o no, o fuerzas de seguridad del Estado, se considerará que la definición de funcionarios encargados de hacer cumplir la ley comprende a los funcionarios de esos servicios.
- c) En el servicio a la comunidad se procura incluir especialmente la prestación de servicios de asistencia a los miembros de la comunidad que, por razones personales, económicas, sociales o emergencias de otra índole, necesitan ayuda inmediata.
- d) Esta disposición obedece al propósito de abarcar no solamente todos los actos violentos, de depredación y nocivos, sino también toda la gama de prohibiciones previstas en la legislación penal. Se extiende, además, a la conducta de personas que no pueden incurrir en responsabilidad penal.

Artículo 2o.

En el desempeño de sus tareas, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley respetarán y protegerán la dignidad humana y mantendrán y defenderán los derechos humanos de todas las personas.

Comentario:

- a) Los derechos humanos de que se trata están determinados y protegidos por el derecho nacional y el internacional. Entre los instrumentos internacionales pertinentes están la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Declaración sobre la Protección de todas las Personas contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen de Apartheid, la Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio, las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos y la Convención de Viena sobre relaciones consulares.
- b) En los comentarios de los distintos países sobre esta disposición deben indicarse las disposiciones regionales o nacionales que determinen y protejan esos derechos.

Artículo 30.

Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley podrán usar la fuerza sólo cuando sea estrictamente necesario y en la medida que lo requiera el desempeño de sus tareas.

Comentario:

- a) En esta disposición se subraya que el uso de la fuerza por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley debe ser excepcional; si bien implica que los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley pueden ser autorizados a usar la fuerza en la medida en que razonablemente sea necesario, según las circunstancias, para la prevención de un delito, para efectuar la detención legal de delincuentes o de presuntos delincuentes o para ayudar a efectuarla, no podrá usarse la fuerza en la medida en que exceda estos límites.
- b) El derecho nacional restringe ordinariamente el uso de la fuerza por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, de conformidad con un principio de proporcionalidad. Debe entenderse que esos principios nacionales de proporcionalidad han de ser respetados en la interpretación

de esta disposición. En ningún caso debe interpretarse que esta disposición autoriza el uso de un grado de fuerza desproporcionado al objeto legítimo que se ha de lograr.

- c) El uso de armas de fuego se considera una medida extrema. Deberá hacerse todo lo posible por excluir el uso de armas de fuego, especialmente contra niños. En general, no deberán emplearse armas de fuego excepto cuando un presunto delincuente ofrezca resistencia armada o ponga en peligro, de algún otro modo, la vida de otras personas y no pueda reducirse o detenerse al presunto delincuente aplicando medidas menos extremas. En todo caso en que se dispare un arma de fuego, deberá informarse inmediatamente a las autoridades competentes.

Artículo 40.

Las cuestiones de carácter confidencial de que tengan conocimiento los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley se mantendrán en secreto, a menos que el cumplimiento del deber o las necesidades de la justicia exijan estrictamente lo contrario.

Comentario:

Por la naturaleza de sus funciones, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley obtienen información que puede referirse a la vida privada de las personas o redundar en perjuicio de los intereses, especialmente la reputación, de otros. Se tendrá gran cuidado en la protección y el uso de tal información, que sólo debe revelarse en cumplimiento del deber o para atender las necesidades de la justicia. Toda revelación de tal información con otros fines es totalmente impropia.

Artículo 50.

Ningún funcionario encargado de hacer cumplir la ley podrá infiligr, instigar o tolerar ningún acto de tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, ni invocar la orden de un superior o circunstancias especiales, como estado de guerra o amenaza de guerra, amenaza a la seguridad nacional, inestabilidad política interna, o cualquier otra emergencia pública, como justificación de la tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

Comentario:

- a) Esta prohibición dimana de la Declaración sobre la Protección de todas las Personas contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, aprobada por la Asamblea General, en la que se estipula que:

[Todo acto de esa naturaleza], constituye una ofensa a la dignidad humana y será condenado como violación de los propósitos de la Carta de las Naciones Unidas y de los derechos humanos y libertades fundamentales proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos [y otros instrumentos internacionales de derechos humanos].

- b) En la Declaración se define la tortura de la siguiente manera:

...se entenderá por tortura todo acto por el cual el funcionario público, u otra persona a instigación suya, inflige intencionalmente a una persona penas o sufrimientos graves, ya sean físicos o mentales, con el fin de obtener de ella o de un tercero información o una confesión, de castigarla por un acto que haya cometido o se sospeche que haya cometido, o de intimidar a esa persona o a otras. No se considerarán torturas las penas o sufrimientos que sean consecuencia únicamente de la privación legítima de la libertad, o sean inherentes o incidentales a ésta, en la medida en que estén en consonancia con las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos.

- c) El término “tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes” no ha sido definido por la Asamblea General, pero deberá interpretarse que extiende la protección más amplia posible contra todo abuso, sea físico o mental.

Artículo 60.

Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley asegurarán la plena protección de la salud de las personas bajo custodia y, en particular, tomarán medidas inmediatas para proporcionar atención médica cuando se precise.

Comentario:

- a) La “atención médica”, que se refiere a los servicios que presta cualquier tipo de personal médico, incluidos los médicos en ejercicio en el colegio respectivo y el personal paramédico, se proporcionará cuando se necesite o solicite.

- b) Si bien es probable que el personal médico esté adscrito a los órganos de cumplimiento de la ley, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley deben tener en cuenta la opinión de ese personal cuando recomiende que se dé a la persona en custodia el tratamiento apropiado por medio de personal médico no adscrito a los órganos de cumplimiento de la ley o en consulta con él.
- c) Se entiende que los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley proporcionarán también atención médica a las víctimas de una violación de la ley o de un accidente ocurrido en el curso de una violación de la ley.

Artículo 7o.

Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley no cometerán ningún acto de corrupción. También se opondrán rigurosamente a todos los actos de esa índole y los combatirán.

Comentario:

- a) Cualquier acto de corrupción, lo mismo que cualquier otro abuso de autoridad, es incompatible con la profesión de funcionario encargado de hacer cumplir la ley. Debe aplicarse la ley con todo rigor a cualquier funcionario encargado de hacer cumplir la ley que cometiera un acto de corrupción, ya que los gobiernos no pueden pretender hacer cumplir la ley a sus ciudadanos si no pueden, o no quieren, aplicarla contra sus propios agentes y en sus propios organismos.
- b) Si bien la definición de corrupción deberá estar sujeta al derecho nacional, debe entenderse que abarca tanto la comisión u omisión de un acto por parte del responsable, en el desempeño de sus funciones o con motivo de éstas, en virtud de dádivas, promesas o estímulos, exigidos o aceptados, como la recepción indebida de éstos una vez realizado u omitido el acto.
- c) Debe entenderse que la expresión “acto de corrupción” anteriormente mencionada abarca la tentativa de corrupción.

Artículo 8o.

Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley respetarán la ley y el presente Código. También harán cuanto esté a su alcance por impedir toda violación de ellos y por oponerse rigurosamente a tal violación.

Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley que tengan motivos para creer que se ha producido o va a producirse una violación del presente Código informarán de la cuestión a sus superiores y, si fuere necesario, a cualquier otra autoridad u organismo apropiado que tenga atribuciones de control o correctivas.

Comentario:

- a) El presente Código se aplicará en todos los casos en que se haya incorporado a la legislación o a la práctica nacionales. Si la legislación o la práctica contienen disposiciones más estrictas que las del presente Código, se aplicarán esas disposiciones más estrictas.
- b) El artículo tiene por objeto mantener el equilibrio entre la necesidad de que haya disciplina interna en el organismo del que dependa principalmente la seguridad pública, por una parte, y la de hacer frente a las violaciones de los derechos humanos básicos, por otra. Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley informarán de las violaciones a sus superiores inmediatos y sólo adoptarán otras medidas legítimas sin respetar la escala jerárquica si no se dispone de otras posibilidades de rectificación o si éstas no son eficaces. Se entiende que no se aplicarán sanciones administrativas ni de otro tipo a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley por haber informado de que ha ocurrido o va a ocurrir una violación del presente Código.
- c) El término “autoridad u organismo apropiado que tenga atribuciones de control o correctivas” se refiere a toda autoridad o todo organismo existente con arreglo a la legislación nacional, ya forme parte del órgano de cumplimiento de la ley o sea independiente de éste, que tenga facultades estatutarias, consuetudinarias o de otra índole para examinar reclamaciones y denuncias de violaciones dentro del ámbito del presente Código.
- d) En algunos países puede considerarse que los medios de información para las masas cumplen funciones de control análogas a las descritas en el inciso *c*, *supra*. En consecuencia, podría estar justificado que los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, como último recurso y con arreglo a las leyes y costumbres de su país y a las disposiciones del artículo 4o. del presente Código, señalaran las violaciones a la atención de la opinión pública a través de los medios de información para las masas.
- e) Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley que observen las disposiciones del presente Código merecen el respeto, el apoyo total y la

colaboración de la comunidad y del organismo de ejecución de la ley en que prestan sus servicios, así como de los demás funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.

PROYECTO DE MODELO DE CÓDIGO DE ÉTICA PARA SINDICATOS DE TRABAJADORES

Principios generales

Un sindicato debe ser reconocido por su transparencia, honradez, humanismo, eficiencia y espíritu de servicio.

Un código de ética para un sindicato debe establecer las aspiraciones y conductas que deben observar todos sus agremiados, así como los elegidos para desempeñar cualquier cargo en la organización, asumidas como un compromiso moral que los obliga en lo más íntimo de su ser, con ellos mismos, con el propio sindicato, con su tiempo y con México.

Un código de ética también debe ser un instrumento didáctico para que el sindicalizado tenga un modelo a seguir en el cumplimiento de sus funciones y para que todos los agremiados puedan vigilar su cumplimiento y pedir cuentas a quien deba rendirlas.

El bien común de los agremiados. Asumir un compromiso irrenunciable con el bien común del sindicato, con un espíritu permanente de colaboración en el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses colectivos.

Confianza. Ceñir su conducta en el fomento a la confianza con acciones honestas que tengan siempre como objetivo que impere la verdad al interior del sindicato y sea reconocido como una organización con dignidad.

Honradez. Nunca usaré mi calidad de sindicalizado para obtener beneficios políticos, sociales o económicos personales, que signifiquen una falta de ética en contra del sindicato o de alguno de sus agremiados.

Libertad de expresión. Siempre respetaré y fomentaré que se respete la libertad de expresión de cualquiera de los agremiados, que contribuya a tener una mayor y una mejor democracia en el sindicato.

Solidaridad. Siempre ceñiré mi actitud al principio de solidaridad en todos los actos del sindicato que busquen una mejora en las condiciones generales de trabajo.

Mesa directiva. Este Código deberá ser asumido como un auténtico compromiso personal por todos los miembros de la mesa directiva, así como por los agremiados del sindicato que sean designados en cualquier comisión interna o externa.

Como miembro de la mesa directiva me conduciré en cada momento de acuerdo con los principios que contienen los estatutos del sindicato y encaminaré mis acciones a cumplir el programa ofrecido para la elección de la misma.

Ofreceré en la atención a mis compañeros sindicalizados, igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna que pudiera dar lugar a trato diferenciado o preferente.

Actuaré con justicia y equidad en todo momento, con voluntad permanente de dar a cada quien lo que le corresponda.

Brindaré atención cordial, pronta, diligente y respetuosa, de acuerdo con el mandato que recibí.

Actuaré procurando el bien común, sin buscar intereses particulares ni beneficios personales, para familiares o amistades, sin involucrarme en situaciones o actividades que signifiquen un conflicto de intereses, personales o familiares, en mi cargo como parte de la mesa directiva.

No aceptaré, ni ofreceré, directa o indirectamente, dinero, dádivas, favores o ventajas a cambio de la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de mis funciones como miembro de la mesa directiva.

Privilegiaré el diálogo, la concertación y la conciliación para solucionar conflictos de cualquier naturaleza al interior y al exterior del sindicato.

Aplicaré correcta, transparente y responsablemente los recursos que me encomienda el sindicato y evitaré cualquier desvío en su disposición, para lo cual rendiré cuentas detalladas de la aplicación que haga de los mismos.

Cuando aspire legítimamente a ser nuevamente candidato a un cargo de elección, competiré leal y limpiamente, sin aprovecharme de mi actual posición.

CÓDIGO DE ÉTICA DEL GOBIERNO FEDERAL

Bien común. Asumo un compromiso irrenunciable con el bien común, entendiendo que el servicio público es patrimonio de todos los mexicanos y de todas las mexicanas, que sólo se justifica y legitima cuando se procura ese bien común por encima de los intereses particulares.

Integridad. Cefiré mi conducta pública y privada, de modo tal que mis acciones y mis palabras sean honestas y dignas de credibilidad, fomentando una cultura de confianza y de verdad.

Honradez. Nunca usaré mi cargo público para ganancia personal, ni aceptaré prestación o compensación de ninguna persona u organización que me puede llevar a actuar con falta de ética mis responsabilidades y obligaciones.

Imparcialidad. Actuaré siempre en forma imparcial, sin conceder preferencias o privilegios indebidos a persona alguna.

Justicia. Ceñiré mis actos a la estricta observancia de la ley, impulsando una cultura de procuración efectiva de justicia y de respeto al Estado de derecho.

Transparencia. Garantizaré el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de particulares establecidos por la ley, así como el uso y aplicación transparente de los recursos públicos, fomentando su manejo responsable y eliminando su indebida discrecionalidad.

Rendición de cuentas. Proveeré la eficacia y la calidad en la gestión de la administración pública, contribuyendo a su mejora continua y a su modernización, teniendo como principios fundamentales la optimización de sus recursos y la rendición de cuentas.

Entorno cultural y ecológico. Adoptaré una clara voluntad de comprensión, respeto y defensa por la preservación del entorno cultural y ecológico de nuestro país.

Generosidad. Actuaré con generosidad especial, sensibilidad y solidaridad, particularmente frente a los chiquillos, las personas de la tercera edad, nuestras etnias y las personas con discapacidad, y en especial a todas aquellas personas que menos tienen.

Igualdad. Haré regla invariable de mis actos y decisiones el procurar igualdad de oportunidades para todos los mexicanos y mexicanas, sin distingo de sexo, edad, raza, credo, religión o preferencia política.

Respeto. Respetaré sin excepción alguna la dignidad de la persona humana y los derechos y libertades que le son inherentes, siempre con trato amable y tolerancia para todos y todas las mexicanas.

Liderazgo. Promoveré y apoyaré estos compromisos con mi ejemplo personal, abonando a los principios morales que son base y sustento de una sociedad exitosa en una patria ordenada y generosa.

Doce principios

Los problemas, retos y posibles soluciones resultantes de la modernización productiva y de la globalización de la economía se encuentran concentrados en los siguientes doce principios de la nueva cultura laboral.

1. El trabajo humano tiene un valor ético y trascendente

El trabajo es la actividad física o intelectual que realiza el hombre para transformar la naturaleza en beneficio propio, para obtener la producción de un bien, un objeto o un servicio que satisface una necesidad socialmente útil. El trabajo es un derecho que perfecciona a la persona y la dignifica; tiene un valor por el simple hecho de que lo realiza un hombre o una mujer y debe ser respetado como tal.

2. Lo que determina el valor del trabajo es, en primer lugar, la dignidad de la persona

Todos los oficios y las profesiones son imprescindibles para una sociedad, por modestos que parezcan; cada uno de ellos es útil y merece reconocimiento social.

3. El trabajo perfecciona a la persona, permite el sostenimiento propio y el de la familia y es un medio para su desarrollo integral

Con nuestros conocimientos y con nuestras actividades laborales contribuimos al bien común.

4. El trabajo es una fuente de derechos y obligaciones

Es responsabilidad de los trabajadores, de los patrones, de los sindicatos y de las autoridades laborales impulsar el cumplimiento de los derechos y obligaciones de cada sector de acuerdo con la ley. Una obligación del empleador es al mismo tiempo un derecho del trabajador, así como las obligaciones de éste son derechos de aquél. Existen algunos derechos y obligaciones que corresponden a ambas partes.

Una cualidad importante para el cumplimiento de las obligaciones es la autoexigencia: que cada quien dé lo mejor de sí y haga las cosas bien desde el principio.

5. Productividad, calidad y competitividad

La empresa como comunidad humana productiva es el lugar donde confluyen trabajadores, directivos e inversionistas. Una empresa no puede existir sin los trabajadores pero tampoco sin alguien que aporte y arriesgue su dinero.

6. El trabajo en equipo

Cada persona tiene diferentes cualidades y talentos. No son iguales la fuerza, la salud, los conocimientos, las habilidades ni las características de todos. Esto hace que cada persona que participa en el proceso laboral sea de gran importancia y que no se le pueda sustituir ni reemplazar.

7. Una sociedad incluyente

Se le llama así a una comunidad de personas en que cada cual —más allá de su género, edad, religión y condiciones económicas, físicas e intelectuales— tiene acceso a las mismas oportunidades y empleos, así como a los mismos derechos y responsabilidades y a que sean respetadas las actividades que lleva a cabo.

8. La capacitación para el crecimiento personal es indispensable para elevar el nivel de vida de la sociedad y para lograr la productividad

La educación e instrucción de los mexicanos es indispensable no sólo para su bienestar personal sino también para crear una comunidad productiva y justa. El desarrollo intelectual, moral y espiritual de un pueblo redunda en un progreso visible de las condiciones materiales de vida.

9. Solidaridad entre trabajadores y empleadores

Al asegurar mayores beneficios para los trabajadores se debe tener siempre en cuenta la situación económica del país. En los casos particulares, al revisar y negociar los contratos colectivos de trabajo, hay que considerar la situación por la que atraviesa la empresa: si ha tenido buenas utilidades se pueden esperar mejores prestaciones; si, por el contrario, pasa por una situación difícil, deben prevalecer la conciencia y la solidaridad para que dicha fuente de empleos no desaparezca.

10. Globalización y responsabilidad social

La globalización económica debe impulsar la creatividad, la responsabilidad social y la imaginación de todos los mexicanos. Cuando hablamos de globalización o mundialización nos referimos a que han sido rotas las barreras comerciales entre los países. En todo el mundo compiten todas las empresas

que fabrican los mismos productos. Ello nos obliga a ser creativos para ofrecer a los consumidores más de lo que ofrecen nuestros competidores. Mejorar el proceso productivo implica que tanto los trabajadores como los empresarios adquieran y actualicen permanentemente sus conocimientos, sus habilidades y destrezas. Todo esto dará como resultado que los productos mexicanos sean reconocidos a nivel mundial por su calidad y por su precio, y que al lograr una mayor producción se creen más fuentes de empleo con mejores salarios.

11. El diálogo y la unidad de esfuerzos de las organizaciones sindicales y empresariales sustentan de manera fundamental a la nueva cultura laboral

El diálogo y la concertación son métodos idóneos para que las relaciones obrero-patronales se desarrollen en un clima de armonía.

12. Una justa compensación del trabajo

La clave de la ética social es la justa remuneración de todos los que intervienen en la producción. Toda estrategia económica debe crear condiciones favorables para que surjan empleos dignos y productivos. El empleo digno es aquel cuya compensación es justa y suficiente, es decir, que cubre las necesidades básicas del trabajador y de su familia al tiempo que contribuye a su desarrollo personal y profesional.

PROYECTO DEFINITIVO DEL CÓDIGO DE ÉTICA
DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Exposición de motivos del Código de Ética del Poder Judicial de la Federación

- I. En virtud de las innovadoras transformaciones que vive cada día la sociedad mexicana, es natural que los juzgadores en su interrelación cotidiana, se involucren en esta dinámica, como acontece en otros sectores, dando ocasión a la generación de ligas de interés que podrían afectar su libre conciencia y papel esencial en la impartición de justicia, por lo que resulta de gran utilidad que existan referentes que identifiquen los valores y principios relativos al ejercicio de la función jurisdiccional.
- II. Cada día la sociedad busca estar informada y el Estado ha venido fortaleciendo los canales de acceso a la información pública, condiciones

que la hacen cuestionar o emitir juicios que pueden trascender en la conciencia libre del juzgador, en virtud de que sus actos judiciales son sometidos al escrutinio público a través de los instrumentos de impacto social, lo que puede ocasionar pérdida de confianza en los órganos de administración de justicia, si éstos no actúan con independencia, imparcialidad, objetividad, profesionalismo y transparencia.

- III. Es un derecho de los justiciables que la administración de justicia sea impartida por jueces con autoridad moral que garanticen una justicia accesible, pronta, completa, imparcial y previsible, basada en la letra o la interpretación jurídica de la ley y, a falta de ésta, en los principios generales del derecho, sin que se privilegie cualquier otro interés.
- IV. El incremento de los litigios en los órganos de administración de justicia del Poder Judicial de la Federación evidencia la judicialización de los diferendos sociales y hace patente la confianza social depositada en los tribunales, así como la importancia de la actividad jurisdiccional, lo que obliga a actualizar los sistemas de trabajo y actitudes ante esas nuevas exigencias.
- V. Sabedores de la alta responsabilidad social que tienen los impartidores de justicia ante los justiciables y el Estado mexicano, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Consejo de la Judicatura Federal y la Sala Superior del Tribunal Electoral, en su carácter de instancias orgánicamente superiores, la primera y la tercera como sus depositarios, y el segundo como órgano con independencia técnica, de gestión y para emitir sus resoluciones; consideran conveniente establecer principios rectores de ética judicial dirigidos a los juzgadores que integran el Poder Judicial de la Federación para hacer patente en todo momento la garantía constitucional prevista en el artículo 17 de la carta magna, relativa a que toda persona tiene derecho a que se le administre una justicia pronta, completa e imparcial.
- VI. Con el Código de Ética del Poder Judicial de la Federación se pretende contar con un nuevo elemento que coadyuve a garantizar que la jurisdicción sea realizada por personas en las que se sumen la confianza y la calidad ética.

Si bien la ética se traduce en un comportamiento humano que se caracteriza en ser unilateral, inherente a la conciencia del sujeto y sólo imperativo para él, resulta vital para la sana convivencia dentro de una colectividad, y particularmente importante en la función judicial por la

trascendencia social que adquiere, pues en este quehacer debe imperar en el juzgador un sentido ético que equilibre el poder que el Estado deposita en su persona, para que al conocer de los procedimientos emita sus resoluciones conforme a la técnica jurídica y los principios éticos, procurando ser justo desde el derecho.

VII. Para definir lo relativo a la denominación, destinatarios, finalidad, estructura y contenido del Código, se considera lo siguiente:

1. *Denominación.* El documento que se presenta se denomina “Código de Ética del Poder Judicial de la Federación”. Aunque la estructura de este documento no es propiamente un “cuerpo de normas dispuestas según un plan metódico y sistemático”, que es la acepción que comúnmente se le da a la palabra “código”, se opta por emplear este vocablo, por ser la denominación preponderante que se ha dado a documentos similares, existentes en otros países de Iberoamérica. Además, desde el punto de vista gramatical, tal locución es correcta, pues dicho término también puede emplearse en sentido figurado, para denominar a “un conjunto de principios y reglas sobre cualquier materia”.
2. *Destinatarios.* Los principios, reglas y virtudes judiciales que se contienen en este Código de Ética del Poder Judicial de la Federación tienen como destinatarios a los titulares de los órganos de dicho Poder, así como a los demás integrantes de dichos órganos en la medida en que tales principios, reglas y virtudes judiciales resulten aplicables a la función que cada uno de ellos desempeña.
3. *Finalidad.* En el Código de Ética del Poder Judicial de la Federación se recogen los principios, reglas y virtudes judiciales que se consideran idóneos para constituir un referente deontológico que pueda no sólo guiar la conducta de los juzgadores federales y sus auxiliares, sino facilitar la reflexión ética sobre los diversos aspectos de la función que desempeñan; consecuentemente, tales principios y reglas no son elaborados con la finalidad de complementar o reglamentar la legislación vigente en materia de cualquier tipo de responsabilidad jurídica de los miembros del propio Poder.
4. *Estructura.* El Código se divide en cinco capítulos. En los cuatro primeros se definen los que se consideran los cuatro principios rectores fundamentales de la ética judicial (independencia, imparcialidad, objetividad y profesionalismo). Después de cada principio se enuncian algunas

reglas relacionadas con el mismo, que se estiman importantes. El listado de estas últimas no es, por tanto, de carácter taxativo, pues se estima que el Código de Ética debe ser un instrumento flexible que constituya un punto de partida para la reflexión ética personal de cada juzgador y no un catálogo exhaustivo de deberes morales.

En el capítulo quinto no se recoge propiamente un principio rector de la ética judicial, sino que bajo el rubro denominado “Excelencia”, se proponen una serie de virtudes judiciales, que en su conjunto conforman el perfil ideal de un buen juzgador.

5. *Contenido.* Los referidos cuatro principios que se desarrollan en sendos capítulos del proyecto (independencia, imparcialidad, objetividad y profesionalismo) y la excelencia judicial a que se refiere el último capítulo corresponden a los principios que, conforme al artículo 100, párrafo séptimo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, rigen a la carrera judicial. Esta coincidencia es deliberada, pues lo que se pretende es recoger y desarrollar, en el aspecto ético, los principios que, por contenerse en la ley fundamental, son reconocidos y aceptados por los propios juzgadores y por la sociedad en general, como directrices de la función jurisdiccional.

Los principios referidos se estructuran de manera coherente, tomando como hilo conductor la independencia judicial en sentido lato (entendida como la actitud que debe asumir el juzgador para ejercer la función jurisdiccional, sólo desde la perspectiva del derecho).

Los tres primeros principios (independencia judicial en sentido estricto, imparcialidad y objetividad) son las tres manifestaciones de la independencia judicial en sentido lato: la primera se refiere a la actitud del juzgador frente a influencias extrañas al derecho, provenientes del sistema social; la segunda, frente a influencias ajenas al derecho provenientes de las partes en los procesos sometidos a su potestad; y la tercera, frente a influencias extrañas al derecho provenientes del propio juzgador.

El cuarto principio (profesionalismo), se refiere al ejercicio responsable y serio de la función jurisdiccional. Finalmente, la excelencia se considera como un arquetipo al que deben aspirar los juzgadores, mediante el cultivo de las virtudes judiciales que se definen en el Código.

Este documento se formula con el propósito de ayudar a los juzgadores a resolver los conflictos éticos que con motivo de su trabajo se les presentan.

Será exclusivamente la conciencia de cada uno de ellos, el intérprete y aplicador del Código, en tanto que la sociedad será quien califique los aspectos observables de su conducta.

Preámbulo

Este Código de Ética proporciona una visión institucional de los valores y virtudes que rigen el sistema de impartición de justicia en México y ayudará a los servidores del Poder Judicial de la Federación a mejorar la efectividad de nuestra institución, al mismo tiempo que constituirá un referente objetivo para la valoración de la conducta personal de cada uno de quienes tenemos el honor de servir a nuestra patria en la judicatura.

Capítulo I. Independencia

1. Es la actitud del juzgador frente a influencias extrañas al derecho, provenientes del sistema social. Consiste en juzgar desde la perspectiva del derecho y no a partir de relaciones de poder o intereses extraños a aquél. Por tanto, el juzgador:

- 1.1 Rechaza cualquier tipo de presión o recomendación que tienda a influir en la tramitación o resolución de los asuntos que se sometan a su potestad, incluso las que pudieran provenir de servidores del Poder Judicial de la Federación.
- 1.2 Preserva el recto ejercicio de su función denunciando cualquier acto que tienda a vulnerar su independencia.
- 1.3 No se involucra en actividades o situaciones que puedan directa o indirectamente afectar su independencia.
- 1.4 Respeta la independencia de los demás juzgadores, para lo cual se abstiene de recomendar, insinuar o sugerir el sentido en que deban emitir sus resoluciones.

Capítulo II. Imparcialidad

2. Es la actitud del juzgador frente a influencias extrañas al derecho, provenientes de las partes en los procesos sometidos a su potestad. Consiste en juzgar, con ausencia absoluta de designio anticipado o de prevención a favor o en contra de alguno de los justiciables. Por tanto, el juzgador:

- 2.1 Evita conceder ventajas o privilegios ilegítimos a cualquiera de las partes.
- 2.2 Rechaza cualquier dádiva que provenga de alguna de las partes o de terceros.
- 2.3 Se abstiene de hacer o aceptar invitaciones cuando con ellas se comprometa su imparcialidad.
- 2.4 Se abstiene de concertar citas con alguna de las partes o personas vinculadas con ellas, fuera de las oficinas del órgano jurisdiccional en el que ejerza su función.
- 2.5 Se abstiene de emitir cualquier opinión que implique prejuzgar sobre un asunto.

Capítulo III. *Objetividad*

3. Es la actitud del juez frente a influencias extrañas al derecho, provenientes de sí mismo. Consiste en emitir sus fallos por las razones que el derecho le suministra, y no por las que se deriven de su modo personal de pensar o de sentir. Por tanto, el juez:

- 3.1 Al emitir una resolución, no busca reconocimiento alguno.
- 3.2 Al tomar sus decisiones en forma individual o colegiada, antepone el derecho a cualquier beneficio o ventaja personal.
- 3.3 Si es integrante de un órgano jurisdiccional colegiado, trata con respeto a sus pares y escucha con atención y apertura de entendimiento sus planteamientos.
- 3.4 Procura actuar con serenidad de ánimo y equilibrio interno, a fin de que sus decisiones estén desprovistas de aprensiones y prejuicios.

Capítulo IV. *Profesionalismo*

4. Es la disposición para ejercer de manera responsable y seria la función jurisdiccional, con relevante capacidad y aplicación. Por tanto, el juez:

- 4.1 Se abstiene de cualquier acto que pueda mermar la respetabilidad propia de su cargo, tanto en el ámbito público como en el privado.
- 4.2 Actualiza sus conocimientos jurídicos estudiando las tesis y resoluciones publicadas en el *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, los textos legales, sus reformas y la doctrina relativa.
- 4.3 Procura acrecentar su cultura en las ciencias auxiliares del derecho.

- 4.4 Estudia con acuciosidad los expedientes y proyectos en los que deba intervenir.
- 4.5 Funda y motiva sus resoluciones, evitando las afirmaciones dogmáticas.
- 4.6 Dedica el tiempo necesario para el despacho expedito de los asuntos de su juzgado o tribunal.
- 4.7 Asume responsable y valerosamente las consecuencias de sus decisiones.
- 4.8 Acepta con honestidad sus errores, sin tratar de disimularlos, y aprende de ellos para mejorar su desempeño.
- 4.9 Guarda celosamente el secreto profesional.
- 4.10 No delega el trabajo que, como juzgador, le corresponda.
- 4.11 Trata con respeto y consideración a sus subalternos.
- 4.12 Escucha con atención y respeto los alegatos verbales que le formulen las partes.
- 4.13 Trata con amabilidad y respeto a los justiciables.
- 4.14 Administra con diligencia y esmero el órgano jurisdiccional a su cargo.
- 4.15 Cumple puntualmente con el deber de asistir a su tribunal o juzgado.
- 4.16 Sabe separarse de su cargo cuando su estado de salud u otros motivos personales no le permitan desempeñar eficientemente sus funciones.
- 4.17 Se abstiene de emitir opiniones sobre la conducta de sus pares.

Capítulo V. *Excelencia*

5. *El juzgador se perfecciona cada día para desarrollar las siguientes virtudes judiciales:*

- 5.1 *Justicia*: en cada uno de los asuntos sometidos a su potestad, se esfuerza por dar a cada quien lo que le es debido.
- 5.2 *Prudencia*: en su trabajo jurisdiccional y en las relaciones con sus colaboradores, recoge la información a su alcance con criterios rectos y objetivos; consulta detenidamente las normas del caso, pondera las consecuencias favorables y desfavorables que puedan producirse por su decisión, y luego toma ésta y actúa conforme a lo decidido.
- 5.3 *Responsabilidad*: asume plenamente las consecuencias de sus actos, resultado de las decisiones que tome, procurando que sus subordinados hagan lo mismo.
- 5.4 *Fortaleza*: en situaciones adversas, resiste las influencias nocivas, soporta las molestias y se entrega con valentía para vencer las dificultades y cumplir con su función jurisdiccional.

- 5.5 *Patriotismo*: tributa a la patria el honor y servicio debidos, defendiendo el conjunto de valores que, como juzgador federal del Estado mexicano, representa.
- 5.6 *Compromiso social*: tiene presentes las condiciones de iniquidad que han afectado a una gran parte de la sociedad a lo largo de nuestra historia, y advierte que la confianza y el respeto sociales que merezca serán el resultado de un trabajo dedicado, responsable y honesto.
- 5.7 *Lealtad*: acepta los vínculos implícitos en su adhesión a la institución a la que pertenece, de tal modo que refuerza y protege, en su trabajo cotidiano, el conjunto de valores que aquélla representa.
- 5.8 *Orden*: se comporta de acuerdo con normas lógicas, necesarias para la organización del trabajo a su cargo.
- 5.9 *Respeto*: procura no lesionar los derechos y dignidad de los demás.
- 5.10 *Decoro*: cuida que su comportamiento habitual en el hablar, en el vestir y en el actuar, tanto en su vida pública como privada, esté en concordancia con el cargo y función que desempeña.
- 5.11 *Laboriosidad*: cumple diligentemente sus obligaciones de juzgador.
- 5.12 *Perseverancia*: una vez tomada una decisión, lleva a cabo los actos necesarios para su cumplimiento, aunque surjan dificultades externas o internas.
- 5.13 *Humildad*: es consciente de sus insuficiencias, cualidades y capacidades, y las aprovecha para emitir de la mejor manera posible sus resoluciones, sin pretender llamar la atención ni esperar reconocimientos.
- 5.14 *Sencillez*: evita en el trato con los demás actitudes que denoten alarde de poder.
- 5.15 *Sobriedad*: distingue lo que es razonable de lo que es inmoderado y evita actos de ostentación que vayan en demérito de la respetabilidad de su cargo. 