PROHIBICIONES DE LOS PATRONES

De acuerdo con el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), las prohibiciones principales a los patrones son:

- Negarse a aceptar trabajadores por motivo de edad, sexo, raza, etnia, religión, opinión política, preferencia sexual o cualquier otra condición discriminatoria.
- Exigir que los trabajadores compren productos o consuman en un lugar determinado.
- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como condición para ser admitidos o conservar su empleo.
- Obligar a los trabajadores a afiliarse o desafiliarse de sindicatos o a votar por ciertas candidaturas mediante coacción.
- Intervenir en el régimen interno de los sindicatos.
- Realizar o autorizar colectas o suscripciones en el centro de trabajo.
- Restringir los derechos que la ley otorga a los trabajadores.
- Hacer propaganda política o religiosa en el centro de trabajo.
- Emplear sistemas de “listas negras” para discriminar a los trabajadores que se hayan separado del empleo.
- Permitir que empleados porten armas o lleguen en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas en el centro laboral.
- Ejecutar actos de hostigamiento o acoso sexual o tolerar que sucedan en el centro de trabajo.
- Solicitar certificados médicos de no embarazo para contratación, permanencia o ascenso laboral, o despedir o coaccionar a mujeres embarazadas.

Fundamentación doctrinal y contexto internacional

Estas prohibiciones protegen los derechos humanos y laborales, apuntan al respeto y la igualdad en el trabajo, y buscan evitar explotaciones o abusos. Desde la doctrina, se consideran manifestaciones de la justicia social y principios básicos de protección laboral que fortalecen la convivencia y productividad empresarial (Pérez Chávez & Olguín, 2014).

La OIT recomienda la adopción de normas similares como parte integral del trabajo decente, estableciendo tolerancia cero para prácticas discriminatorias, acoso y violaciones al ambiente laboral seguro y respetuoso (OIT, 2023).

Consecuencias y sanciones

Incumplir estas prohibiciones puede generar sanciones administrativas, multas económicas y demandas judiciales; además, impacta negativamente en la reputación empresarial y la moral de los trabajadores.

Referencia:

Ley Federal del Trabajo (2025). Última Reforma DOF 21-02-2025.

Pérez Chávez, J., & Olguín, R. F. (2014). Obligaciones de los Patrones.

OIT (2023). Trabajo decente y obligaciones de los trabajadores. Recuperado de: https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo