



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE**

879309
33
21

FACULTAD DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

CLAVE: 8793-09

**EL TRABAJO REALIZADO POR LOS PRIVADOS
DE SU LIBERTAD, Y SU REGULACION
POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

TESIS

Que Para Obtener el Titulo de :

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta el C.

GERARDO LLANOS MONTECILLO

CELAYA, GTO.,

FEBRERO DE 1996.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

... **DEDICATORIA**

A MIS PADRES:

ISIDORO Y MA. DEL CARMEN.

**Mis mejores Maestros
en la Universidad de la vida;
forjadores de mi carácter,
responsabilidad, coraje, respeto
y humildad ante ellos y los demás.**

A MIS HERMANOS:

***Condiscipulos mios
en la Universidad de la vida,
teniendo en ellos a dos
excelentes maestros.***

A AZUCENA :

*A ti que conoces como soy,
que conoces mi silencio, mi coraje.
A tí, Mujercita, que has
confiado en mí, todo mi respeto,
todo mi cariño para tí.*

A MIS COMPAÑEROS DE GENERACION :

*Excelentes en verdad . . .
un poco Sui Generis.*

... **AGRADECIMIENTOS**

***A la Institución Marista
en Celaya, en México y en el Mundo.***

Con especial agradecimiento a :

***ALEJANDRO TORRES PADILLA.
APOLINAR AGUIRRE GONZALEZ.
ANTONIO TEJEDA RAMOS.
FRANCISCO JAVIER LONGORIA.***

*Por permitirme aprender de él,
lo que es y lo que no debe ser el litigio,
mi agradecimiento al
Lic. Eduardo Bailón Aguilera.*

***A la Universidad Lasallista Benavente
mi agradecimiento.***

*Por el tiempo brindado
en la transcripción completa
del presente trabajo,
mi agradecimiento a la
Señorita Silvia Valdez Palma.*

EL TRABAJO REALIZADO POR LOS PRIVADOS DE SU LIBERTAD,

Y SU REGULACION POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

*EL TRABAJO REALIZADO POR LOS PRIVADOS DE SU LIBERTAD,
Y SU REGULACION POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,*

	<i>PAG.</i>
<i>INTRODUCCION.....</i>	<i>2</i>
 <i>CAPITULO PRIMERO.</i>	
 <i>GENERALIDADES.....</i>	 <i>7</i>
 <i>1.- CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO.....</i>	 <i>7</i>
<i>2.- REQUISITOS DE LA RELACION DE TRABAJO.....</i>	<i>9</i>
<i>3.- RELACION DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO, SUS DIFERENCIAS.....</i>	 <i>13</i>
<i>4.- TIPOS DE RELACION DE TRABAJO.....</i>	<i>14</i>
<i>5.- CARACTERISTICAS PROPIAS DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.....</i>	 <i>16</i>

TARIFICO RESUMEN

LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO. (SUS ELEMENTOS)..... 19

1.- EL TRABAJADOR..... 20

 a).- EL TRABAJADOR DE CONFIANZA..... 21

2.- EL PATRON..... 27

 a).- LOS REPRESENTANTES DEL PATRON..... 28

 b).- EL INTERMEDIARIO..... 30

3.- LA SUBORDINACION..... 32

4.- EL SALARIO..... 25

 a).- NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO..... 36

5.- LAS PRESTACIONES A FAVOR DEL TRABAJADOR..... 38

6.- TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO..... 41

CAPITULO TERCERO.

<i>ANTECEDENTES DEL TRABAJO PENITENCIARIO EN EL SISTEMA PENAL MEXICANO. EN EJECUCION DE SENTENCIAS.....</i>	<i>42</i>
<i>1.- EPOCA PREHISPANICA.....</i>	<i>44</i>
<i>A).- EL DERECHO OLMECA.....</i>	<i>45</i>
<i>B).- EL DERECHO MAYA.....</i>	<i>46</i>
<i>C).- EL DERECHO AZTECA.....</i>	<i>48</i>
<i>D).- ZAPOTECAS Y TARASCOS.....</i>	<i>51</i>
<i>2.- EPOCA COLONIAL.....</i>	<i>52</i>
<i>3.- PERIODO DE LA SANTA INQUISICION.....</i>	<i>55</i>
<i>4.- PERIODO DEL MEXICO INDEPENDIENTE.....</i>	<i>56</i>
<i>5.- EPOCA POSTREVOLUCIONARIA.....</i>	<i>60</i>
	<i>III</i>

CAPITULO CUARTO.

<i>EL TRABAJO DENTRO DE LA INSTITUCION PENITENCIARIA.....</i>	<i>62</i>
<i>1.- NATURALEZA DE ESTE TRABAJO.....</i>	<i>63</i>
<i>2.- EN CUANTO AL SALARIO.....</i>	<i>83</i>
<i>3.- RESPECTO DEL FONDO DE AHORRO.....</i>	<i>92</i>
<i>4.- RESPECTO A LA REPARACION DEL DAÑO.....</i>	<i>93</i>
<i>5.- RESPECTO AL 10% DE DESCUENTO COMO CONTRIBUCION AL SOSTENIMIENTO DE LA INSTITUCION.....</i>	<i>95</i>

CAPITULO QUINTO.

EL TRABAJO DENTRO DE LA INSTITUCION PENITENCIARIA Y SU REGULACION POR DIVERSAS NORMAS..... 100

1.- EL ARTICULO 5o. CONSTITUCIONAL..... 101

2.- EL ARTICULO 18 CONSTITUCIONAL..... 107

3.- CONJUNTO DE REGLAS MINIMAS PARA EL TRATAMIENTO DE LOS DETENIDOS (PRIMER CONGRESO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA PREVENCION DEL CRIMEN Y EL TRATAMIENTO DE LOS DETENIDOS)..... 111

4.- LEY QUE ESTABLECE LAS NORMAS MINIMAS SOBRE READAPTACION SOCIAL DE DETENIDOS..... 131

5.- LEY DE EJECUCION DE SANCIONES PRIVATIVAS DE LA LIBERTAD PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO..... 137

CAPITULO SEXTO.

<i>NATURALEZA JURIDICA DEL TRABAJO REALIZADO POR LOS PRIVADOS DE SU LIBERTAD.....</i>	<i>143</i>
<i>1.- LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE SU LIBERTAD.....</i>	<i>144</i>
<i>2.- LA JORNADA DE TRABAJO.....</i>	<i>146</i>
<i>3.- EL ASPECTO SALARIO.....</i>	<i>150</i>
<i>4.- EL ASPECTO SUBORDINACION.....</i>	<i>154</i>
<i>5.- EL CARACTER DEL TRABAJO PENITENCIARIO.....</i>	<i>160</i>
<i>a).- EL TRABAJO ES UN DERECHO.....</i>	<i>162</i>
<i>b).- EL TRABAJO ES UN DEBER.....</i>	<i>163</i>
<i>c).- EL TRABAJO PENITENCIARIO ES UN DERECHO Y UN DEBER SOCIALES.....</i>	<i>164</i>

CAPITULO SEPTIMO.

*PROPUESTA DE REGULACION POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,
DEL TRABAJO REALIZADO POR LOS PRIVADOS DE SU LIBERTAD.. 166*

1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 167

2.- EL TRABAJO A DOMICILIO..... 169

3.- EL TRABAJO A DOMICILIO Y EL TRABAJO PENITENCIARIO.. 177

CONCLUSIONES..... 187

BIBLIOGRAFIA..... 191

LEYES Y CODIGOS..... 195

I N T R O D U C C I O N .

I N T R O D U C C I O N .

Dos valores han sido siempre muy apreciados inmensamente por la sociedad de los hombres: La Libertad y el Trabajo. Cuando ambos se poseen, la vida humana se vive con dignidad propiciando con ello la realización completa de las personas, obteniendo el logro de otros valores.

Sin embargo, cuando el valor de la libertad es perdido por el hombre, la realización de los demás valores se ve truncada, pues quizás sea la libertad el valor más valioso que posea el hombre: aunque el individuo no trabaje bien, puede gozar de su libertad; pero aquél que tiene trabajo y se le priva de su libertad, pensará que sin libertad en realidad tiene nada.

A través de la historia de la humanidad, siempre se ha observado la lucha de los individuos por ser libres y poseer un trabajo digno y útil. Por ello y para evitar luchas internas, El Estado Moderno está convencido de que para que exista un desarrollo armónico y una convivencia pacífica entre los miembros de la sociedad, tiene la obligación de garantizar a los individuos, sin hacer

distinción alguna, el ejercicio de su libertad y la oportunidad de, con base en su libertad, logre desarrollarse en el trabajo. Esto lo ha conseguido a través de sus constituciones de su leyes generales y otros ordenamientos.

Es imposible que en una sociedad se dé un desarrollo pacífico, las transgresiones a las leyes que la sociedad ha creado con la finalidad de lograr ese desarrollo pacífico, son cada vez más constantes y graves. Estas transgresiones han dado lugar al ejercicio del poder coactivo por parte del estado, privando al transgresor de la Ley, de su libertad física, impidiéndole el progreso personal que pudiera alcanzar con la ejecución de un trabajo digno.

Lo anterior es justificado, en cuanto el poder coactivo del estado impone al hombre infractor de la ley una sanción privativa de la Libertad, pues éste no se supo ajustar a las normas de conducta que con anterioridad se habían dictado por parte del estado, a efecto de propiciar la convivencia social, y el respeto mutuo a los valores individuales o colectivos. La privación de la libertad del individuo debe ser declarada por autoridad competente para ello; junto con dicha sentencia, también se le priva al individuo sentenciado de alguno de sus derechos civiles y en su totalidad de sus derechos políticos, y aunque no se le

priva de su derecho al trabajo si se le limita el ejercicio de dicho derecho.

Por ello, el estado una vez que ha privado al individuo de su libertad, debe preocuparse por el interno, para que aún en la situación en que se encuentra, conserva el respeto a su dignidad y a su calidad humana. Preocupación que ha materializado al programar la readaptación social del individuo transgresor de la ley. Readaptación que la mayoría de las normas reguladoras de las actividades en los centros penitenciarios basan en la educación, en el trabajo y en la capacitación para el mismo.

Por lo que respecta al trabajo, la regulación que de él se hace, por las propias autoridades administrativas del centro penitenciario que no tienen facultad para ello, se hace en base a las normas que regulan las relaciones o contratos de trabajo entre las personas libres. Para demostrar lo anterior hemos hecho el presente tema de tesis con el cual pretendemos demostrar que si bien el trabajo realizado por los privados de su libertad, se ejecuta en condiciones diferentes, al trabajo que se ejecuta en la libertad, las normas que regulan al trabajo de las personas libres, tiene aplicación en el trabajo que realizan los privados de su libertad, en el centro penitenciario de su reclusión.

Esta investigación es una aportación que pretende dar a conocer la posibilidad de que se legisle sobre el trabajo penitenciario realizado por los privados de su libertad, sin perder de vista que es un trabajo humano y que quien lo ejecuta no ha muerto ni física ni socialmente. La situación en que se encuentran los privados de su libertad, es una situación pasajera y por lo tanto deben mantenerse vivos sus valores, sus garantías, su respeto, su dignidad. Teniendo en consideración lo anterior, podrá entonces lograrse una verdadera regeneración del individuo, quien en su oportunidad logrará la realización de los valores por él más queridos. A efecto de que frente al status de reo o sentenciado privado de su libertad, por otra parte temporal y no siempre justificado; se destaque -porque se reconoce - el status de trabajador que también puede tener la persona privada de su libertad.

*CAPITULO I.**GENERALIDADES:*

- 1.- *CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO.*
- 2.- *REQUISITOS DE FORMACION Y VALIDEZ DE LA RELACION DE TRABAJO.*
- 3.- *RELACION DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO, SUS DIFERENCIAS.*
- 4.- *TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO.*
- 5.- *CARACTERISTICAS PROPIAS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.*

CAPITULO PRIMERO.

GENERALIDADES:

1.- CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO.

Hoy en día el ajetreo de la sociedad ha crecido a tal grado que para lograr el control de la sinergia social es necesario regular la conducta del ser humano en sus diversas conductas ante la sociedad. Así pues, tenemos que mediante el conjunto de normas penales se ha logrado regular la conducta del hombre en la vida social pública, y mediante las normas del derecho común se ha logrado la regulación de la conducta humana en su esfera privada relacionada con los demás seres que la rodean. Mediante diversas legislaciones se ha regulado diversos aspectos de la conducta humana, es aquí donde nos damos cuenta que mediante la legislación laboral, se ha logrado regular aunque de manera precaria, las relaciones de trabajo que existen entre los trabajadores y patronos. Relación de trabajo que puede ser colectiva o individual y que puede estar supeditada a la celebración de un contrato de trabajo o bien sino existe un contrato de trabajo, queda entonces, supeditada dicha relación a la voluntad de las partes consistente en la aceptación recíproca de realizar el trabajo (por parte del

trabajador), y de aceptar el trabajo realizado (por parte del patrón) y en general, la satisfacción con las condiciones de trabajo pactados.

Pero en si, y entrando un poco a fondo en nuestro primer tema: ¿Qué es una relación de trabajo?. Para dar contestación a la pregunta anterior, es necesario analizar el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo la cual establece que: 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. Por su parte Néstor De Buen, en su libro titulado "Derecho del Trabajo Tomo II", hace suya el anterior concepto al aceptarlo como el más indicado. Por su parte Baltazar Cavazos F. apoya al ilustre Néstor De Buen al citarlo en su obra y expresar en lo conducente que: "La relación laboral es por esencia dinámica y que estamos presenciando en nuestro días la decadencia de los contratos, con lo cual estamos totalmente de acuerdo..."¹. Tocado el tema de contrato de trabajo éste se analizará en el capítulo correspondiente.

1.- Néstor De Buen, Cit. por Cavazos Flores Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Edit. Trillas, 6a. Edición. México 1989. P. 109.

1.- REQUISITOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Antes de señalar los requisitos de formación y validez de la formación de la relación de trabajo, hago la aclaración que para tal señalamiento me baso en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en la manera en que conceptua dicho precepto a dicha relación de trabajo.

Hecho la aclaración anterior, empezaré por decir: Que los requisitos de formación de la relación de trabajo sería la disposición del empleador como del empleado, de realizar las obligaciones a que cada uno se encuentra obligado, expresando esas obligaciones en un contrato de trabajo, aunque como ha quedado expresado líneas arriba tal contrato practicamente ya no es necesario.

Para Mario dela Cueva los requisitos de formación de validez de la formación de trabajo son las que señala el tratadista frances Aubry Et Rau, quien en lo conducente opina: "El acto inexistente es aquel que no reúne los elementos de hecho que supone su naturaleza o su objeto, y en ausencia de los cuales es lógicamente imposible concebir su existencia."².

2.- Aubry Et Rau, Cit. por Dela Cueva Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, S.A., México, D.F., 1981 P.205

Por lo anteriormente expuesto, pensamos que el requisito de formación de la relación laboral queda plenamente cumplimentado con la sola disposición de las partes de realizar o cumplir con sus obligaciones que a ambos les competen y que se encuentran enmarcadas de una manera clara, en lo que al trabajador se refiere, en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo y por lo que respecta al patrón en el artículo 132 del mismo cuerpo normativo. Por lo que respecta al elemento de validez de la relación de trabajo, y hablando de las relaciones individuales de trabajo, hacemos nuestra la postura del Doctor Néstor de Buen quien nos indica que: "En el contrato individual de trabajo los presupuestos de validez son los siguientes:

- a) Capacidad.
- b) El libre albedrío.
- c) La licitud del objeto.
- d) La forma, aunque solo ocasionalmente"³.

Finalmente, para concluir este apartado, nos referiremos a los elementos de existencia de la relación laboral. Para el que esto escribe, hablar de la existencia de la relación laboral, es hablar del salario y la subordinación. En efecto, para la mayoría de los tratadistas el salario que recibe el trabajador, y la subordinación de

3.- De Buen L. Néstor. Derecho del Trabajo T. 1. Edit.

Pórrua, S.A. México. D.F., Marzo de 1986. P. 48.

de este hacia el patrón constituyen universalmente los elementos de existencia de la relación laboral, sea individual o colectiva.

Anteriores legislaciones laborales de nuestro País, y más precisamente la legislación laboral de 1931, anterior a la que actualmente se encuentra en vigencia, en su artículo 17 dejaba abierta la posibilidad de anular a la subordinación como elemento de existencia de la relación laboral; pero gracias a la resolución de ejecutoria, de 20 de octubre de 1944, dictada en el amparo 1690/44/2o., la Corte estableció jurisprudencia justificando a la subordinación como elemento esencial de validez, jurisprudencia que quedó ratificada en ejecutoria de amparo No. 3527/44/1a.: "A partir de entonces la subordinación fue contemplada como la cualidad esencial de la relación de trabajo, de tal manera que en aquellos en que la prestación remunerada de un servicio no implicara el poder de mando y el deber de obediencia dentro de los límites legales y contractuales, se podría considerar que no había relación laboral"⁴.

Por lo que respecta al salario como elemento

4.- De Buen L. Nestor; Ob. Cit. P. 521.

de existencia de la relación laboral, este carácter se lo da el propio artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que el salario es una retribución que debe pagar el patron al trabajador por su trabajo, lo anterior con relación a lo que establece el propio artículo 20 del cuerpo de leyes señalado, en donde expresamente señala los elementos de la relación laboral.

Si analizamos la situación y se observa con escrupulo juridico, una relación en la cual una persona presta sus servicios como trabajador a otra persona, pero ésta última no otorga un salario al primero, estaremos observando una relación de cualquier otra clase, menos una relación laboral.

Se podría decir que si puede haber relación laboral en la situación que se menciona anteriormente, ya que si bien no existe el salario, si existe la subordinación. Pero veamos que la subordinación del trabajador es un derecho para el patrón y el salario un derecho para el trabajador, ante la ausencia de este derecho del trabajador, señalado en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, y la persistencia del derecho del patrón, estaríamos ante todo y más que nada ante una relación de esclavitud amén de que exista sentencia que imponga una obligación de realizar ese trabajo, tal y como

se impone en la legislación Hidalguense, en su Código Penal, precisamente en su artículo 76.

3.- RELACION DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO, SUS DIFERENCIAS.

Al iniciar este punto, hago mía aunque con algunas modificaciones el punto de vista que emite el tratadista Flores Cavazos, quien en lo conducente se expresa de la siguiente manera: "Podemos afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar; en cambio en, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades"⁵. De acuerdo a la opinión transcrita del autor, podemos afirmar que una de las diferencias entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo es el inicio de la prestación del trabajo. Así pues y siguiendo al mismo autor se afirma que: "Por lo tanto, se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente"⁶.

5.- Cavazos Flores Baltazar; 35 Lecciones de Derecho Laboral Edit. Trillas, 6 Ed., Edo. de México, 1989. P. 109.

6.- Idem.

En cambio para el nacimiento de la relación de trabajo se requiere necesariamente la prestación de un trabajo, si no hay esta prestación no hay la relación laboral y mucho menos el contrato de trabajo.

Otras de las diferencias entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo, es la forma. En efecto, mientras que para la celebración del contrato de trabajo se requiere asentár en el contrato las prestaciones, condiciones y obligaciones a que el patrón y trabajador se han comprometido, en la relación de trabajo predomina el consenso. En el contrato de trabajo la voluntad de las partes debe quedar plasmada en las hojas de papel en donde se asiente el contrato de trabajo, mientras que en la relación de trabajo dicha voluntad no se encuentra plasmada en ninguna parte (es una relación consensual en oposición a la formalidad).

4.- TIPOS DE RELACION DE TRABAJO.

Sobre la relación de trabajo nuestra legislación laboral contempla dos formas de ellas en sus artículos 20 párrafo 2o. y 354, 355 y 356. Estas son las relaciones individuales y las relaciones colectivas, ambas

de trabajo por supuesto. Ambos tipos, que aunque en el fondo tienden a la realización o prestación de un servicio, tienen en cuanto a las prestaciones se refieren, singularidades propias que las identifican. Así, hablemos pues de las relaciones colectivas. Al efecto señala el artículo 354 que la Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos y coalición es según el artículo 355 de la Ley Federal de Trabajo, el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes.

Por lo que se refiere a los sindicatos, es la forma más clara de ejemplificar las relaciones colectivas de trabajo. un Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. "La Asociación Profesional de Trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del regimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patronos tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre éstos el de propiedad"⁷.

7.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, prontuario y Jurisprudencia y Bibliografía. Ed. Porrúa, S.A. 54. Ed. Mexico P. 174.

Para formar un Sindicato se requiere, según el artículo 364, cuando menos tres patronos, y en el caso de los trabajadores, 20 trabajadores del servicio activo; de acuerdo con el artículo 360 estas relaciones colectivas pueden ser gremiales, de empresa, industriales, nacionales y de oficios varios. A fin de que pueden celebrarse las relaciones colectivas ante Sindicato y patrón deben los primeros cumplimentar con los requisitos que se establecen en los artículos 360, 366 y 371 de la Ley Laboral. Sobre las particularidades de las relaciones individuales de trabajo pasemos al siguiente apartado.

5.- CARACTERISTICAS PROPIAS DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

A fin de analizar las características propias de esta relación de trabajo, analizaremos comparativamente las características o diferencias entre ésta y la relación colectiva.

Así pues mientras la relación colectiva es aquella que se celebra entre varios trabajadores y uno o

varios patrones. la relación individual se celebra entre un trabajador y un patrón; las condiciones de trabajo que se pactan en la relación colectiva, así como las prestaciones económicas son derechos y obligaciones para todos los trabajadores que participan en esa clase de relación así como para el patrón: mientras tanto en la relación individual las condiciones de trabajo y las prestaciones económicas son pactadas individualmente entre el trabajador y el patrón. Así pues, si el patrón tiene 20 trabajadores no necesariamente estaremos frente a una relación colectiva de trabajo, ya que el patrón puede llevar con cada uno de sus 20 trabajadores, una relación individual de trabajo, en las cuales las prestaciones económicas y las condiciones de trabajo pueden, y de hecho es así, variar; cosa que no sucede en las relaciones colectivas de trabajo. Por otra parte, en las relaciones colectivas de trabajo, la representación de los trabajadores ante el patrón o las autoridades del trabajo corre a cargo del Sindicato, mientras que en las relaciones individuales, la representación del trabajador la tienen, el propio trabajador individualizado. Finalmente la principal característica, y diferencia, entre las relaciones de trabajo individuales y colectivas es, para nosotros, la forma de defensa de los derechos de los trabajadores: así tenemos que en un conflicto laboral, en una relación individual de trabajo (trabajador contra patrón), el

trabajador es el que comparece personalmente a demandar al patrón o bien contestar la demanda entablada en su contra por el patrón. Mientras que en las relaciones colectivas y ante la presencia de un conflicto laboral de carácter individual, será el sindicato quien represente a los trabajadores en pugna con el patrón, aunque si los trabajadores lo solicitan puede el Sindicato dejar de representarlos. Al respecto refieren Trueba Urbina y Trueba Barrera en su comentario al artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo, lo siguiente: "Los Sindicatos son personas morales de derecho social y con personalidad jurídica. La disposición que antecede es de carácter procesal por lo que se refiere al ejercicio de las acciones, inclusive también se habla de la defensa de derechos individuales, pero los derechos inherentes a la propia persona moral social corresponde ejercitarlos a quienes la representan, a su mesa directiva, al secretario general, o a la persona a la que se le encomienda tal mandato; cuando algún trabajador no esté conforme a que la directiva de su sindicato lo defiende, en el preciso momento en que lo manifiesta cesa la representación social del sindicato y entoces el trabajador por sí solo se defiende o por persona que designe"⁸.

8.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ob. Cit. P. 180-181.

*CAPITULO II.**LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.**(SUS ELEMENTOS).**1.- EL TRABAJADOR.**a) EL TRABAJADOR DE CONFIANZA.**2.- EL PATRON.**a) LOS REPRESENTANTES DEL PATRON.**b) EL INTERMEDIARIO.**3.- LA SUBORDINACION.**4.- EL SALARIO.**a) NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.**5.- LAS PRESTACIONES A FAVOR DEL TRABAJADOR.**6.- TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.*

CAPITULO SEGUNDO.

LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO. (SUS ELEMENTOS).

1.- EL TRABAJADOR.

Como ya ha quedado claro en el capitulo anterior. en la relación individual de trabajo, solo participan un trabajador y un patrón; pudiendo, claro está, haber varios trabajadores laborando en la misma empresa sin que ello quiera decir que se trata o se esté frente a una relación colectiva de trabajo. Asi pues dentro de las relaciones individuales de trabajo, el artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo establece que trabajador es la persona física, que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado. Diferente concepto emitía la Ley de 1931, la cual señalaba en su artículo 3o.: "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de

trabajo"1. "No todas las personas físicas son trabajadores.. la legislación nueva se apartó de su predecesora en tres aspectos: 1.- El precepto de 1931 exigía que la prestación de trabajos se efectura en virtud de un contrato de trabajo, en cambio para la ley nueva, es suficiente el hecho de la prestación del trabajo para que se aplique automática e imperativamente el estatuto laboral; 2.- La vieja ley habló de una prestación de servicios bajo la dirección y dependencia del patrono en cambio la Ley de 1970 se refiere a un trabajo subordinado; 3.- Finalmente en nuestra nueva legislación se establece que no es el trabajador quien se subordina al patrón sino que en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la Ley se ocupó solamente del trabajo subordinado, lo que no significa que la Ley no deba ocuparse de las restantes formas de la actividad humana"2.

Por otra parte, aún hoy en la actualidad, es común escuchar en las fuentes de trabajo o bien en las publicaciones o solicitudes que hacen las empresas, las diversas terminologías con que se señala a la persona que

1.-De Buen L. Néstor. Derecho del Trabajo T. I, Edit.

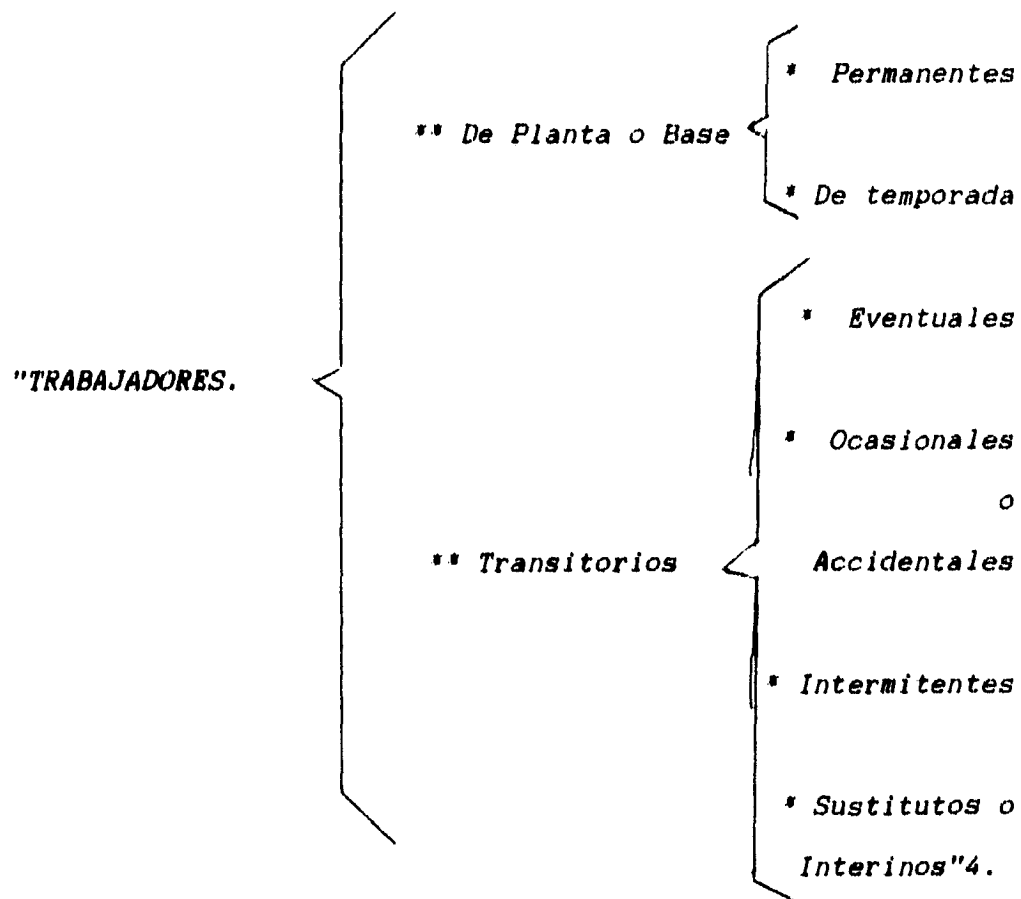
Pórrua, S.A. de C.V., México, D.F. Marzo 1986. P. 465.

2.- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, T.II, Edit. Pórrua. S.A. de C.V., México, Junio de 1981. P. 153-154.

presta un trabajo a otro. Es común ver en el periódico que tal empresa solicita obreros; igualmente en ocasiones, aparecen en la nota policiaca del periódico, la nota que dice: empleado de confianza roba a su patrón; y por último para los fines legales, la Ley Federal del Trabajo consigna, como ya quedó escrito, en su artículo 8o. la palabra trabajador y de la cual dá su concepto o definición. Obrero, empleado y trabajador, aparentemente son términos diferentes, que pueden tener por consecuencia, conceptos diferentes. Sin embargo y a pesar que la Ley Federal de Trabajo no menciona en el artículo 8o. al empleado y al obrero, estas personas se encuentran protegidas por dicha Ley, pues para ello y sobre todo para la interpretación de las normas laborales, empleado, obrero y trabajador significan o señalan a una misma persona. "Las normas de la declaración de derechos sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía al trabajo de otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón la comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleo en la Ley, exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo"³.

3.- De la Cueva Mario, Ob. P. 152.

El que nos encontremos hablando de los elementos de la relación de trabajo individual, y en concreto del trabajador, y como ya se dijo en el párrafo anterior, al hablar de trabajador, empleado u obrero, podemos suponer que existen varias clases de trabajadores participantes en una relación de trabajo, así Nestor de Buen nos da una clasificación de los diferentes tipos de trabajadores que pueden participar en la relación individual de trabajo:



4.- De Buen L. Nestor, *Derecho del Trabajo II*, Edit. Porrúa, S.A., México, D.F. Septiembre de 1976, P. 64.

"Además la propia Ley recoge otras acepciones que no refiere a los trabajadores que llevan a cabo la labor, sino a las tareas que se realizan. Así menciona los vacantes, transitorios o temporales y a los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal permanente en la empresa"⁵.

a) EL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Por otra parte, el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo señala un tipo más de trabajador: el trabajador de confianza, y la categoría de este tipo de trabajador depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la simple designación que se dé al puesto. "La categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la declaración de derechos sociales, pero no creemos que su aceptación en la Ley del Trabajo viole las normas constitucionales por lo que los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123, con las modalidades, que no destruyen aquellos beneficios, derivados de la naturaleza

5.- De Buen L. Néstor, Ob. Cit. P. 63.

*de sus funciones. Esta consideración explica que se trata de una categoría de excepción, que solamente se justifica en razón de la naturaleza de las funciones"*6.

Es procedente señalar que las obligaciones del trabajador dentro de una relación individual de trabajo, se encuentren contenidas en el artículo 134 en sus diferentes fracciones.

Sirve para finalizar este apartado, referente al trabajador, el pensamiento de Mario de la Cueva: "El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física"7. Sabias palabras de tan ilustre tratadista en la materia laboral que nos hacen pensar que antes que una persona es trabajador, es humano.

6.- De la Cueva Mario, Ob. Cit., P. 155-156.

7.- De la Cueva Mario, Ob. Cit., P. 153.

Por lo tanto, no importan los atributos personales del trabajador ni sus condiciones sociales para la prestación de su trabajo; tampoco importa el lugar en donde se encuentre laborando; lo importante es que como trabajador, pero sobre todo como persona humana tiene derecho a todas y cada una de las prestaciones que la Ley Federal del Trabajo señala a su favor, como lo son una jornada de 8 horas de trabajo, disfrutar días de descanso, tener vacaciones, servicio médico para el y su familia, y sobre todo una retribución digna y decorosa que le permitan vivir en paz y tranquilidad con su familia. Aunque esto último en la actualidad es algo difícil de lograr para esa persona humana que es trabajador y que solo gana el 30% de la cantidad que representan sus necesidades. Aclaremos que nos encontramos hablando, en forma particular, de aquel trabajador que goza de libertad plena y se encuentra en su disfrute de sus derechos, y ni aun así puede lograr una retribución que le permita satisfacer las necesidades de su familia sobre todo. Si un trabajador que disfruta de libertad y derechos plenos tiene dificultad para satisfacer, mediante su salario y demás prestaciones legales, las necesidades de su familia, ¿qué se podrá pensar de aquel trabajador que se encuentra privado de su libertad, que también es persona humana, que también tiene necesidades que satisfacer para con su familia, y que realiza una labor o un trabajo dentro de la institución de su reclusión?

2.- EL PATRON.

El concepto de patrón se encuentra establecido en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice que: 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 éste.

"El artículo 4o. de la Ley vieja decía que 'patrono es toda persona física o Jurídica que emplee de otra, en virtud de un contrato de trabajo', una norma que era otra consecuencia de la concepción contractualista. En cambio, la Ley de 1970 expresa en su artículo 10 que 'patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores', definición que ratifican la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo"8. Sin embargo y de acuerdo a Nestor de Buen, "a la definición vigente podría hacersele alguna observación: se abstiene de destacar el elemento subordinación y hace caso

8.- De la Cueva Mario, Ob. Cit., P. 159.

omiso de la obligación de pagar el salario, de ello deriva que siendo correcto el concepto resulte insuficiente"9.

A).- LOS REPRESENTANTES DEL PATRON.

Por otra parte y de acuerdo al artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón puede ser substituido por diversas personas a las que la Ley les otorga la representatividad de patrón ante el trabajador, así tenemos lo que dice el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo: 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. Pero cabe hacernos una interrogante: ¿Los representantes del patrón, es decir los directores, los gerentes, o los administradores, forman parte de la relación individual de trabajo?; para dar respuesta a la interrogación anterior, hacemos nuestras las siguientes observaciones de Mario de la Cueva: "Los representantes del patrono, como su nombre lo indica, no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues sus funciones consisten en representar ante el otro a uno de los sujetos... diremos en primer término, que el concepto que sirve de base al

9.- De Buen L. Néstor, Ob. Cit., Tomo II, P. 478.

artículo 11 de la Ley, es el mismo que se hallaba en la Ley de 1931, y que únicamente se cambió la redacción a fin de ponerla en armonía con la legislación nueva... Por otra parte y la interpretación nació dentro de la vigencia de la Ley anterior, el concepto de representante del patrono no coincide con el mandatario jurídico. El artículo 11 previene que 'los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrono': la norma no contiene la exigencia de un mandato jurídico, la que habría sido necesaria, pues el derecho privado dispone que el mandatario jurídico obliga al mandante dentro de los límites de su mandato, o expresado en otros términos: el artículo 11 rompió una vez más con los principios del derecho civil, dentro del propósito de dar satisfacción a los requerimientos del trabajo"¹⁰.

Lo anterior lo confirma la siguiente jurisprudencia: "El trabajador no tiene la obligación de conocer la calidad jurídica de la persona de su patrón, pues si es requerido para prestar servicios y se desarrolla objetivamente la relación obrero-patronal, entendiéndose con determinada persona que se ostenta como director de la negociación y verdadero patrón, resulta secundario el hecho

10.- De la Cueva Mario, Ob. Cit., P. 159.

de designar con los caracteres técnicos de la personalidad de dicho patrón, bastando la identificación de quien se ostenta como director o jefe del trabajador, pues una cosa es la denominación patronal u otra la identificación de quien desempeña tal carácter"11. Por lo tanto puede concluirse, que si bien es cierto que los representantes del patrón no forman parte de la relación individual de trabajo, si obligan, por sus funciones, al patrón que es a la vez patrón del trabajador y patrón de quien lo representan.

a) EL INTERMEDIARIO.

El intermediario, según la Ley Federal del Trabajo en su artículo 12, es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que prestén sus servicios a un patrón. Para Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, y de acuerdo a su comentario al artículo 12, el intermediario representa una figura laboral compleja. "Intermediario siempre será la persona que no se beneficia con los trabajos que se le prestan a otra por quien se contrata, por lo que serán responsables

11.- JURISPRUDENCIA: Sexta Epoca, 5a. Sala., Vol. XLIX, P.59. A.D. 7229/60. José Arroyo Arce. SUTS.

frente a los trabajadores los beneficiados que se aprovechen del trabajo contratado por intermediarios"12. Por otra parte, para Mario de la Cueva la intermediación: "Ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir, que el hombre mismo, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene facial y elevada plusvalía"13. Con la anterior opinión de tan ilustre tratadista, sentimos no estar de acuerdo pues como se ve a simple vista, él se refiere a otra situación muy diferente al intermediario que se encuentra regulado en el artículo 12 de la Ley Federal del trabajo. En lo que si estamos de acuerdo con el anterior autor es en su concepto de intermediación: "intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en empresa o establecimiento a prestar un trabajo, ésto es, el intermediario en un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona"14.

12.- Trueba Urbina y Trueba Barrera, *Ley Federal del Trabajo Comentarios, Prontuario y Jurisprudencia*, 54a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., México, Junio de 1986. P. 28.

13.- De la Cueva Mario, *Ob. Cit.*, T. II, P. 160-161.

14.- *Idem*.

Aunque manifestamos estar de acuerdo con la anterior definición de lo que es la intermediación, esto no significa que la aprobemos, pues existe en tal definición un error.

Efectivamente pues si se considera al intermediario como un mandatario o gestor o agente de negocios que obra por cuenta de otra persona, se entiende que entonces el intermediario al ser considerado como mandatario del responsable de la fuente de trabajo, existiría un vínculo entre éste y aquél, cosa que no puede ser, pues el intermediario no se beneficiará con el trabajo realizado por el trabajador, tal y como lo señalan Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, apunte que ya quedó señalado líneas arriba. En nuestro particular concepto, intermediario es la persona que se encarga de crear una relación de trabajo entre dos personas, en la cual, después de creada desaparece de ella.

3.- LA SUBORDINACION.

El concepto de la subordinación es dada a conocer por la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su tesis número 341, y la cual expone que: "SUBORDINACION, CONCEPTO DE.- Subordinación significa por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un

*deber de obediencia por parte de quien presta el servicio: esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado quien presta el servicio en todo lo concerniente al trabajo"*¹⁵.

*"Es claro que la Ley nunca ha definido la relación de trabajo como un hecho jurídico, ni tampoco como un acto jurídico, pero del contexto de su regulación aparece que las consecuencias de derecho, la vigencia de derechos y obligaciones entre trabajador y patrono, no las instituyen las personas, sino que las señala la Ley; es decir el hecho dado de una relación establecida de subordinación y dependencia económica es la que suscita, conforme a la Ley, la generación de derechos y obligaciones para cada una de aquellas personas involucradas en dicha relación"*¹⁶.

15.- Tesis No. 341, Amparo Directo 2621/77.- Jorge Lomelín Almeida.- 22 de Septiembre de 1977.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo. Semanario Judicial de la Federación.- 7a. Epoca. Volúmenes 103-108. 5a. Parte. Julio-Diciembre 1937. Cuarta Sala. Pág. 97.

16.- Cervantes Campo Pedro INET., Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral. Talleres Gráficos de la Nación: México, 1981. P. 28

Por lo anterior, esta claro que la subordinación o disposición del trabajador de obedecer y ejecutar las órdenes del patrón o de su representante, constituye un elemento esencial de la relación individual de trabajo que se encuentra plenamente determinada en la tesis que se apuntó al inicio de este tema. Por si eso no fuera suficiente, y para recalcar aún más a la subordinación como elemento de la relación de trabajo a continuación se transcribe la tesis número 342, la cual establece que:

"SUBORDINACION. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO.- La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales; es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo al artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya

*autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo"*17.

Aceptada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la subordinación como elemento esencial de la relación individual de trabajo, únicamente resta decir que a falta de ésta, la relación individual de trabajo no tendría tal carácter, ni mucho menos en el aspecto laboral, dicha relación tendría cualquier otro carácter, excepto el carácter laboral.

4.- EL SALARIO.

El concepto de lo que salario es, lo encontramos en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo: salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Por otra parte, el artículo 90 de

17.- Tesis No. 342. Amparo Directo 5686/76.- Jorge Zarate Mijangos.- 11 de Enero de 1938. 5 Votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García. Semanario Judicial de Federación. Séptima época. Volúmenes 109-114. Quinta Parte. Enero-Junio 1978. Cuarta Sala. P. 92.

la misma Ley nos señala otro tipo de salario, el Salario Mínimo, el cual define como aquella cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por lo servicios prestados en una jornada de trabajo. La diferencia entre estos dos tipos de salario queda clara, pues mientras el salario es indicado por el artículo 82 del Ordenamiento Laboral como un derecho del trabajador dentro de una relación individual de trabajo, el salario mínimo es la cuantificación mínima, en efectivo, a que tiene derecho el trabajador dentro de esa relación de trabajo.

De acuerdo al artículo 84 de la Ley Federal del trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Importante es saber que a trabajo igual, desempeñado el puesto, jornada, y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

A) NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.

Las normas protectoras del salario, así como sus privilegios, pueden enmarcarse o se refieren a lo siguiente: 1.- Libertad.- A la libertad del trabajador para

disponer de su salario, siendo irrenunciable el derecho a percibirlo y nula la cesión del mismo.

2.- *Inembargabilidad.*- La inembargabilidad del salario, salvo de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad judicial competente.

3.- *Descuentos.*- En los casos en que la legislación laboral lo permitan.

4.- *Tiempo y lugar de pago del salario.*- El pago del salario se hará directamente al trabajador, salvo el caso en que se encuentre imposibilitado para efectuar su cobro, debiendo pagarse el salario en efectivo precisamente en moneda de curso legal, no siendo posible que el salario sea objeto de compensación alguna.

5.- *Préstamos.*- Las deudas contraídas por el trabajador con su patrón, no debengarán intereses en ningún caso.

6.- *Crédito preferente.*- Los trabajadores no necesitan entrar en concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión para el pago de sus salarios e indemnizaciones pues el crédito de los trabajadores es preferente a cualquier otro.

El salario como elemento esencial de una relación individual de trabajo se encuentra aceptado por los Tribunales de la Suprema Corte de Justicia, quien al establecer la tesis siguiente, así lo demuestra: "SALARIOS, FALTA DE PAGO DE. RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL.- La acción de rescisión por falta de pago de salarios, fundada

en el artículo 51 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, procede cuando el trabajador demuestra, no únicamente que el patrón no le pago su salario en la fecha, tiempo y lugar convenidos o acostumbrados, sino además: 1.- Que se presentó a cobrar su salario en el lugar convenido o acostumbrado, y 2.- Que el patrón se negó a pagarle dicho salario. La negativa del patrón en pagar el salario al trabajador es precisamente la que lo coloca en un plano de ilicitud, el cual constituye un elemento esencial para la configuración de la causal de rescisión¹⁸".

5.- LAS PRESTACIONES A FAVOR DEL TRABAJADOR.

Las prestaciones a que tiene derecho el trabajador dentro de la relación individual de trabajo, se encuentran establecidas en el título tercero de la Ley Federal del Trabajo y se reparten en los siguientes puntos:

1.- DIAS DE DESCANSO.- Los días de descanso obligatorio se encuentran establecidos en el artículo 74 de la Ley en comento, a la cual nos remitimos por economía, los días de descanso ocasionarán a favor del trabajador el pago

18.- Ejecutoria.- Informe 1975, Segunda Parte, Cuarta Sala, PP. 76 y 77.- A.D. 4179/74. Fernando Rivera Ramirez y otros. 6 de Enero de 1975. U.

íntegro de su salario diario, y en caso de laborarlo dos salarios íntegros.

2.- VACACIONES.- Al respecto establece el artículo 76 del Ordenamiento laboral que los trabajadores que tengan más de un año de servicios prestados a la empresa, disfrutaran un período anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, período que irá aumentando conforme vaya aumentando el tiempo de prestación de servicios del trabajador al patrón o a la empresa.

Por otra parte, establece el artículo 79 que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Ahora bien si la relación de trabajo individual llegase a su fin antes de cumplir el trabajador un año de servicios al patrón, tendrá el primero el derecho a una remuneración proporcional al tiempo de sus servicios prestados como pago a sus vacaciones no disfrutadas.

3.- EL SALARIO.- A este respecto vale lo que ha quedado dicho en el punto respectivo.

4.- REPARTO DE UTILIDADES.- Figura innovadora en cuanto a las prestaciones en favor del trabajador, la cual se encuentra contemplada en el artículo 117 de nuestra

legislación laboral, que a la letra dice: Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas de conformidad con el porcentaje que determine la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

5.- AGUINALDO.- Es la compensación o gratificación al trabajador por sus servicios prestados a la empresa durante un año efectivo de trabajo. Este derecho se encuentra contemplado en el artículo 37, el cual establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de Diciembre, equivalente a 15 días de salario, por lo menos... los que no hayan cumplido el año de servicio, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubiere trabajado, cualquiera que fuera éste.

6.- PRESTACIONES EN ESPECIE.- Son aquellas que se encuentran contempladas en la Ley Federal del Trabajo pero que no tienen el carácter de obligatoriedad para el patrón, y cuyo pago no se hace en efectivo. Por ejemplo, proporcionar alimentos y habitación al trabajador y su familia.

Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y su familia irrazonablemente proporcionadas al monto del salario que se paga en efectivo.

6.- TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Sobre la terminación de la relación individual de trabajo, el artículo 53 de nuestro ordenamiento laboral, establece que son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- 1.- El mutuo consentimiento de las partes.*
- 2.- La muerte del trabajador.*
- 3.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.*
- 4.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.*
- 5.- Los casos a que se refiere el artículo 434 (fuerza mayor o caso fortuito, incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, agotamiento de la materia, los casos del artículo 38, el concurso o quiebra).*

*CAPITULO III.**ANTECEDENTES DEL TRABAJO PENITENCIARIO.
EN EL SISTEMA PENAL MEXICANO, EN EJECUCION DE SENTENCIAS.**1. - EPOCA PREHISPANICA.**A). - EL DERECHO OLMECA.**B). - EL DERECHO MAYA.**C). - EL DERECHO AZTECA.**D). - ZAPOTECAS Y TARASCOS.**2. - EPOCA COLONIAL.**3. - PERIODO DE LA SANTA INQUISICION.**4. - PERIODO DEL MEXICO INDEPENDIENTE.**5. - EPOCA POSTREVOLUCIONARIA.*

CAPITULO TERCERO.

ANTECEDENTES DEL TRABAJO PENITENCIARIO.
EN EL SISTEMA PENAL MEXICANO.
EN EJECUCION DE SENTENCIA.

Para comprender a fondo la situación actual del trabajo dentro de nuestro sistema penitenciario, necesario se hace conocer los sistemas penitenciarios que prevalecieron en el pasado, la revisión de los sucesos y conceptos históricos que formaron la noción ético-moral de las antiguas civilizaciones prehispánicas, en mucho tienen que ver con la idiosincracia del actual pueblo mexicano y de sus instituciones.

Como observa Hubert Herring, "La historia del indio en las américas debe escribirse con tiza para que sea fácil corregirla a la luz de los nuevos hallazgos que constantemente se presentan"¹.

1.- Margandant S. Guillermo F.- Introducción a la Historia del Derecho Mexicano; 7a. Ed., Edit. Esfinge; México. P. 9.

Así pues y para tratar de corregir aquellos errores del pasado, de los cuales se siguen presentando algunos casos, analizaremos la prehistoria mexicana en cuanto se refiere al presente tema de investigación, es decir el derecho a la ejecución penal y el trabajo realizado en las instituciones penales que en aquellos tiempos pudieran existir, investigación que nos llevara a una triste conclusión.

1.- EPOCA PREHISPANICA.

Esta época se caracterizó por el uso de una crueldad excesiva en la aplicación de las penas. Con frecuencia se utilizaba la pena de muerte para sancionar la comisión de ilícitos, que en la actualidad se tipifican con una baja penalidad; ésto demuestra claramente la barbaria que imperaba respecto a la impartición de justicia y la ejecución de penas.

Dentro de este período, encontramos diversas culturas con ideales y deidades a las que con nombre

diferente veneraban por igual. Sin embargo esta veneración a las deidades no impidió en nada el salvajismo de la ejecución de las penas; antes bien, en cierta forma propiciaban aun más ese salvajismo.

Para darnos cuenta de las características penológicas de cada cultura de nuestro pasado, estudiaremos cada una de ellas en particular.

A).- EL DERECHO OLMECA.

La cultura Olmeca floreció entre el siglo IX y I a.C. en la zona costera del Golfo (costas de Veracruz y Tabasco). Su fama de magos, deriva del uso que le dieron a los alucinógenos extraídos de los hongos. No dejaron grandes monumentos como otras culturas. De los Olmecas solo se han encontrado pequeñas estatuas y singulares figurillas. Sin embargo la cultura Olmeca ya en decadencia, transmitió muchos de sus rasgos a las culturas Maya, Teotihuacana, Zapoteca y Totonaca.

Del derecho Olmeca poco y vago es lo que tenemos a disposición respecto a los aspectos jurídicos. La escasez de la figura femenina sugiere una sociedad Olmeca en la cual la mujer no gozaba de un status importante; una sociedad, por lo tanto, sin ecos del matriarcado. Se induce

que dentro de la sociedad Olmeca existió la esclavitud, más aún algunos especialistas opinan que en esta cultura se dieron dos clases de origen étnico distinto: conquistadores y conquistados. Igualmente sugieren un verdadero imperio Olmeca de caracteres teocráticos (reyes sacerdotes) con su centro en los actuales estados de Veracruz y Tabasco, y con extensiones en Oaxaca, Chiapas, Guerrero y Morelos.

B).- EL DERECHO MAYA.

Los Mayas se encontraban en lo que actualmente es Tabasco, extendiéndose su dominio hasta parte de Honduras. Se distinguen dos etapas de esta cultura. La primera floreció entre los siglos IV y X d.C.; éste no era un imperio centralizado sino un conjunto de ciudades-estado que comprendían Yucatan, Guatemala y Honduras; ciudades-estados que eran gobernados por nobles y sacerdotes, ligado por ideas comunes y lazos familiares aristocráticos. En este primer período florecieron Copán, Tical, La Región de Piedras Negras, Palenque, Tulum y Chichen Itza. Bajo la influencia de conquistadores Toltecas, llegados del Noroeste, surgió entre 975 y 1200 d.C. una nueva civilización a la que debemos el nuevo Chichen Itza, quien se alió con las ciudades de Mayapan y Uxmal.

En el nuevo imperio cada ciudad era gobernada por un HALACH UINIC o AHAUC, privilegio que pasaba de padre a hijo mayor. El Ahauc era ayudado en el gobierno por un concejo de nobles sacerdote. Al Ahauc correspondía el nombramiento del Bataboob, alcaldes de las aldeas adscritas a la ciudad estado. Igualmente noble era el Nacom, jefe militar elegido por tres años. Al lado del Ahauc, del Bataboob y del Nacom, se encontraban los sacerdotes quienes juntos con los anteriores personalidades, eran considerados los nobles todos ellos sostenidas por la gran masa de agricultores.

El encargado de aplicar el derecho en la cultura Maya era el BATAB - Juez Local - y los TUPILES - policías verdugos - el derecho penal era severo. En el existían gran diversidad de penas, dejando de ser preponderantemente la muerte, aunque no por eso dejaron de consentir el salvajismo en la aplicación de las distintas acciones. Sin embargo utilizaban una represión menos brutal, con un nivel superior de principios morales, lo cual enriquecía las alternativas de ejecución de penas, siendo común el sistema de la pérdida de libertad (homicidio a cargo de un menor) en vez de la pena de muerte, logrando con esto un avance importante en la humanización de su derecho

penal.

"Los Mayas no poseían cárceles bien construidas ni protegidas, por el poco interés que les representaba en su comunidad según sus leyes y costumbres, ya que la sumaria averiguación y rápido castigo de los delincuentes les era de muy poca utilidad. Así los Mayas no veían en la prisión un lugar donde se reeducara al reo para volver a reintegrarse a la sociedad, sino que solo era lugar de retención antes de que llegara el momento de sufrir la pena a la que había sido condenado"2.

C).- EL DERECHO AZTECA.

"Al referirnos a los Aztecas, recordaremos que su idea de justicia tenía como uno de sus principios el que los castigos debían purgarse cuando un infractor se encontraba en vida, pues ningún castigo esperaba al pecador después de la muerte"3.

2.- COMISION NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.- Diagnóstico de las Prisiones en México; Serie Folletos, No. 12; México 1991 P. 21.

3.- IDEM. P. 9.

Característico del derecho penal Azteca era lo sangriento del mismo, la pena de muerte es la sanción más común entre ellos, su ejecución era por demás cruel, sin embargo existían otras sanciones o castigos para aquellos que cometían actos antisociales. La consecuencia y la base principal del castigo a los actos antisociales era la restitución al ofendido por el daño causado, siendo innecesario recurrir al encarcelamiento, ya que el temor que se tenía al castigo que imponían las leyes, por su severidad, obligaban al individuo desde su infancia a mantener una conducta decorosa.

"Los delitos en el derecho Azteca se castigaban con destierro, penas infames, pérdida de la nobleza, destitución de empleo, esclavitud, demolición de propiedades, confiscación de bienes y muerte"⁴. Estas penas además del encarcelamiento, constituían penas ligeras a primera vista, pero consideradas por los Aztecas como una insoportable ignominia.

"A veces los efectos de ciertos castigos se extendían a los parientes del culpable hasta el cuarto

4.- Idem. P. 10.

grado. La primitividad del sistema penal se muestra, inter alia, en la ausencia de toda distinción entre autores y cómplices: todos recibían el mismo castigo. Es curioso que el hecho de ser noble, en vez de dar acceso a un régimen privilegiado, era circunstancia gravante: el noble debía dar el ejemplo"⁵.

Dentro del derecho penal Azteca, no encontramos indicio alguno respecto a la prevención de los delitos por el conocimiento propio de cada individuo de que el bienestar común era el mejor. Sin embargo respetaban las leyes, mas no por el convencimiento antes expuesto, sino porque lo hacían por temor a las medidas tan severas con que se castigaba. Así la pena tuvo como objetivo primordial afligir, torturar, satisfacer un instinto primitivo de justicia con las diferentes castas sociales.

"Entre los Aztecas no existía la prisión como pena, pues éstos rechazaban la idea de la existencia de un hombre que no representara la utilidad a la sociedad y que, por el contrario significara una carga para la misma"⁶.

5.- Margadant S. Guillermo F.- Ob. Cit. P. 10.

6.- Comisión Nacional de Derechos Humanos. Ob. Cit. P. 24.

grado. La primitividad del sistema penal se muestra, inter alia, en la ausencia de toda distinción entre autores y cómplices: todos recibían el mismo castigo. Es curioso que el hecho de ser noble, en vez de dar acceso a un régimen privilegiado, era circunstancia gravante: el noble debía dar el ejemplo"⁵.

Dentro del derecho penal Azteca, no encontramos indicio alguno respecto a la prevención de los delitos por el conocimiento propio de cada individuo de que el bienestar común era el mejor. Sin embargo respetaban las leyes, mas no por el convencimiento antes expuesto, sino porque lo hacían por temor a las medidas tan severas con que se castigaba. Así la pena tuvo como objetivo primordial afligir, torturar, satisfacer un instinto primitivo de justicia con las diferentes castas sociales.

"Entre los Aztecas no existía la prisión como pena, pues éstos rechazaban la idea de la existencia de un hombre que no representara la utilidad a la sociedad y que, por el contrario significara una carga para la misma"⁶.

5.- Margadant S. Guillermo F.- Ob. Cit. P. 10.

6.- Comisión Nacional de Derechos Humanos. Ob. Cit. P. 24.

Sin embargo, los Aztecas lograron un avance significativo en su derecho punitivo, pues lograron distinguir al Derecho Penal y al Sistema Penitenciario.

Igualmente distinguieron el derecho en público y el derecho en privado; así mismo, distinguieron las causas de justificación, el consentimiento y el perdón del ofendido; también conocieron de la figura jurídica del Indulto y la reincidencia, la cual fue objeto de valoración jurídica mediante una gravación de la pena, la cual le correspondía imponer al TEUCTLI (Juez de elección popular anual competente en asuntos menores); o bien a un Tribunal de tres jueces vitalicios, quienes decidían asuntos más importantes.

D).- ZAPOTECAS Y TARASCOS.

Aclaremos que estos grupos o reinos, tuvieron su existencia durante la realización de la conquista. Además de que no fueron culturalmente muy desarrollados.

"Ciertamente la reglamentación de penas, así como su ejecución, entre los Zapotecas y Tarascos fue mínima, la delincuencia era tan baja, que la pena por

excelencia entre los primeros, fue la flagelación y la prisión, pero únicamente eran utilizadas por los delitos de embriaguez entre los jóvenes y la desobediencia a las autoridades. Entre los tarascos, al parecer, solo se utilizaba para esperar el día de la sentencia, y excepcionalmente era pena que se imponía al reincidente por cuarta ocasión"7.

Para concluir este apartado, únicamente mencionaremos que en la época prehispánica el recurso de la prisión, como se pudo observar, fue utilizado rudimentariamente, y en ninguno de los pueblos primitivos se utilizó como medida de readaptación social, sino como centro de reflexión o represión ejemplar, para disminuir la comisión de actos antisociales.

2.- EPOCA COLONIAL.

Después de las arbitrariedades de la conquista, se hizo presente la conformación y consolidación de un orden social y político derivado de una legislación que posibilitó el sostenimiento de una sociedad compuesta

7.- Comisión Nacional de Derechos Humanos.- Ob. Cit. P.25.

por meztizos. mulatos. negros libres. esclavos. criollos y españoles. A pesar de ello, en materia jurídica, siguió reinando la confusión.

Motivo de esta confusión era la aplicación en materia penal, de un sinnúmero de disposiciones entre las cuales encontramos: Las Leves de Indias. El Fuero Real. Las Partidas y Las Ordenanzas de Castilla y de Bilbao; otras disposiciones que también se aplicaban en materia penal fueron: Los Autos Acordados. La Nueva y Novisima Recopilación, y Algunas Ordenanzas Dictadas por la Colonia.

"No fue sino hasta el año de 1680 cuando apareció publicada en Madrid. La Recopilación de Leyes de los Reinos de las Indias. mandadas publicar por su majestad Católica. el Rey Don Carlos II. Esta recopilación estaba compuesta por libros que se subdividían en títulos cada uno. En el libro VII Título VI, Ley XVI, aparece ya la privación de la libertad reglamentada como pena, y no como una simple medida de custodia preventiva en la que el prisionero solo esperaba el momento del sacrificio o del castigo según el caso"⁸.

Sin duda alguna, esta recopilación fue el

8.- Comisión Nacional de Derechos Humanos. Ob. Cit. P. 25.

primer paso de la reglamentación carcelaria en nuestro País. las normas contenidas en dicha disposición se liga más que nada al derecho penal. ya que sin autoridades ordenadoras no habría autoridades ejecutoras de las sanciones impuestas a compurgar en las cárceles. Por otra parte, el régimen penitenciario encuentra un antecedente importante en la partida VII, Título XXIX, Ley XV, en donde se establecía la prohibición para constituir cárceles privadas a favor de los particulares.

Asimismo, esta legislación reguló sobre los siguientes aspectos: construcción de cárceles, sobre el trato a los presos, prohibición de los carceleros para utilizar a los indios y tratar con presos, prohibición para detener a los pobres por incumplimiento a sus obligaciones así como de quitarles sus prendas; igualmente se reguló sobre los siguientes aspectos: separación de reos por sexos, existencia de un libro de registro, prohibición de juegos de azar en el interior de las cárceles.

Por último diremos que en la época colonial en México, existía el castigo en las cárceles; el blanco principal de la represión penal carcelaria, era el infeliz que tenía la desgracia de caer en ella. Los tormentos o castigos podrían ir desde las marcas con hierro caliente hasta el descuartizamiento. Por otra parte y aunque se trató

de llevar a cabo, pues quedó solo en eso, nunca hubo una verdadera clasificación adecuada de reos, dándose con ello una convivencia en la cárcel entre pobres y ricos, peligrosos con pacíficos y mujeres con hombres. Mucho menos existió una regulación sobre las actividades a cargo de los prisioneros, pues inclusive esas actividades estaban prohibidas.

El derecho penitenciario estaba lejos de aparecer, como cuerpo normativo de regulación general, y más aun del que posteriormente se ocuparía de reglamentar situaciones de trabajo, en asuntos de reclusión aún de manera reglamentaria.

3. - PERIODO DE LA SANTA INQUISICION.

"El 2 de Noviembre de 1571, el Rey Felipe II, ordenó el establecimiento del tribunal de la Santa Inquisición de la Nueva España, tribunal que se caracterizó por el principio secreto, ya que todas las actividades que se realizaban, no podrían ser revelados por persona alguna, ni siquiera tratándose del mismo reo o de su familiar, lo que hacía imposible que el acusado pudiera defenderse, ya que no llegaba a enterarse de la causa del juicio que le era seguido. Por lo tanto, desconocía el nombre de su acusador y

el de los testigos que deponían en su contra, ya que siempre aparecía con el rostro cubierto. Era característico de este tribunal obtener la confesión y el testimonio a través del tormento en nombre de Dios, utilizando como medio los cordeles, el agua, el hambre, la garrocha, el brasero y la plancha caliente"⁹.

Ante tal cuadro, poco hay que decir de la situación del individuo. Sabido es por todos que aquél que tiene por acusador a su propio Juez, necesita por defensor a Dios. Y si el tribunal de referencia se estableció y funcionó al amparo de Dios, el reo estaba en absoluto estado de indefensión.

4.- PERIODO DEL MEXICO INDEPENDIENTE.

Lograda la Independencia de México, en materia legislativa reinó el desconcierto, pues como País nuevo en los aspectos legislativos, no tenía ordenamientos Jurídicos propios que pudiera hacer valer. Debido a ello en las primeras etapas del México Independiente, en materia penal siguió aplicándose la recopilación de leyes de los reinos de

9.- Comisión Nacional de Derechos Humanos. Ob. Cit. P. 30.

Indias, así como otras leyes peninsulares entre ellas La Novísima Recopilación, Las Partidas y las Ordenanzas de Bilbao.

"Así pues, era natural que el nuevo Estado, nacido con la Independencia, se interesará primeramente por legislar sobre su ser y funciones, elaborando diversos proyectos en materia penitenciaria. Sin embargo, debido a razones de tipo social, económicas y políticas, algunos de estos proyectos no consiguieron el objetivo humanitario con el que fueron creados; pero ya desde esa época se vió la necesidad de una reforma carcelaria. Al efecto mencionaremos algunos de los proyectos de mayor trascendencia en esa época, por ejemplo: se impuso una inmediata reglamentación para reprimir vagancia y mendicidad, asimismo el 7 de Febrero de 1822 se legisló sobre la organización de la policía preventiva contra la delincuencia"¹⁰.

Dentro de este mismo período, en 1814, se reglamentaron las cárceles de la ciudad de México y se instalaron en ellas talleres de artes y oficios.

Sin embargo, en 1820 y 1826 se limitó, por

10.- Comisión Nacional de Derechos Humanos. Ob. Cit. P. 33

decreto, el ingreso a las instituciones carcelarias, ya que únicamente debían ingresar quienes reunieran los requisitos que para ello se establecieron en la Constitución de 1824. Por otra parte, en 1831 y 1833 se dió un paso fundamental en materia carcelaria, al establecerse mediante reformas, que las sanciones penales, privativas de libertad, correspondía al ejecutivo determinar el lugar donde debía compurgar la pena impuesta.

Finalmente la Constitución de 1857, Ley fundamental que se caracterizó por ser individualista, o sea, protectora en extremo del individuo, sentó las bases Del Derecho Penal y Del Derecho Penitenciario, al señalar en su artículo 22 que: 'quedan prohibidas las penas de mutilación, de infamia, los azotes, la marca, los palos, el tormento de cualquier especie, la multa excesiva y la confiscación de bienes y cualquier otra pena inusitada y trascendental'. Lo anterior por lo que respecta al derecho penal; en materia de derecho penitenciario, el artículo 23 estableció: 'por lo que respecta a la abolición de la pena de muerte, ésta será hecha a condición de que el Poder Ejecutivo se encargue de establecer, en el menor tiempo posible un régimen penitenciario'.

Por supuesto que los artículos transcritos, conforme fue pasando el tiempo y de acuerdo a las

necesidades y doctrinas penales, fueron modificadas. Pero es indudable que es a partir de esta época en que inicia una verdadera regulación penitenciaria; pues se establecieron de plano disposiciones a favor del inculcado, tales como: prohibición para el establecimiento de tribunales especiales y leyes privadas, se estableció el principio de la no retroactividad en perjuicio del reo, el no encarcelamiento por deudas de carácter civil y la no detención por más de tres días sin auto justificativo.

Finalmente, "En 1831, el Código Penal de Martínez de Castro incluye ya un sistema penitenciario propio, partiendo de la base de la progresividad del mismo y de la clasificación del reo, que debe trabajar y educarse para que vuelva al sendero del honor y la virtud. Este ordenamiento instituyó, además, la igualdad de condiciones y derechos entre los reos, señalando obligaciones al Estado para atenderlos, quedando desde ese momento prohibidas las faenas que lo humillaran y explotaran"¹¹.

11.- Comisión Nacional de Derechos Humanos.- Ob. Cit. P.35.

5.- EPOCA POSTREVOLUCIONARIA.

*"La Carta Magna de 1917, tomando como base la Declaración de los Derechos del Hombre, en salvaguarda de la Vida, la Seguridad, la Libertad y la Propiedad de las Personas, junto con otro tipo de derechos que hoy gozamos, dio pauta para que el Código Penal de 1929 desapareciera la pena de muerte y se estableciera el Consejo Supremo de Defensa Social para hacerse cargo de la ejecución de la penas, a travez de la aplicación de medidas de tratamiento técnico y progresivo"*¹².

En el Código Penal de 1931 se señalan las bases de la clasificación técnica para la individualización de las penas. En Enero de 1933 inicia una nueva etapa en las instituciones penitenciarias y en el tratamiento del delincuente, etapa que concluye con la década de los setentas, en la cual se dió un gran movimiento al sistema penitenciario; movimiento que concluyó con la promulgación

¹².- Comisión Nacional de Derechos Humanos.- Ob. Cit. P. 35.

de la Ley que Establece las Normas Mínimas sobre Readaptación Social de Sentenciados, la cual con varias reformas tiene vigencia actual y, también de la cual se logró el perfeccionamiento de las leyes relativas en las Entidades Federativas de la República Mexicana.

CAPITULO IV.

EL TRABAJO DENTRO DE LA INSTITUCION PENITENCIARIA.

- 1. - NATURALEZA DE ESTE TRABAJO.*
- 2. - EN CUANTO AL SALARIO.*
- 3. - RESPECTO AL FONDO DE AHORRO.*
- 4. - RESPECTO A LA REPARACION DEL DAÑO.*
- 5. - RESPECTO AL 10% DE DESCUENTO COMO CONTRIBUCION AL
SOSTENIMIENTO DE LA INSTITUCION PENITENCIARIA.*

CAPITULO CUARTO.

EL TRABAJO DENTRO DE LA INSTITUCION PENITENCIARIA.

1.- NATURALEZA DE ESTE TRABAJO.

"Es evidente que una de las mayores situaciones de stress desde el punto de vista existencial es la pérdida de la libertad, el encierro, la incomunicación con el núcleo familiar y con la comunidad, el cambio radical de modo de vida, de relaciones interpersonales, las limitaciones psicomotrices, las limitaciones culturales y especialmente la percepción existencial del tiempo. . . El ingreso a una institución penitenciaria siempre implica un cambio existencial de modo de vida, provoca una intensa angustia y un temor indiscriminado y general"¹.

1.- Marchiori Hilda, *El Estudio del Delincuente*, Edit. Porrúa, S.A., México, D.F. Enero de 1992. P. 1.

Es verdad que el ingreso a una institución penitenciaria provoca en el individuo una angustia indescriptible mas aún cuando se trata de la primera vez, no importa aquí si el individuo es o no culpable del hecho ilícito que se le imputa. Pero muchas veces no es en sí el ingreso a la institución penitenciaria, quien provoca esa angustia, a nuestra forma de ver quien provoca esa estado de ánimo tan desesperante, es el hecho de verse sumido en una situación en donde se preguntara - y he aquí el motivo de su angustia - que será o que irá a suceder con su familia - esposa, hijos y quizás padres - quién será la persona que allegará a la mesa los alimentos tan necesarios a la familia.

"El hombre que ingresa a una institución penitenciaria puede ser un anciano, un joven, un menor (se observa frecuentemente los menores que permanecen en las cárceles esperando conseguir su certificado de nacimiento para aclarar su inimputabilidad), un profesional, un campesino, un obrero, un reincidente o una persona que llega por primera vez, un enfermo mental, un hombre inteligente, un trabajador, una persona que ha rechazado el trabajo, un hombre con limitaciones intelectuales, un débil mental, un hombre impedido físicamente, una mujer, porque en

la mayoría de los países la mujer ingresa a la cárcel de hombres"2.

De la cita anterior queremos subrayar el ingreso del campesino, del obrero y del trabajador; estamos hasta aquí, tan solo en el mero ingreso a la institución, he aquí donde empieza la angustia, pensemos entonces en que harán este tipo de personas a fin de satisfacer las necesidades de su familia desde el lugar en donde se encuentran reclusos. Ciertamente es que dependiendo del ilícito cometido, pueden o no tener derecho a la libertad bajo caución, en este caso su situación dentro de la institución penitenciaria será pasajera, pero así tendrá que enfrentar su proceso penal con las consecuentes erogaciones económicas. Pero pensemos en aquellas personas que aún pudiendo disfrutar de su libertad bajo fianza, no tienen para otorgar ésta; sabiendo que personas como los campesinos, obreros y trabajadores no cuentan con un salario que les permita adquirir dicha libertad. Además recordemos que por disposición de Ley, toda aquella persona que se encuentra a disposición de una autoridad ya sea de manera preventiva o definitiva, pierde sus derechos en forma temporal sobre su trabajo, debido a la suspensión que la misma ley establece y que como ya contamos no estamos de

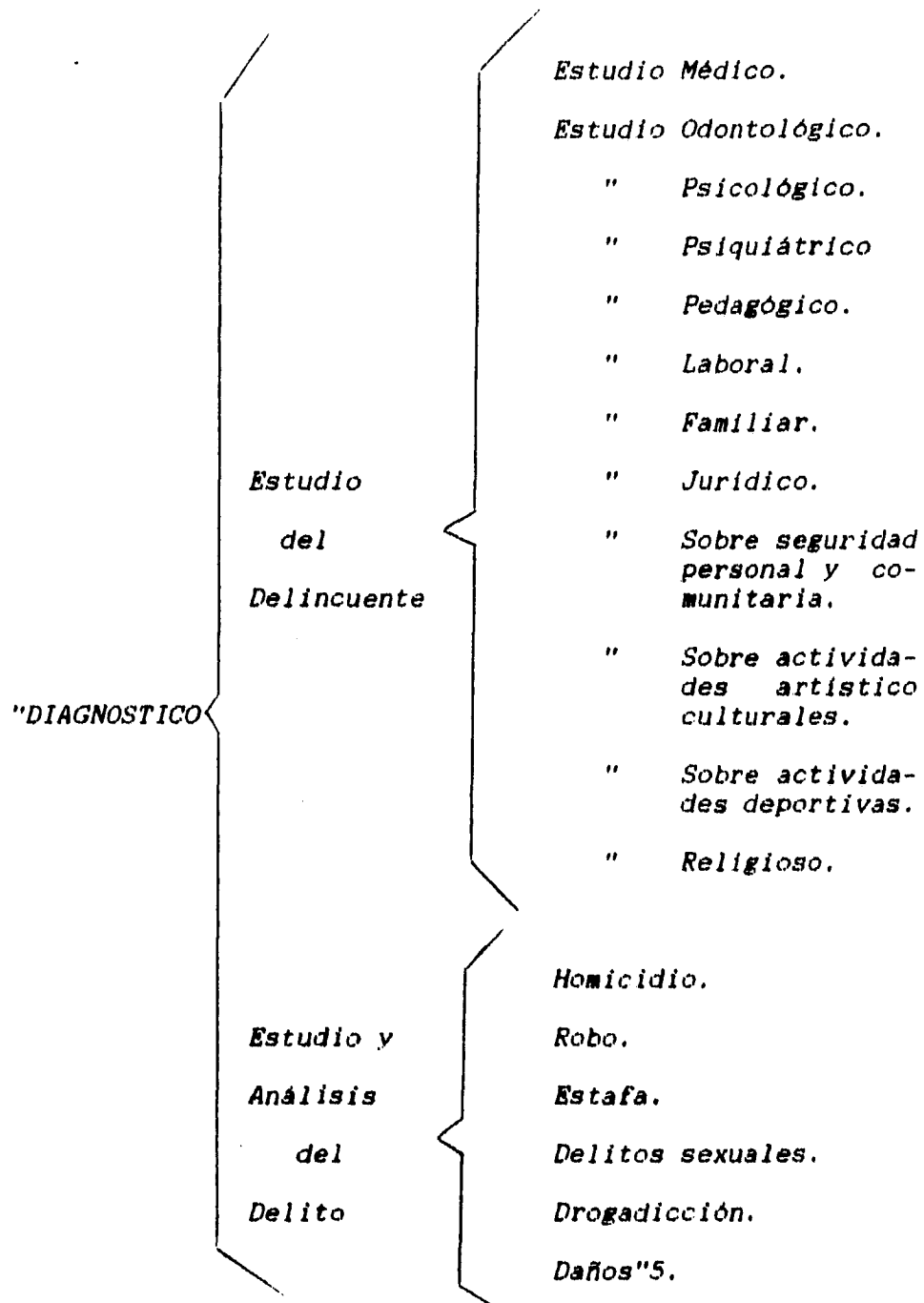
acuerdo: entonces qué sucederá con su familia?, ¿Cómo le allegará los alimentos que le son necesario?. Ahora pensemos en aquellas personas, no solo campesinos, obreros y trabajadores, en que ya se encuentran sentenciados y que teniendo derecho a los beneficios que la ley penal les concede, no hacen uso de ellos e igualmente pensemos en todas aquellas personas que no pueden gozar de los beneficios y que por tal motivo tiene que compurgar la sentencia impuesta, en el interior de la institución penitenciaria. Su situación de estas personas ha quedado definida y ante esta definición surgen nuevas situaciones entre el interno y su familia; ¿De qué forma y desde el lugar de su reclusión, podrá el interno solventar las necesidades económicas de su familia?.

Para todo interno de un centro penitenciario, existe el derecho a la readaptación social, este derecho a la vez integrado por diversos aspectos y factores existen dentro de la institución penitenciaria. Readaptación social a la que será sometido todo interno, previo el diagnóstico clínico-criminológico realizado por las autoridades del centro penitenciario. "La delincuencia siempre involucra un doble fracaso, por una parte desde un enfoque individual, es el fracaso de los mecanismos de defensa psíquicos que controlan los impulsos agresivos que están presentes en todo individuo pero que en el delincuente se proyectan realmente

de un modo destructivo. El planteamiento individual está en relación a los aspectos de la personalidad de cada individuo, que es único en sus procesos de formación y evolución, es decir, los factores bio-psico-sociales que configuran una personalidad son diferentes en cada persona... El delito es desde el punto de vista clínico, la conducta que realiza un hombre en un momento determinado de su vida y en circunstancias especiales para él. Entonces cabe pensar que a la institución penitenciaria llega un hombre que ha tenido problemas en la adaptación psicológica y social que se ha enfrentado a una problemática conflictiva y que la ha resuelto a travez de los medios agresivos y violentos"³. "Al referirnos al diagnóstico es comenzar a hablar del tratamiento que permitirá la rehabilitación del interno... El diagnóstico es un proceso en si complejo y a la vez dinámico en la que entran todos los elementos para la comprensión del hombre, de su familia y de su medio social"⁴. Hemos dicho que el diagnóstico comprendía diversos aspectos y factores, cuales son éstos?: Desde el punto de vista criminológico-clínico, el diagnóstico está encaminado a la readaptación social del individuo y comprende:

3.- Marchiori Hilda.- Ob. Cit. P. 4.

4.- Idem. P. 11.



5.- Idem. de manera resumida en forma de cuadro sinóptico que señala a grandes rasgos lo establecido por la autora en cita. pp. 12 a 34.

Del cuadro anterior y de acuerdo a los matices de nuestro estudio, nos importa hacer más extensivo el estudio respecto al estudio laboral, familiar y en menor grado sobre actividades artístico-culturales. Empecemos pues, diciendo que entre el estudio laboral y el estudio familiar, existe una relación muy estrecha, pues a través de dichos estudios se podrá establecer la forma en que el interno se verá relacionado con su familia desde el lugar de su reclusión, la forma en que éste podrá solventar las necesidades de su familia desde el angustiante lugar de su internamiento.

El estudio o diagnóstico del delincuente, respecto de personas que antes de su aprensión fueron trabajadores, obreros o campesinos, nos interesa sobre manera toda vez que los mismos, cuando gozaban de su libertad, en su trabajo y por su trabajo se encontraban protegidos por normas reguladoras del trabajo (Ley Federal del Trabajo especialmente), y que al ingresar a un centro penitenciario en el cual pueden desarrollar una actividad lucrativa, no podrán contar con las normas protectoras del trabajo y de las cuales sí pueden disfrutar personas libres.

Iniciemos pues, este estudio:

"En la institución penitenciaria podemos referirnos al tratamiento:

- A).- Individual.*
- B).- Grupal.*
- C).- Institucional.*

*Estos tres niveles de tratamiento están íntimamente intercorrelacionados ya que implican el conocimiento de la situación particular en la que se encuentra el individuo, su delito, su historia; en una segunda consideración se refiere a las actividades que realiza ese individuo con otras personas, dentro de la institución penitenciaria, sus actividades de grupo terapéutico, actividades laborales, educativas, sus relaciones con el grupo familiar y por último los objetivos institucionales de tratamiento que influirán en el individuo y éste a su vez en las características de la institución"*6.

6.- Marchiori Hilda., Ob. Cit. P. 118.

Tras con los tipos de tratamiento dentro de la Institución penitenciaria como ha quedado escrito, tres tipos de tratamiento que se encuentran ligados entre sí y de la cual va a depender el éxito mismo del tratamiento: la readaptación a la sociedad del individuo. Por la cita anterior nos damos cuenta de la progresividad del tratamiento; individual.- Historia propia del interno; grupal.- Actividades del propio interno en relación con otras personas igualmente internas, pero que no necesariamente deban serlo; por último las actividades institucionales derivadas una vez que se ha tenido un conocimiento completo del interno - aunque muchas veces no es así -, a fin de aplicar los métodos penitenciarios necesarios a lograr su readaptación.

"El tratamiento individual parte de un amplio y cuidadoso estudio de diagnóstico... el tratamiento individual debe tener en cuenta la edad del individuo, el delito realizado, los antecedentes policiales y penales, el nivel educacional, las tareas, trabajo o profesión, el núcleo familiar, las características de personalidad del interno"7.

7.- Idem.

Es difícil que mediante el diagnóstico practicado a todo interno, no importa que participen los tres niveles para ese estudio, las autoridades de todo centro penitenciario puedan llegar a conocer las aptitudes, pensamiento y necesidades de otras personas.

Sin embargo y en ejercicio del derecho a la readaptación con que cuenta el interno de toda institución penitenciaria, debe aplicarse este estudio o diagnóstico, aunque muchas de las veces se aplique aun en contra de la voluntad del interno.

Pero aunque es difícil de determinar las actitudes, pensamientos y necesidades de los internos mediante el diagnóstico practicado en ellos, existe la voluntad de apoyarlos en su regeneración para con la sociedad y para esto, como se ha observado en el cuadro diagnóstico que antecede, una de esas formas de regeneración se hace consistir precisamente en el aspecto laboral.

Proporcionar trabajo al interno, trabajo que desarrollará desde el lugar de su reclusión, en las condiciones y circunstancias que prevalezcan en el mismo. Por supuesto que la finalidad del desarrollo del trabajo

por parte del interno en el centro penitenciario es en sí lograr la readaptación o regeneración del interno que se encuentra privado de su libertad virtud la comisión del ilícito cuya condena se encuentra pagando mediante la privación de su libertad.

¿Pero cual es la finalidad del desarrollo del trabajo por parte del interno desde el punto de vista del interno mismo?. Para poder contestar a la anterior interrogante veamos que: "Los grupos de trabajo en una institución penitenciaria están formados en base a los deseos, aptitudes, capacidad y necesidades de cada interno. El trabajo tiene un fin formativo y social y el interno recibe por su trabajo una remuneración"⁸.

Desde el principio de este apartado aclaramos que nos interesaba el aspecto laboral y teniendo en cuenta que a toda institución penitenciaria, pueden ingresar campesinos, trabajadores, obreros o profesionales, está por demás profundizar respecto a las capacidades de cada una de estas personas respecto al trabajo. Sin embargo debemos tomar en cuenta los deseos del interno por el trabajo, pero y por ante todo las necesidades del mismo. Sus aptitudes y capacidades para el trabajo son aspectos que tienen una

8.- Marchiori Hilda, Ob. Cit. P. 170.

importancia secundaria, pues todo trabajador, obrero o campesino son precisamente eso, porque de alguna u otra forma tienen la capacidad y las aptitudes para el trabajo.

*"El trabajo en una cárcel es laborterapia ya que debe desarrollarse teniendo como objetivo la capacitación del interno y no la explotación del mismo para un beneficio, debe servir de formación profesional teniendo en consideración que en libertad le sea de utilidad para satisfacer sus necesidades propias y de su familia. A través de este trabajo el individuo tendrá que ser educado en las aptitudes particulares, por lo que deberá desarrollarse en el interés hacia la actividad agrícola, artesanal, de servicios, industria, etc. de acuerdo a las condiciones especiales de cada institución"*⁹.

A la cita anterior caben hacer varias interrogantes a las cuales tratamos de darles respuesta. Entre otras interrogantes encontramos las siguientes: un obrero que ha sido capacitado en su trabajo durante su

9.- Higuera Vidal G. y Andrade G.. Proyecto de Instalación de Industrias en los Centros de Readaptación y Problemas de Producción Comercialización; Rev. Mexicana de Prevención y Readaptación Social, Edo. de México. 1975.

libertad, al momento de ingresar a una institución penitenciaria y que debido al tratamiento de readaptación social se le asigna un trabajo, ¿Deberá capacitársele para este nuevo trabajo?; consideramos que sería una pérdida de tiempo tanto para las autoridades de esta institución respecto al inicio del tratamiento, y también para el interno en lo relativo a la obtención de recursos económicos a fin de canalizarlos a su familia, quienes precisamente son quienes necesitan dichos recursos económicos.

Por otra parte, ¿Para que retardar la satisfacción de necesidades del interno hasta su vida futura - ya en libertad -, cuando sus mayores necesidades, tanto para él como para su familia se presentarán cuando éste se encuentra en prisión?.

El trabajador, el campesino o el obrero que tienen la desgracia de ingresar y permanecer en una institución penitenciaria, cuenta con las aptitudes y capacidades necesarias para realizar el trabajo al cual mas que someterse lo aceptan, por lo que debería permitirseles de inmediato la contratación del trabajo, en el menor tiempo posible, de esta manera podrá obtener más pronto recursos monetarios para llegarlos a su familia.

Otra de las interrogantes es la que se hace

consistir en: ¿A quién le beneficiaría más el trabajo; a un trabajador u obrero que se encuentran en libertad y que por lo mismo tienen más posibilidades respecto a más fuentes de trabajo o al trabajador u obrero que se encuentra privado de su libertad y que debido a ello sus fuentes de trabajo se encuentran considerablemente reducidas?. Atendiendo a las necesidades de estos dos tipos de trabajadores u obreros, para nosotros es más importante otorgar trabajo al obrero o trabajador interno de un centro penitenciario. Reiteramos que debe proporcionársele el trabajo lo más pronto posible.

Por demás esta decir que el trabajo servirá al interno en cuanto a su permanencia en el centro penitenciario y que la capacitación le servirá en cuanto al futuro de su vida que viva en libertad.

Dentro del centro penitenciario, trabajo y capacitación son semejantes, pero ha quedado claro que su diferenciación se encuentra en el aspecto de aplicación: trabajo es en el presente la capacitación es para el futuro.

"Dentro del trabajo desarrollado en las instituciones penitenciarias se puede observar dos clases de trabajo propiamente dichas: el trabajo penitenciario interior, que es el que se desarrolla en las instituciones y

el trabajo extrapenitenciario que se encuentra dentro de las modalidades de la libertad intermedia. Como sistema de trabajo en el interior de los planteles se distinguen: a) el sistema de administración; b) el sistema de empresa por contrato"10.

El trabajo administrativo realizado por los internos en el centro penitenciario podría confundirse con las actividades realizadas por los mismos, mismas que podrían consistir en el aseo de oficinas y sanitarios, acomodo o reubicación de muebles, reparación de los mismos, etc.. Debido a que sus actividades, por la realización de las mismas los internos no recibirían un salario pero sí recibirían a cambio de estas actividades, que realicen a favor del propio centro penitenciario, anotaciones en su expediente relativos a su buena conducta, mismas que con posterioridad podrán ser tomadas en cuenta para la tramitación de los beneficios de la libertad anticipada, remisión de la pena o en su caso indulto. Más sin embargo estamos hablando de trabajo administrativo y no de actividades administrativas, sería un error muy grande el confundir estos términos. Para saber cual es el trabajo administrativo tomamos el punto de vista de Higuera Vidal al comentarnos que: "en el sistema de administración la

10.- Higuera Vidal Gonzalo y Andrade G. Ob. Cit.

organización y vigilancia del trabajo queda a cargo de la Administración Penitenciaria, la cual adquiere la materia prima así como los instrumentos de trabajo que dirige la fabricación y busca el mercado de producción. Este sistema se presenta más adecuado a la idea de tratamiento penitenciario, ya que se coloca en la base del mismo el concepto de reintegración al grupo social; no obstante también presenta desventajas, puesto que exige una dirección con capacidad industrial y mercantil, no reporta al Estado la seguridad económica que dá el sistema por contrato y corre el riesgo de desviar la atención de la administración penitenciaria hacia un régimen de producción industrial con la exclusiva finalidad económica"11.

En otras palabras, es el Estado y en su caso los Municipios, a través de la dirección administrativa del centro penitenciario, el patrón de los internos que realizan algún trabajo en el interior del centro penitenciario. En este sistema de trabajo, el encargado de proveer lo necesario para la realización del mismo, es el Estado y los Municipios quienes efectivamente proporcionan el trabajo con la finalidad de lograr a través de él la reintegración del

11.- Higuera Vidal Gonzalo.- La Contabilidad y la Administración en una Institución Penitenciaria.- Universidad del Estado de México, 1973.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
SECRETARIA DE JUSTICIA

delincuente interno a la sociedad. He aquí la terapia del interno a través del trabajo. Sin embargo a pesar de ser una terapia no deja de ser un trabajo, un trabajo hacia el Estado o para el Estado, mismo que corre el riesgo de convertirse en agencia de empleos, colocador de trabajadores, pero al no poder salir los internos del centro penitenciario se convierte en patrón de los mismos, acarreando con ello las obligaciones inherentes a todo patrón - Estado y Municipio - en relación con sus trabajadores - los internos -.

El otro sistema de trabajo penitenciario, es el sistema por contrato, "en el sistema por contrato, el Estado cede el trabajo del interior a un contratista mediante el pago de una cantidad por vía de trabajo, el contratista vigila y distribuye el trabajo, suministra la maquinaria y la materia prima y vende el producto al público, los internos trabajan bajo la dirección del contratista y no con un criterio de integración social derivado de la observación y conocimiento de la personalidad del interno"¹².

"El sistema más conveniente sería el de administración cuidando de no incurrir en los posibles

12.- Higuera Vidal y Andrade.- Ob. Cit.

inconvenientes indicados"13. Creemos al respecto y a fin de que el Estado no se convierta en una agencia de colocación, se debería permitir la contratación de internos para la realización de trabajos que éstos puedan realizar en el centro de su reclusión y así dejar de preocuparse por proporcionar trabajo al interno, preocupación que dejaría a un lado al reglamentarse este tipo de trabajo.

Reglamentación que a la vez permitiría al interno buscar otras opciones que le puedan redituar mejores provechos en beneficio propio y de su familia; beneficios que podrían reflejarse en un salario poco mayor al contratarse con una empresa particular, beneficios que serían extensivos a su familia, pues como trabajador asalariado de una empresa particular tendría derecho al régimen de protección social, derecho del cual disfrutarían sus familiares y en un determinado momento de urgencia el mismo interno.

A fin de terminar esta primera parte del presente capítulo y tratando de robustecer más nuestro planteamiento, anotaremos que en un centro penitenciario no todo trabajo es remunerado y no todo trabajo es labor-terapia. Es contraproducente a nivel de labor-terapia el trabajo como pasatiempo improductivo, que se programa con el único fin de ocupar el tiempo del interno (ésto se

13.- *Idem.*

observa muy frecuentemente en las cárceles de mujeres) desarrollandose labores diversas. Ejemplos clásicos son el bordado, la decoración, el tejido manual, etc..

El trabajo como pasatiempo productivo también es contraproducente a nivel labor-terapia ya que aquí se estimula el trabajo como pena accesoria - sin que exista condena específica al respecto -, y como aprovechamiento del tiempo libre de los internos y de la mano de obra disponible, y es por ello que se realizan actividades diversas que implican primordialmente trabajo en obras públicas, pero que no obstante siguen significando un pasatiempo en la vida ocupacional del interno, su presencia sí supone un trabajo no retribuido.

Sin embargo y a pesar de que los internos realizan estas actividades que no representan un trabajo y que por lo mismo de ellas no obtendrán ninguna retribución, también es cierto que el trabajo a favor de la comunidad - entiéndase actividades a favor de las instituciones públicas, de asistencia social o privadas asistenciales - podrá desarrollarse "dentro de periodos distintos al horario de labores que representen la fuente de ingresos para la subsistencia del sujeto y su familia, en su caso, sin que pueda exceder de la jornada extraordinaria que determine la Ley Laboral y bajo la orientación y vigilancia de la

autoridad ejecutiva. Se acumularán los días de descanso obligatorio"14.

Bien claro ha quedado que todo interno recluido en un centro penitenciario, realiza un trabajo - sea que este lo proporcione el Estado o bien lo proporcionen empresas particulares -, entonces cabe preguntarse: ¿Dicho trabajo es labor-terapia tendiente a la regeneración del interno o bien es un auténtico y real trabajo?. Se comenta lo anterior dado que el interno, por su trabajo realizado, recibe un salario y si nos encontramos frente a una relación en donde el interno a cambio de la prestación de dicho trabajo recibe una remuneración y atendiendo a lo dispuesto por el artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que: '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 para cada profesión u oficio'. Atendiendo a lo anterior, solo nos queda concluir que el trabajo realizado por el interno dentro de su centro de reclusión tiene un carácter netamente laboral, dejando el

14.- Párrafo Segundo del Artículo 76 del Código Penal del Estado de Hidalgo; Gobierno del Estado de Hidalgo; 1990.

carácter de labor-terapia en segundo término.

Con objeto de reafirmar mas que la relación de trabajo existente entre el interno y el Gobierno, o bien entre el interno y las empresas particulares que proporcionan trabajo a los privados de su libertad, es una relación de trabajo auténtica, que no se encuentra reglamentada en la Ley Federal de Trabajo, haremos mención a continuación de determinadas características que se dan en dicha relación y que apoyan nuestra afirmación.

2.- EN CUANTO AL SALARIO.

Respecto del salario "se ha comentado, que el salario ideal debería ser cuando menos el salario mínimo que prevalece en cada región, sin embargo, como la institución proporciona alimentación, vestuario, gastos de mantenimiento, etc., se considera que estos gastos más el salario que perciben es mayor que el salario mínimo establecido. Del sueldo que perciben los internos se recomienda descontar el 50% para la familia del interno (con el control de la administración de la institución y el

departamento de trabajo social), el 20% para la reparación del daño en caso de que exista, el 10% como contribución al sostenimiento de la institución, el 10% para su fondo de ahorro y el último 10% para los gastos menores que tenga el interno y que lo maneje él dentro de la institución. El fondo de ahorro es conveniente que sea depositado en una institución bancaria, la cual les proporcionará un interés y le será entregado en su totalidad cuando salgan de la institución o bien en caso de necesidad de acuerdo al criterio de las autoridades"15.

Atendiendo a lo anterior y teniendo en cuenta lo dispuesto por el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, el cual claramente dispone que: 'salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo'. Ciertamente es que en la cita anterior se menciona que el trabajador interno percibe más del salario mínimo, en eso estamos de acuerdo e inclusive aplaudimos tal hecho ya que creemos que motiva al interno a superarse en la obtención de bienes a fin de cubrir las necesidades propias y de su familia en el exterior de la institución penitenciaria.

Por otra parte y atendiendo al hecho de que el trabajador que se encuentra interno en el centro

penitenciario según la cita anterior, percibe parte de su salario que recibe, en especie, es decir alimentación, vestuario, un lugar bajo techo donde dormir, etc., podría pensarse que el trabajador no recibe propiamente un salario sino que a cambio de su trabajo recibe una compensación, lo cual desvirtuaría lo afirmado en el sentido de la existencia de una relación de trabajo, de derecho.

Sin embargo es de destacar que efectivamente el salario que recibe el interno se encuentra integrado por la alimentación, por el vestuario, etc., lo cual no se contrapone a la Ley y por lo tanto no es una compensación. Lo anterior se afirma y se fundamenta en lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo al disponer que: 'el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo'.

Siendo así las cosas, no existe ninguna objeción de nuestra parte para afirmar que el salario que reciben los internos, es un salario que se encuentra integrado por las prestaciones que recibe por parte de su patrón - ya sea el Gobierno Estatal o Municipal o bien empresas particulares -. Pero he aquí un punto de

discrepancia respecto a la persona obligada a pagar el salario. En punto anterior se ha distinguido a las dos formas de trabajo dentro del sistema penitenciario, a saber el sistema de administración y el sistema de empresa por contrato.

Ya quedó apuntado que dentro del sistema de administración, es o son las autoridades del centro penitenciario quienes se encargan de organizar y administrar el trabajo a realizar por los internos, por tanto serían estas autoridades las obligadas a cubrir todas y cada una de las prestaciones a favor de los internos; por su parte en el sistema de empresa por contrato, serían las empresas particulares las obligadas a cubrir las prestaciones a los internos - recuérdese que estamos hablando de alimentación, vestuario, y un lugar bajo techo donde dormir, entre otras -.

Así las cosas y debido a las condiciones en que se encuentran los internos, hacemos notar que todo interno de un centro penitenciario, trabaje o no trabaje dentro del mismo, recibe una alimentación - no como la que quisieran pero la reciben -; no se hace una distinción entre los internos que trabajan y los que no trabajan. Es un derecho de todo interno y una obligación de la autoridad penitenciaria, luego entonces no se podría hablar de que la

prestación que se hace consistir en el otorgamiento de alimentos a los internos que realizan un trabajo dentro de la institución penitenciaria sea efectivamente una prestación. Si así fuera, los trabajadores internos que laboran bajo sistema de empresa por contrato recibirían alimentos por parte de la empresa que les proporciona el trabajo y esto no se ha visto en la realidad. Por tanto llegamos a la conclusión de que el hecho de que los internos reciban alimentación por parte de las autoridades penitenciarias, no constituye ninguna prestación a favor de los internos que realizan un trabajo dentro de la cárcel, pues también reciben alimentos los internos que no trabajan dentro de ella. Lo anterior es aplicable en ambos sistemas de trabajo.

Por lo anterior concluimos que los alimentos que reciben los trabajadores, dentro de la institución penitenciaria, no forman parte del salario que reciben. Creemos que es un error considerar a los alimentos como parte del salario que reciben aquellos internos que realizan un trabajo dentro de la institución penitenciaria de su reclusión.

Por otra parte, otra de las prestaciones hacia los internos que realizan un trabajo dentro de la institución penitenciaria, y por la cual en un momento

determinado y a simple vista habíamos considerado al salario que recibe como un salario integrado. se hace consistir en el vestuario apropiado al trabajo realizado. Al respecto mencionaremos que son pocos los trabajos que requieren una indumentaria especial para la realización del trabajo a desarrollar. Generalmente el trabajo industrial así lo requiere; pero no hemos encontrado en ninguna institución penitenciaria trabajo alguno que requiera vestimenta especial de los internos a fin de realizar su trabajo.

Generalmente los internos realizan el trabajo vestidos con ropa común de su propiedad. El trabajo que ellos realizan así se lo permite; dentro de las instituciones penitenciarias son pocos los trabajos que requieren indumentaria especial, pero generalmente estos trabajos los internos los realizan con ropa común y por lo mismo expuestos a sufrir algún percance en su integridad física.

En el caso de los trabajadores bajo el sistema de administración, éstos tendrían que recibir la indumentaria necesaria por parte de las autoridades carcelarias, pero es tan poco el presupuesto que a estas instituciones se destina, que prácticamente se encuentran olvidadas, derivándose de ello el menosprecio que se les tiene en varios aspectos, incluyéndose en ellos el relativo a la seguridad e higiene de los establecimientos donde realizan sus trabajos los internos.

Respecto a los internos que laboran en el centro penitenciario bajo el sistema de empresa por contrato, son las empresas que llevan el trabajo hasta el centro penitenciario, las obligadas a proporcionar de acuerdo al trabajo a realizar por los internos, la vestimenta requerida para su realización, pero desgraciadamente los empresarios no se interesan por la seguridad de este tipo de trabajadores, pues lo único que les interesa es la mano de obra barata que en ellos encuentran.

Por lo tanto igualmente concluimos que la vestimenta del interno tampoco podría considerarse como una prestación a favor de los trabajadores que realizan su trabajo en el interior de un centro penitenciario; poco son los trabajos que requieren indumentaria especial, pocas son las instituciones penitenciarias que cuentan con un tipo de trabajo industrial a realizar por los internos, pocas son las empresas que llevan trabajo industrial a los internos del centro penitenciario. En los últimos dos casos y suponiendo que efectivamente tuvieran este tipo de trabajo, los internos lo realizaran con ropa común de su propiedad a virtud de los escasos recursos que se destinan a la institución penitenciaria en general y a virtud del abandono

en que se encuentran las personas que desgraciadamente se encuentran recluidas en algun centro penitenciario.

Respecto a la última prestación a que nos hemos referido anteriormente, lo relativo al hecho de proporcionar un lugar bajo techo donde dormir, cabe hacer la misma reflexión que con respecto se hizo a la supuesta prestación hecha valer en la alimentación. No todos los internos de un centro penitenciario realizan un trabajo dentro de él, pero estando en él, todos tienen un lugar bajo techo donde dormir.

Por otra parte, es tan lógico que si los internos han sido condenados a sufrir una pena privativa de libertad, no pueden encontrar o no tienen ninguna otra opción de encontrar un lugar bajo techo donde dormir que no sea el lugar bajo techo, del techo de la institución penitenciaria. Lo anterior nos obliga a concluir que tampoco ésta representa una prestación a favor de los internos que realizan un trabajo en dicha institución, aspecto que es aplicado en ambos sistemas de trabajo y que nada benefician al trabajador privado de su libertad.

Después de estas reflexiones respecto a la discrepancia en el sentido de que el salario que perciben los internos por su trabajo, es un salario integrado o no,

concluimos que no lo es; las prestaciones que integran ese salario son confundidas con las obligaciones de las autoridades penitenciarias y a la vez, derechos de los internos; en otros casos y por falta de recursos no se dan y por último la calidad de sentenciados no les permiten elegir otras opciones sino solamente aquellas que se encuentran en la institución penitenciaria. No existe un salario integrado, pero sí un salario.

A pesar de lo anterior en lo cual se encuentra fundamentado el hecho de que si bien no es un salario integrado el que reciben los internos que trabajan en la institución penitenciaria, amén de las anotaciones hechas al respecto. La verdad es que sí reciben un salario lo que da reforzamiento a la idea de que efectivamente el trabajo desarrollado por los privados de su libertad dentro de la institución de su reclusión forma parte de una relación laboral de hecho.

Dentro del salario que perciben estas personas, se hacen diversos descuentos por diversos conceptos. Corresponde pues, analizar los conceptos de esos descuentos:

3.- RESPECTO DEL FONDO DE AHORRO.

Era costumbre común en las empresas particulares la existencia dentro de su organización, de una caja de ahorro particular, en beneficio de los trabajadores de dicha empresa. No fue sino hasta noviembre de 1991, en que el Gobierno Federal institucionalizó dicho ahorro de los trabajadores, para beneficio de ellos, el cual se verá reflejado al momento de retiro del trabajador o bien en su jubilación. Dentro del salario que reciben los privados de su libertad, por el trabajo que realizan dentro de la institución penitenciaria, encontramos una situación muy semejante a lo que ahora es conocido como el Sistema de Ahorro para el Retiro - SAR -. Es de hacerse notar que el fondo de ahorro establecido en los centros penitenciarios a favor de los trabajadores internos que ahí laboran, fue primero que el SAR, estableciendo la obligación a cargo del patrón - ya sea el Gobierno Federal, Estatal o Municipal por conducto de los directores de los centros penitenciarios, o bien por conducto de los directores de las empresas particulares - de retener el 10% del salario que perciben

los internos a fin de depositarlo - es conveniente - en una institución bancaria misma que les proporcionará un interés, el cual les será entregado en su totalidad al momento de su egreso de la institución penitenciaria o bien antes en caso de urgencia familiar.

Poca o casi nada es la diferencia que existe respecto a la institución del SAR, con el Fondo de Ahorro de los internos. Si el SAR es una institución laboral a favor de los trabajadores, si los internos realizan un trabajo y por ello perciben un salario, que debido a ello cuentan con un fondo de ahorro: ¿Entonces por qué no formalizar ese derecho que tienen los internos a ser sujetos con derecho al fondo de retiro?. Tomemos en cuenta que existe una relación de trabajo que dá fundamento y sustento a nuestro punto de vista.

4.- RESPECTO A LA REPARACION DEL DAÑO.

Por lo que hace al 10% que del salario que reciben los internos se les descuenta por concepto de reparación del daño, cabe hacer la anotación

correspondiente. Al respecto comentaremos la similitud que este 10% de descuento encuentra con el artículo 110 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que: 'los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes... I.- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisiciones de artículos producidos por las empresas o establecimientos. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo'.

Efectivamente, se habla de circunstancias que permiten al patrón con consentimiento del trabajador, el descuento a su salario. Circunstancias que únicamente se dan en una relación laboral entre personas libres. Sin embargo el trabajador interno también sufre un descuento en su salario por una deuda que tiene el título de reparación del daño, concepto este último característico de un proceso penal y por lo tanto perteneciente a esa clase de derecho. Pero a pesar de ello creemos que el hecho de que los internos que realizan una labor, remunerada, dentro de la institución penitenciaria de su reclusión, sufran un descuento en su salario a causa de una deuda, es semejante a

lo establecido por el artículo 110 fracción I, el cual ya ha quedado transcrito. Disposición que reglamenta perfectamente la situación de los descuentos en los salarios, situación que no se encuentra perfectamente estipulada en lo que respecta a los descuentos efectuados en los salarios de los internos. Lo que nos dá base y sustento a seguir pugnando por la regulación de ese trabajo por la Ley Federal del Trabajo.

Está por demás apuntar, que no en todos los casos de los internos sentenciados, existe condena expresa a la reparación del daño. Debido a ello quienes no sean condenados a la reparación del daño no tiene por que sufrir un menoscabo a su salario. Luego entonces estas personas tienen el derecho a recibir su salario íntegro en lo que le corresponda, ya que sí bien puede incrementarse a un 20% la parte de su salario para sus gastos personales dentro de la institución o bien en su defecto, incrementarse a un 60% la parte del salario que recibe la familia del interno.

5.- RESPECTO AL 10% DE DESCUENTO
COMO CONTRIBUCION AL SOSTENIMIENTO DE LA INSTITUCION.

Por último, el interno también sufre un menoscabo en su salario, haciendose consistir éste en un 10%

de descuento respecto de su salario y como contribución al sostenimiento de la institución penitenciaria. Por principio de cuenta no somos partícipes con la idea de dicho descuento. Las instituciones penitenciarias se encuentra a cargo o bajo la tutela de la Secretaría de Gobernación en los tres niveles de Gobierno, con la salvedad de que en el Gobierno Municipal será el Secretario del Ayuntamiento quien será el responsable de la institución penitenciaria municipal. No existe entonces ningún derecho a retener el 10% del salario del interno trabajador so pretexto de una contribución de su parte a la misma institución, que recibe fondos para su mantenimiento de parte del Gobierno Federal, Estatal o Municipal.

Igual que la anterior reflexión, al no tener derecho a retener el 10% del salario del trabajador interno, entonces este porcentaje debería incrementarse, también, a la porción que recibe el trabajador o bien a la porción que recibe su familia.

Por lo anteriormente expuesto, nos damos cuenta que aunque de diversa forma y con otras finalidades, se aplican disposiciones semejantes a las laborales, esto es respecto al salario que perciben los internos por su trabajo. Y toda vez que la percepción de un salario presupone una relación laboral de trabajo, de derecho,

sostenemos y proponemos la regulación de este tipo de trabajo por la *Legislación Laboral*.

Aclaremos que hasta ahora, la presente investigación se ha relacionado con internos que se encuentran plenamente sentenciados y que por la naturaleza del ilícito cometido, no pueden gozar del beneficio de la libertad condicional bajo fianza. Esto es lógico, pues si se hablara de internos procesados, su situación con respecto al trabajo en la institución penitenciaria sería muy diferente: "las diferentes situaciones jurídicas guardan también diferentes aspectos en relación al trabajo, así el interno procesado se encuentra en una situación jurídica que en cualquier momento puede ser puesto en libertad o sentenciado. Esto hace que el trabajo que deba realizar esté comprendido en una labor fácil y rápido en aprendizaje, de preferencia de tipo industrial o semi-industrial, esto es en los casos de internos que provienen de zonas urbanas"¹⁶. Por lo que respecta a los internos en calidad de procesados que provienen de zonas rurales y que están más acostumbrados a las labores del campo, los trabajos deberán ser encaminados a las tareas agrícolas y ganaderas.

16.- Marchiori Hilda.- Ob. Cit.- P. 173.

"En los internos sentenciados, debido a su situación claramente definida se le canaliza según sus aptitudes y de acuerdo a su estudio y diagnóstico laboral, a un taller ya sea industrial, semi-industrial, agropecuario o de servicio. Se podrá por tanto planear y programar de modo más conveniente a su capacitación. Se debe tomar en cuenta que los internos que se encuentran sentenciados a largos períodos deberán de llevar a cabo una rotación de trabajo, con el objeto de que aprendan diversos oficios, pero esto no es indispensable, está muchas veces de acuerdo la personalidad del interno, ya que él se puede sentir más seguro y tranquilo desempeñando un solo oficio que es el que él prefiere"¹⁷.

Por supuesto que estamos concientes que no en todo centro penitenciario se cuentan con los recursos necesarios para proporcionarles trabajo a los internos, inclusive en muchos de ellos no se aplican, ni en lo más mínimo, las normas reguladoras del centro penitenciario al no contar con un reglamento interno propio. Sin embargo en las ciudades medias es común ver como los internos, en su lugar de reclusión, realizan diversos trabajos para

17.- Marchiori Hilda.- Idem.

diversas empresas, quienes son las encargadas de llevarles el trabajo hasta el lugar de su reclusión - recuérdese lo apuntado con anterioridad respecto al sistema de trabajo por contrato dentro de la institución penitenciaria -, relación en la cual la dirección del centro penitenciario es una simple conexión entre los internos y las empresas que le llevan trabajo de ahí en más la dirección del centro penitenciario no tiene en esta relación ninguna otra intervención, a excepción de canalizar el salario a los internos lo cual no implica que sea el patrón de los internos trabajadores.

Ante todo lo anterior, después de analizar el trabajo realizado por los privados de su libertad, en su centro de reclusión, solo queda pensar en que dicho trabajo es parte de una relación laboral de derecho, que por su característica de ser una relación entre una persona privada de su libertad y otra que no lo está, no se encuentra plenamente regulada a pesar de que tiene todas las características de una perfecta relación laboral. A fin de dar más validez a nuestra afirmación, analicemos el siguiente capítulo.

CAPITULO V.

*EL TRABAJO DENTRO DE LA INSTITUCION PENITENCIARIA
Y SU REGULACION POR DIVERSAS NORMAS.*

- 1.- EL ARTICULO 5o. CONSTITUCIONAL.*
- 2.- EL ARTICULO 18 CONSTITUCIONAL.*
- 3.- CONJUNTO DE REGLAS MINIMAS PARA EL TRATAMIENTO DE LOS
DETENIDOS (PRIMER CONGRESO DE LA O.N.U.. PARA LA PREVENCION
DEL CRIMEN Y EL TRATAMIENTO DE DETENIDOS).*
- 4.- LEY QUE ESTABLECE LAS NORMAS MINIMAS SOBRE LA
READAPTACION SOCIAL DE DETENIDOS.*
- 5.- LEY DE EJECUCION DE SANCIONES PRIVATIVAS DE LA LIBERTAD
PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO.*

CAPITULO QUINTO.

1.- EL ARTICULO 5o. CONSTITUCIONAL.

El trabajo como actividad humana ha merecido el reconocimiento del legislador, la Constitución Mexicana vigente promulgada en 1917, consigna como garantías individuales o derechos fundamentales del gobernado, el derecho al trabajo en el artículo 5o. y el derecho del trabajo en el artículo 123, en el último caso la garantía es social y de orden público.

El derecho al trabajo enmarcado en el Artículo 5o. constitucional. nos señala la característica de este derecho: Garantía Individual o Derecho del Gobernado, es decir derecho de toda persona capaz de realizar cualquier actividad lícita que le sea útil en la obtención de ingresos en efectivo que le permitan satisfacer sus necesidades como miembro o jefe de familia.

Teniendo en cuenta que toda persona tiene derecho al trabajo siendo éste lícito, pensemos que generalmente el trabajo, cualquiera que sea el origen de éste, así como su forma de prestarlo - individual o colectivamente - deben tener una característica o bien reunir un requisito fundamental en cualquiera de sus formas de regulación y prestación. Esta característica o requisito fundamental es la libertad física de la persona. La libertad del hombre es fundamental para la realización de la prestación del trabajo en lo que al trabajador se refiere, pues si éste se encuentra privado de su libertad, imposible sería para él trasladarse de su lugar de reclusión al lugar de su trabajo, causa bastante y suficiente para la no realización de la jornada de trabajo y por tanto inexistencia de la relación laboral o contrato de trabajo.

Por otra parte, existe también la libertad de la voluntad de las personas que intervienen en una relación laboral o contrato de trabajo, luego entonces es de inferirse que tanto la libre manifestación de la voluntad de las partes tendientes a celebrar un contrato de trabajo o de llevar a cabo una relación laboral, así como la libertad física de las personas que en dicha relación o contrato van a intervenir, son necesarias para su perfecta celebración,

lo cual dará lugar al nacimiento de todas y de una de las obligaciones y derechos que en todo contrato o relación de trabajo se encuentran establecidas por la Ley Federal del Trabajo.

Aparentemente sin estas dos libertades, la física y de voluntad - consentimiento -, no podría llevarse a cabo ningún contrato o relación de trabajo. Pero contrario a lo anterior se encuentra lo establecido por el párrafo I del artículo 5o. constitucional, debido a ello y si a ninguna persona podrá impedirsele que se dedique a la actividad que mejor le acomode, tomando en cuenta que dicha disposición no hace distinciones, abarcando por ello a una universalidad de individuos con capacidad física y jurídica para realizar algún trabajo ¿En qué condiciones quedan aquellas personas que por alguna circunstancia se encuentran privadas de su libertad por sentencia ejecutoriada en la cual no ha sido condenado a la privación de su derecho al trabajo, que tienen capacidad física para trabajar y que de hecho lo hacen dentro de la institución penitenciaria de su reclusión?, por otra parte, ¿Tendrán la capacidad legal para hacerlo?.

Creemos que aquellas personas que se encuentran privadas de su libertad por sentencia condenatoria en la cual no fue condenado a la privación de

su derecho al trabajo y de acuerdo a lo establecido por el primer párrafo del artículo en comento, en el sentido de que a ninguna persona se le impedirá el derecho al trabajo sino es mediante por resolución judicial o gubernativa, que en el presente caso no se colman, dichas personas mantienen intacto su derecho al trabajo, no importando que hayan sido condenadas a la privación de su libertad corporal.

En apoyo a lo anterior, además del artículo 5o. constitucional en su primer párrafo, encontramos lo dispuesto por el artículo 3o. párrafo II, de la Ley Federal del Trabajo el cual establece que: 'No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social'. Si bien es cierto que el hecho de estar privado de la libertad no es una condición social propiamente dicha, cierto también es, que es una situación social que existe en la sociedad, la cual ésta última ha establecido y adoptado y sobre todo que ha aceptado, por lo que bien podría decirse que los privados de su libertad forman un grupo dentro de la sociedad y ante tal hecho si tiene razón de ser, en lo que a los internos de un centro penitenciario se refiere, lo dispuesto por el párrafo II del artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, es decir que el hecho de que entre los trabajadores no debe haber distinciones por motivo de su condición social de los mismos; entonces debemos aceptar que

aquellos que se encuentran privados de su libertad, por mandamiento de la Ley Suprema del País, secundada por el artículo 3o. párrafo II de la Ley Federal del Trabajo, tienen garantizado su derecho al trabajo, mientras en sentencia condenatoria no se le condene a la privación de ese derecho.

Por otra parte tenemos dentro del mismo artículo 5o. constitucional, lo establecido en su párrafo III, el cual establece que: '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'. Las últimas fracciones se refieren, la primera a la duración de la jornada laboral de 8 horas y la segunda a la duración de la jornada de trabajo nocturno, la cual deberá de ser de 7 horas, quedando prohibidas las labores insalubres o peligrosas. Para el presente tema de investigación, es importante lo anteriormente preceptuado, pues nos encontramos ante preceptos que tienen aplicación en las relaciones laborales de trabajo entre sujetos que gozan de su libertad, pero que también tienen aplicación en aquellos trabajos que son ejecutados por los privados de su libertad que han sido condenados a la realización de algún trabajo. Debido a lo anterior creemos que por mayoría de extensión,

si existen normas laborales aplicables al trabajo como condena, también deberían aplicarse a los sujetos que se encuentran condenados a la privación de su libertad pero no condenados al trabajo como pena, ni mucho menos condenados a la privación de su derecho al trabajo.

Si por un instante se pensó que el artículo 5o. constitucional no tiene intervención alguna en el trabajo realizado por los internos en su lugar de reclusión, creemos que al abarcarse una universalidad de individuos en dicho precepto, sin hacer distinciones; al aplicarse el párrafo III de dicho precepto al trabajo impuesto como pena, con el apoyo del artículo 3o. párrafo II de la Ley Federal del Trabajo, concluimos el presente apartado aceptando que el artículo 5o. constitucional efectivamente tiene aplicación en lo que respecta al trabajo realizado por los privados de su libertad que no han sido condenados al trabajo como pena y que tampoco han sido condenados a la privación del derecho al trabajo, consagrado como garantía individual por el artículo 5o. constitucional, el cual aún en la situación en la que se encuentran los privados de su libertad, prevalece a su favor.

2.- EL ARTICULO 18 CONSTITUCIONAL.

Después de haber analizado el derecho al trabajo establecido en el artículo 5o. constitucional por el cual nos dimos cuenta que todos los individuos gozamos de ese derecho inclusive los que se encuentran privados de su libertad. Corresponde ahora analizar el artículo 18 constitucional, en donde encontraremos según nuestro criterio, después de hacer las anotaciones correspondientes, mayor reforzamiento al tema planteado.

Para el estudio del presente apartado, fundamentalmente tomaremos como referencia los dos primeros párrafos del artículo 18, los cuales literalmente establecen que: 'solo por delito que merezca pena corporal habrá lugar a prisión preventiva. El sitio de ésta será distinto del que se destine para la extinción de las penas y estarán completamente separados'... 'los gobiernos de la federación y de los Estados organizaran el sistema penitenciario, en sus respectivas jurisdicciones, sobre la base del trabajo,

la capacitación para el mismo y la educación como medios para la readaptación social del delincuente. Las mujeres compurgaran sus penas en lugares separados de los destinados a los hombres para tal efecto'.

En base a lo anterior y de acuerdo a lo establecido por el párrafo II del dispositivo constitucional en comento, toda persona que se encuentra privada de su libertad, tiene a su favor lo que se podría considerar como una cierta clase de derecho: el derecho a la readaptación social; pero no creemos que alcance tal grado el hecho que la readaptación social se encuentre prevista en el presente precepto constitucional; más bien es una obligación a cargo de las autoridades penitenciarias, respecto a los internos de dichas dependencias. Dicha obligación de las autoridades penitenciarias en favor de los internos de todo centro penitenciario, será en base al trabajo, a la capacitación para el mismo y a la educación.

Alguno autores al hablar de la readaptación social de los internos, la interpretan como el tratamiento que deben recibir dichos individuos dentro de la institución de su reclusión, un tratamiento que abarca los aspectos bio-psico-social en forma individualizada de los internos.

"En un concepto más amplio podemos decir que

se entiende por tratamiento penitenciario la aplicación de todas las medidas que permitan modificar las tendencias antisociales del individuo. Estas medidas están en relación a cada departamento técnico, es decir medicina, psicología, trabajo social, etc."1.

"De esta manera, la constitución política federal de 1917, adopta para los efectos de nuestra materia, las siguientes clasificaciones de los detenidos: una de tipo jurídico, en el sentido de que de ahora en adelante los detenidos deberán descontar sus penas en lugares separados: los procesados en una parte, los condenados en otra. La otra clasificación que adopta es de tipo criminológico; las mujeres deberán estar separadas de los hombres, así como los menores de los adultos. Clasificaciones que constituyen la piedra angular del tratamiento penitenciario, que será basado en el trabajo, la capacitación para el mismo y la educación como medio de readaptación social del delincuente"2.

1.- Marchiori Hilda.- *El Estudio del Delincuente*. 1a. Ed. Edit. Porrúa; México, D.F., Enero de 1992. P. 115.

2.- Ojeda Velázquez Jorge.- *Derecho de Ejecución de Sanciones*. 2a. Ed. Edit. Porrúa. México, D.F., Sep. 1985. PP. 18 y 19.

Por disposición constitucional como lo hemos afirmado anteriormente, se establece a favor del interno, la obligación a cargo de las autoridades penitenciarias de aplicar el trabajo y la capacitación para el mismo como medio de readaptación social del delincuente. Esta obligación de las autoridades penitenciarias bien podría aplicarse aun en contra de los propios internos, pero respecto del trabajo como medio de readaptación existe una circunstancia que obliga al interno a someterse al tratamiento penitenciario relativo al trabajo, pero no porque acate una norma interna de la institución penitenciaria, sino que lo hace por mandamiento propio de su interior en virtud de las circunstancias en las cuales se encuentra.

Por lo pronto ha quedado claro que por mandamiento constitucional, el trabajo se encuentra enmarcado dentro de la garantía individual establecida por el artículo 18 constitucional, más específicamente en el párrafo II de dicho precepto. Dicha garantía constitucional es sin duda alguna a favor de las personas que se encuentran privadas de su libertad.

3.- CONJUNTO DE REGLAS MINIMAS PARA EL TRATAMIENTO
DE LOS DETENIDOS.

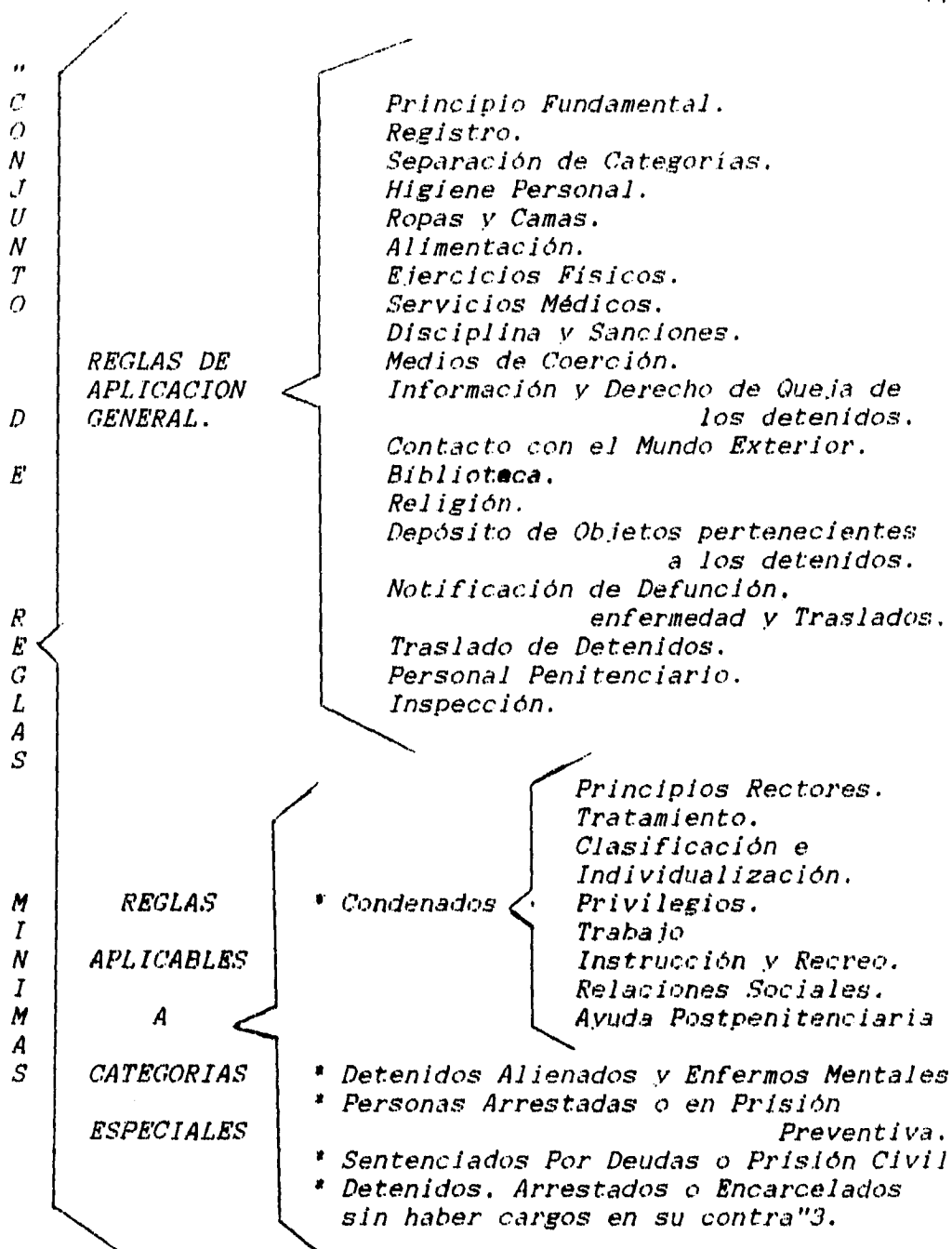
(PRIMER CONGRESO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA
PREVENCION DEL CRIMEN Y EL TRATAMIENTO DE LOS DETENIDOS).

Después de haber analizado en los artículos 5o. y 18 constitucionales, en donde en el primero se establece el derecho al trabajo a favor de todas las personas y en el segundo se menciona al trabajo como una de las bases para la readaptación social del delincuente, no importando que el delincuente se someta al tratamiento al aceptar trabajar dentro de la institución penitenciaria, es decir que el hecho de que el interno trabaje dentro de la institución de su reclusión no implica que esté aceptando que se encuentra bajo un tratamiento de readaptación.

Por lo anterior, después de haber analizado preceptos constitucionales, analizaremos ahora disposiciones reglamentarias del artículo 18 constitucional relativas al trabajo dentro de las instituciones penitenciarias y las condiciones de los internos que desempeñan ese trabajo.

El primero de estas normas reglamentarias es el Conjunto de Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Detenidos. Conjunto normativo que surge a la vida penitenciaria con la resolución adoptada el 30 de Agosto de 1955 por el Primer Congreso de las Naciones Unidas para la Prevención del Crimen y el Tratamiento de los Delincuentes. Resolución que nos incumbe analizar en el presente trabajo de investigación pues nuestro País al ser integrante de dicha organización, y firmante de la citada convención, se obligó a adoptar las reglas mínimas que en dicha convención se establecieron en favor de los delincuentes que se encuentran compurgando una pena de prisión.

Dentro de las reglas que se sancionan a favor de los delincuentes y la forma de su readaptación, a manera de resumen hemos elaborado el siguiente cuadro sinóptico para señalar dichas reglas, las cuales como se podrá observar son de dos clases:



3.- CONJUNTO DE REGLAS MINIMAS PARA EL TRATAMIENTO DE LOS DETENIDOS, Resolución Adoptada el 30 de agosto de 1955 por el Primer Congreso de las Naciones Unidas para la Prevención del Crimen y el Tratamiento de los Delincuentes: *TRAD. Y CIT. Por OJEDA VELAZQUEZ Jorge, DERECHO DE EJECUCION DE PENAS.- 2a. Ed., Edit. Porrúa, México, D.F. Septiembre de 1985.- Págs. 298-320.*

Huelga decir que del cuadro anterior únicamente nos interesa para fines del presente tema de investigación, lo relativo a la segunda parte del mismo, es decir lo relativo a las Reglas Aplicables a Categorías Especiales. Sobremanera nos interesa analizar el Tratamiento y el Trabajo.

"El Tratamiento de los condenados a una pena o medida privativa de libertad debe tener por objeto, en tanto que la duración de la condena lo permita, inculcarles la voluntad de vivir conforme a la Ley, mantenerse con el producto de su trabajo, y crear en ellos la aptitud para hacerlo. Dicho tratamiento estará encaminado a fomentar en ellos el respeto de sí mismos y desarrollar el sentido de responsabilidad....

Para lograr este fin, se deberá recurrir, en particular, a la asistencia religiosa, en los países en que esto sea posible, a la instrucción, a la orientación y la formación profesional a los métodos de asistencia social individual, al asesoramiento relativo al empleo, al desarrollo físico y a la educación de carácter moral, en conformidad con las necesidades individuales de cada detenido. Se deberá tener en cuenta su pasado social y criminal, su capacidad y aptitud física y mentales, sus disposiciones personales, la

duración de la condena y las perspectivas después de su liberación"4.

"El Trabajo penitenciario no deberá tener carácter aflictivo....

Todos los condenados serán sometidos a la obligación de trabajar habida cuenta de su aptitud física y mental, según lo determine el médico....

Se proporcionará a los detenidos un trabajo productivo, autosuficiente para ocuparlos durante la duración normal de una jornada de trabajo....

En la medida de lo posible, ese trabajo deberá contribuir por su naturaleza a mantener o aumentar la capacidad del detenido para ganar honradamente su vida después de su liberación....

Se dará formación profesional en algún oficio útil a los detenidos que estén en condiciones de

4.- Conjunto de Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Detenidos.- Trad. y Cit. Por OJEDA VELAZQUEZ Jorge, Ob. Cit.

Pág. 313-314

aprovecharla, particularmente a los jóvenes....

Dentro de los límites compatibles con una selección profesional racional y con las exigencias de la administración y la disciplina penitenciaria, los detenidos podrán escoger la clase de trabajo que deseen realizar....

La organización y los métodos de trabajo penitenciario deberán asemejarse lo más posible a los que se aplican a un trabajo similar fuera del establecimiento, a fin de preparar a los detenidos para las condiciones normales del trabajo libre....

Sin embargo, el interés de los detenidos y de su formación profesional no deberán quedar subordinados al deseo de lograr beneficios pecuniarios de una industria penitenciaria....

Las industrias y granjas penitenciarias deberán preferentemente ser dirigidas por la administración y no por contratistas privados....

Los detenidos que se empleen en algún trabajo no fiscalizado por la administración estarán siempre bajo la vigilancia del personal penitenciario. A menos que el

trabajo se haga para otras dependencias del gobierno, las personas para las cuales se efectuó pagarán a la administración el salario normal exigible por dicho trabajo teniendo en cuenta el rendimiento del detenido....

En los establecimientos penitenciarios se tomarán las mismas precauciones prescritas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores libres....

Se tomarán disposiciones para indemnizar a los detenidos por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en condiciones similares a las que la Ley dispone para los trabajadores libres....

La Ley o un reglamento administrativo fijará el número máximo de horas de trabajo para los detenidos por día y por semana, teniendo en cuenta los reglamentos o los usos locales seguidos con respecto al empleo de los trabajadores libres....

Las horas así fijadas deberán dejar un día de descanso por semana y tiempo suficiente para la instrucción y otras actividades previstas para el tratamiento y la readaptación del detenido....

El trabajo de los detenidos deberá ser remunerado de una forma equitativa....

El reglamento permitirá a los detenidos que utilicen, por lo menos, una parte de su remuneración para adquirir objetos destinados a su uso personal y que envíen otra parte a su familia....

El reglamento igualmente deberá prever que la administración reserve una parte de la remuneración a fin de constituir un fondo que será entregado al detenido al ser puesto en libertad"5.

A propósito hemos transcrito íntegramente las citas anteriores, pues consideramos de suma importancia para el presente tema lo que en dichas citas ha quedado transcrito. Tomando en cuenta que el presente Conjunto de Normas data del 30 de agosto de 1955, tal parece que la reforma - integral de 1970, que sufrió la Ley Federal del Trabajo se fundamentó precisamente en el presente Conjunto de Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Detenidos.

5.- Conjunto de Reglas Mínimas Para el Tratamiento de los Detenidos.- Trad. y Cit. Por VELAZQUEZ OJEDA Jorge, Ob. Cit. Pág. 315-316

Desde nuestro particular punto de vista nos parece curioso el hecho de que en disposiciones reglamentarias penitenciarias se regulen aspectos laborales cuya vigencia se establece a partir de la reforma que sufrió la Ley Federal del Trabajo en la fecha que ya quedó citada. Pero más extrañeza nos causa el hecho de que estas disposiciones reglamentarias del trabajo realizado por los privados de su libertad, en el centro de su reclusión, no se apliquen en forma cabal al objeto de su creación. La causa de ello lo representa el hecho de que las disposiciones que norman la vida penitenciaria de nuestro país, no se aplican en la debida forma en que debiera hacerse, al considerar a los internos de los centros penitenciarios como sujetos que no tienen derechos. Pensamiento erróneo que no compartimos, pues como se ha visto hasta ahora, tanto el artículo 5o. Constitucional, Garante del Derecho al Trabajo no hace ninguna distinción respecto a personas o mejor dicho a trabajadores libres o privados de su libertad; También hemos visto que el artículo 18 Constitucional garantiza el trabajo a los internos del centro penitenciario de su reclusión, pues el trabajo desde un punto de vista netamente penitenciario, según ellos es la base de la readaptación social del interno, pero bien puede ser que el interno se encuentre trabajando en el centro penitenciario sin que acepte estar sometido a un tratamiento de readaptación.

A pesar de lo anterior, de que por mandamiento Constitucional el trabajo que se realiza dentro de una institución penitenciaria se encuentra protegido por la máxima Ley de nuestra República, las disposiciones penitenciarias respecto a la regulación del trabajo por parte de los internos, no se aplican como tiene que ser. Ante ello nos preguntamos si podrían aplicarse al trabajo penitenciario, disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, basándonos para ello en la semejanza que existen entre dispositivos penitenciarios, que no se aplican, en relación con el trabajo penitenciario y las disposiciones laborales aplicables a trabajadores libres.

Para dar una respuesta más acertada, primero analizemos las semejanzas que existen entre las disposiciones penitenciarias y las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, respecto al trabajo que deben realizar los privados de su libertad en su centro de reclusión y para lo cual pasemos a los siguientes cuadros:

CONJUNTO DE REGLAS MININIMAS PARA EL TRATAMIENTO DE LOS DETENIDOS.	LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
<p>* Se proporcionará a los detenidos un trabajo productivo. autosuficiente para ocuparlos durante la duración normal de una jornada de trabajo.</p>	<p>* Art. 50.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal. ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos, sea escrito o verbal la estipulación que establezca:</p> <p>III.- Una jornada inhumana por lo notariamente excesiva. dada la indole de trabajo a juicio de la Junta de Conciliación y arbitraje.</p> <p>* Art. 58.- La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.</p>

<p>CONJUNTO DE REGLAS MININIMAS PARA EL TRATAMIENTO DE LOS DETENIDOS.</p>	<p>LEY FEDERAL DEL TRABAJO.</p>
<p>* Se proporcionará a los detenidos un trabajo productivo, autosuficiente para ocuparlos durante la duración normal de una jornada de trabajo.</p>	<p>* Art. 50.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos, sea escrito o verbal la estipulación que establezca:</p> <p>III.- Una jornada inhumana por lo notariamente excesiva, dada la índole de trabajo a juicio de la Junta de Conciliación y arbitraje.</p> <p>* Art. 58.- La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.</p>

<p>Ese trabajo deberá contribuir por su naturaleza. A mantener o aumentar la capacidad del detenido para ganar honradamente su vida después de su liberación.</p>	<p>* Art. 3o.- 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 y la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.</p>
<p>Se dará formación profesional en algún oficio útil a los detenidos que estén en condiciones de aprovecharla, particularmente a los jóvenes.</p>	<p>* Art. 153A.- Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad.</p> <p>* Art. 153F.- La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:</p> <p>I Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad.</p>

Dentro de los límites compatibles con una selección profesional racional y con las exigencias de la administración y la disciplina penitenciaria, los detenidos podrán escoger la clase de trabajo que deseen realizar.

La organización y los métodos de trabajo penitenciario deberán asemejarse lo más posible a los que se aplican a un trabajo similar fuera del establecimiento, a fin de preparar a los detenidos para las condiciones normales del trabajo libre.

V.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

* Art. 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.

* Art. 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajadores iguales sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente

A menos que el trabajo se haga para otras dependencias del gobierno, las personas para las cuales se efectuó pagaran a la administración el salario normal exigible por dicho trabajo teniendo en cuenta el rendimiento del detenido.

En los establecimientos penitenciarios se tomarán las mismas normas prescritas para

consignadas en esta Ley.

Véase también artículos del 58 al 131 inclusive.

* Art. 41.- La substitución del 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.

* Art. 132.- Son obligaciones de los patronos:

proteger la seguridad y la salud de los trabajadores libres.

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fabricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes.

XVII.- Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispen-

Se tomaran disposiciones para indemnizar a los detenidos por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en condiciones similares a las que la Ley dispone para los trabajadores libres.

La Ley o un reglamento administrativo fijará el número máximo de horas de trabajo para los detenidos por día y semana tenien

sables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presente oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

* Art. 472.- Las disposiciones de este título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352.

Véase artículos 473 a 522 inclusive.

* Art. 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete - la nocturna y siete horas y media la mix

do en cuenta los reglamentos o los usos locales seguidos con respecto al empleo de los trabajadores libres.

Las horas así fijadas deberán dejar un día de descanso por semana y tiempo suficiente para la instrucción y otras actividades previstas para el tratamiento y la readaptación social del individuo.

El trabajo de los detenidos deberá ser remunerado de una manera equitativa.

ta.

* Art. 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos con goce de salario.

* Art. 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

* Art. 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se

El reglamento deberá igualmente preveer que la administración reserve una parte de la remuneración a fin de constituir un fondo que será entregado al detenido al ser puesto en libertad.

tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

** Art. 132.- Son obligaciones de los patronos:*

XXII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110 fracción IV.

** Art. 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:*

IV.- Pago de cuotas para la constitución

y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

Realmente es impresionante el número de disposiciones de derecho laboral que se encuentran establecidas, palabras más palabras menos, en favor de los trabajadores que se encuentran privados de su libertad.

Disposiciones que nos hacen pensar que efectivamente el trabajo efectuado por los privados de su libertad pertenece a una relación de trabajo de derecho, afirmación que por el momento queda solo en eso; en la continuación del presente trabajo de investigación iremos encontrando mayores recursos para poder afirmar sin lugar a dudas lo que está ahora es solo un bosquejo. Pues no dejemos de tomar en cuenta que las presentes reglas mínimas para el tratamiento de los delincuentes, emana de una resolución adoptada el 30 de agosto de 1955, por el primer Congreso de las Naciones Unidas para la Prevención del Crimen y el Tratamiento de los Delincuentes, resolución que constituye una mera recomendación del organismo en cita, que para tener el carácter de obligatoria debe formar parte del derecho positivo vigente en nuestro país; sin embargo como nuestro País pertenece a la organización ya referida puede invocarse dicha resolución para que se tome en cuenta, en las resoluciones en las que tengan relación con dichas recomendaciones.

Para confirmar la afirmación hecha en el sentido de que efectivamente las disposiciones de derecho laboral aplicables al trabajo realizado por los privados de su libertad, dejan de aplicarse a los mismos, a continuación haremos el estudio de la Ley Reglamentaria del Sistema Penitenciario en nuestro País. Disposición reglamentaria que se deriva del presente ordenamiento, pero que en nada se compara a él, pues como se podrá observar, en la Ley que Establece las Normas Mínimas sobre Readaptación Social de Sentenciados se ignorán disposiciones que deberían estar estipuladas.

**4.- LEY QUE ESTABLECE LAS NORMAS MINIMAS SOBRE
READAPTACION SOCIAL DE DETENIDOS.**

La presente Ley fué publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 19 de mayo de 1971, a fin de tener vigencia en el Distrito Federal y territorios federales. De acuerdo al artículo primero de dicho ordenamiento, la finalidad del presente ordenamiento es la de organizar el Sistema Penitenciario en la República

conforme a lo establecido en su articulado.

El presente ordenamiento tan solo se compone de 18 artículos de plena vigencia y de cinco artículos transitorios. Pero aunque sean tan solo 18 artículos, es de importancia para el presente trabajo de investigación lo preceptuado por el artículo 2o., el cual establece que:

"Art. 2.- El sistema penal se organizará sobre la base del trabajo, la capacitación para el mismo y la educación como medios para la readaptación social del delincuente". El anterior precepto no constituye una innovación del presente cuerpo normativo, pues ya con anterioridad se ha hecho referencia al trabajo como elemento base de la readaptación social del delincuente, referencia que se hizo al tocar el tema del artículo 18 Constitucional. Cabe aclarar que la presente Ley de Normas Mínimas es la Ley Reglamentaria del artículo 18 Constitucional.

Igualmente nos interesa sobremanera para efectos del presente trabajo de investigación, lo preceptuado en el artículo 10, el cual establece: "Art. 10.- La asignación de los internos al trabajo se hará tomando en cuenta los deseos, la vocación, las aptitudes, la capacitación laboral para el trabajo en libertad y el tratamiento de aquéllos, así como posibilidades del reclusorio. El trabajo en los reclusorios se organizará

previo estudio de las características de la economía local, especialmente del mercado oficial, a fin de favorecer la correspondencia entre las demandas de ésta y la producción penitenciaria, con vistas a la autosuficiencia económica del establecimiento. Para este último efecto, se trazará un plan de trabajo y producción que será sometido a la aprobación del gobierno del Estado, y en los términos del convenio respectivo, de la Dirección General de Servicios Coordinados.

Los reos pagarán su sostenimiento en el reclusorio con cargo a la percepción que en éste tengan como resultado del trabajo que desempeñen. Dicho pago se establecerá a base de descuentos correspondientes a una proporción adecuada de la remuneración, proporción que deberá ser uniforme para todos los internos de un mismo establecimiento. El resto del producto del trabajo se distribuirá del modo siguiente: treinta por ciento para el pago de la reparación del daño, treinta por ciento para el sostenimiento de los dependientes económicos del reo, treinta por ciento para la constitución del fondo de ahorro de éste, y diez por ciento para los gastos menores del reo. Sino hubiese condena o reparación del daño o éste ya hubiera sido cubierto, o si los dependientes del reo no están necesitados, las cuotas respectivas se aplicarán por partes iguales a los fines señalados, con excepción del indicado en

último término...."

Son únicamente el artículo segundo y el artículo 10, los que precisamente se acaban de transcribir, lo que dentro del presente cuerpo de leyes hacen referencia al trabajo. El artículo segundo, haciendo eco de lo dispuesto por el artículo 18 Constitucional, fundamenta la base de la readaptación social en el individuo delincuente interno en el centro penitenciario, en el trabajo y en la capacitación para el mismo. Por su parte el artículo diez en su primer párrafo establece de manera muy somera las condiciones que debe reunir el interno con objeto de poder asignarle un trabajo dentro de la institución penitenciaria; entre éstas se encuentran: Los deseos, la vocación, las aptitudes, la capacitación laboral, así como las posibilidades del centro penitenciario. Estamos de acuerdo con dichas condiciones que debe requisitar el interno, mas sin embargo, a nuestra forma de pensar en ellas falta una que en determinado momento hará que sean innecesarias las anteriores condiciones. Una condición que obligará al interno ha aceptar o buscar dentro de la institución penitenciaria, un trabajo mediante el cual podrá obtener una percepción que le será de importante utilidad sobre todo en la condición en la que se encuentra. Es por ello que quizás la necesidad de obtener recursos monetarios en efectivo sea la primera que deben solucionar o tratar de

solucionar las autoridades penitenciarias a favor del interno. La *NECESIDAD* es esa condición o situación que embarga al reo: la necesidad del reo de allegarle a su familia los recursos monetarios necesarios para la manutención de los mismos. Por ello y a fin de asignarle un trabajo al interno de un centro penitenciario creemos que debe tomarse en cuenta antes que los deseos, la vocación, las aptitudes y la capacitación, la necesidad que tiene el reo de obtener una percepción monetaria a fin de hacerlo llegar a su familia y así de esta manera satisfacer en lo posible las necesidades de ésta última.

Por su parte el párrafo segundo del mismo artículo diez, admite que el reo por su trabajo percibirá una percepción o salario. De dicho salario el trabajador interno "abonará" una parte de él a la propia institución penitenciaria como concepto de contribución de su parte a la manutención de la institución penitenciaria. De lo que le sobre al detenido, se le descontará un treinta por ciento a fin de cubrir en calidad de abono, la reparación del daño a que fué condenado - si es que hubo condena al respecto-; un treinta por ciento que será para la manutención de los dependientes del reo, mismo que se hará llegar mediante los trámites que al respecto realiza la administración de la institución penitenciaria; un treinta por ciento que será destinado al fondo de ahorro del reo, el cual será entregado

al cumplimiento de su pena en el centro penitenciario de su reclusión. El interno únicamente recibirá del resto del total de su salario únicamente el 10 por ciento, a fin de que puede realizar gastos menores dentro de la institución.

Respecto a la contribución que debe hacer el propio reo a la institución penitenciaria para manutención de ésta, y de los descuentos que sufre el salario del interno después de haber contribuido a la manutención del centro penitenciario-, en capítulo posterior haremos los comentarios relativos mediante los cuales expondremos nuestro punto de vista.

Por lo pronto, queda claro que efectivamente y aunque se pretenda darle una finalidad diferente al fundamentarlo como base de la readaptación social, el trabajo es un derecho de los internos aún en la situación de detenidos en un centro penitenciario. Derecho al trabajo que se encuentra estipulado en el artículo 5o. constitucional, pues en él se establece el derecho al trabajo, sin hacer distinciones de personas ni de sus condiciones o situaciones sociales, maxime cuando a los detenidos no se les condeno a la privación del trabajo.

5.- LEY DE EJECUCION DE SANCIONES PRIVATIVAS
DE LA LIBERTAD PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO.

Mayores y más interesantes conceptos respecto al trabajo realizado por los internos en su centro de reclusión, encontramos en el presente cuerpo de leyes. Igualmente, aunque corta en extensión nos presenta una extensión más amplia respecto a la Ley de Normas Mínimas, punto estudiado en el apartado anterior, respecto a la forma en que se prestará el trabajo en el centro penitenciario por parte de los reos. Los conceptos que se encuentran establecidos en el presente cuerpo normativo a través de su articulado, y que nos hacen ver con más claridad la realidad, que se encuentra a la vista de todos pero que se niegan a ver o aceptar. Realidad que consiste en el hecho de que el Contrato o Relación de Trabajo que se celebra con aquellas personas que se encuentran privadas de su libertad, en nada se diferencia al Contrato o Relación de Trabajo que se celebra entre personas que gozan y disfrutan de su libertad.

Por mandamiento del artículo primero de esta ley, la misma tiene por objetivo la regulación de las

5.- LEY DE EJECUCION DE SANCIONES PRIVATIVAS
DE LA LIBERTAD PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO.

Mayores y más interesantes conceptos respecto al trabajo realizado por los internos en su centro de reclusión, encontramos en el presente cuerpo de leyes. Igualmente, aunque corta en extensión nos presenta una extensión más amplia respecto a la Ley de Normas Mínimas, punto estudiado en el apartado anterior, respecto a la forma en que se prestará el trabajo en el centro penitenciario por parte de los reos. Los conceptos que se encuentran establecidos en el presente cuerpo normativo a travez de su articulado, y que nos hacen ver con más claridad la realidad, que se encuentra a la vista de todos pero que se niegan a ver o aceptar. Realidad que consiste en el hecho de que el Contrato o Relación de Trabajo que se celebra con aquellas personas que se encuentran privadas de su libertad, en nada se diferencia al Contrato o Relación de Trabajo que se celebra entre personas que gozan y disfrutan de su libertad.

Por mandamiento del artículo primero de esta ley, la misma tiene por objetivo la regulación de las

ejecuciones de las sanciones privativas de la libertad que impongan las autoridades jurisdiccionales de acuerdo a las leyes. Hagamos notar que claramente se especifica que únicamente la presente ley tendrá aplicación en lo relativo a la ejecución de las sanciones privativas de libertad, sin hacer ningún otro señalamiento respecto a los derechos de todo individuo.

El segundo de los objetivos de la presente ley se hace consistir en la facultación a las autoridades competentes, para que vigilen y controlen todo acto relativo a la reclusión de los internos en los centros de readaptación social. Importante es el presente objetivo, pues precisamente de éste, se derivarán los diferentes regímenes dentro de la institución penitenciaria, y a los cuales serán "sometidos" los internos a fin de lograr su "readaptación social".

El tercer objetivo de la presente ley es el de establecer de manera general, las atribuciones y obligaciones de los órganos de ejecución así como del personal técnico, administrativo, directivo y de custodia.

Por último el cuarto de los objetivos que se pretende lograr con la presente ley, el que particularmente nos interesa ya que de éste se derivará el "Régimen

Ocupacional de los internos, es el de establecer de manera general, el régimen al que habrán de "sujetarse" los internos de las instituciones de readaptación social.

La aplicación de la presente Ley corresponde al Ejecutivo del Estado, por medio de la Dirección de Prevención y Readaptación Social dependiente de la Secretaría General del Gobierno, lo anterior de acuerdo a lo establecido por el artículo segundo.

Ahora bien, las atribuciones de la Dirección de Prevención y Readaptación Social, se encuentran especificadas en el artículo Cuarto, y sus diversas fracciones.

De las catorce atribuciones que son a cargo de la Dirección de Prevención y Readaptación Social, fundamentalmente nos interesan las dos primeras; así tenemos que: "Artículo 4o.- La Dirección de Prevención y Readaptación Social tendrá las siguientes atribuciones: Fracción I.- Organizar y dirigir los Centros de Readaptación Social; Fracción II.- Planificar y aplicar, sobre las bases de esta ley y conforme a las normas técnicas que estime pertinentes, los regímenes de estudio y diagnóstico, trabajo, educación y capacitación, tendientes a lograr la readaptación social de los internos".

Para nosotros es importante la organización, aplicación y la planificación del funcionamiento del Centro de Readaptación Social y de los Régimenes que en ellos se van a aplicar, ya que a través de los anteriores elementos, se estructurará el funcionamiento de una manera más eficaz del mal llamado, a nuestro criterio, del Régimen Ocupacional, dentro de la Institución Penitenciaria; es decir una mejor organización del trabajo que podrán desarrollar los internos de dicha institución, aún en la situación en que se encuentran. No importa que dicho trabajo se proporcione al interno con el objeto de lograr en él la "readaptación social" a fin de eliminarle las inclinaciones antisociales. Ya hemos dicho que existe una circunstancia social del individuo privado de su libertad, que lo obligará a aceptar o buscar trabajo en el centro de su reclusión, sin que esto implique su sometimiento o aceptación de su readaptación social.

De acuerdo con el artículo Once de dicha ley, en todos los Centros de Readaptación se implantará un régimen readaptativo basado en un sistema progresivo, técnico e individualizado, que tendrá como base la disciplina, el trabajo, la capacitación para el mismo y la educación. Al igual que lo que establece el párrafo segundo del artículo 18 constitucional, como lo establece en una de

sus partes el Conjunto de Normas Mínimas para el Tratamiento de los Detenidos, derivado del Primer Congreso de las Naciones Unidas para la Prevención del Crimen y el tratamiento de los detenidos y también como lo establece el artículo 2 de la ley que establece las Normas Mínimas sobre Readaptación Social de Detenidos, la presente Ley igualmente fundamenta la Base de la Readaptación Social en el Trabajo, la Educación y la Capacitación para el Trabajo.

Al establecerse como base de la readaptación social del delincuente interno, el Trabajo adquiere una naturaleza contraria a lo que en sí es el trabajo. Adquiere el sentido de una Terapia Ocupacional tendiente a eliminar las inclinaciones antisociales del reo. Esta terapia aparentemente podrá por su parte, a la vez representar una contradicción, por lo que se establece en cada una de las leyes que de alguna manera regulan el trabajo que realizan los reos, respecto al salario que por su trabajo realizado en el interior del Centro Penitenciario, perciben. Una terapia efectivamente persigue un objeto respecto a determinados padecimientos del ser humano: corporales, aflictivos, mentales y sociales entre otros, son algunos de estos padecimientos que pueden perturbar al ser humano y quizás en todos ellos el trabajo también sea utilizado como un elemento de esa terapia. Pero, en el presente caso en donde existe un trabajo realizado por los privados de su

libertad y en donde por ese trabajo se percibe un salario, luego entonces queda desvirtuada de alguna manera el criterio de que el trabajo realizado por los privados de su libertad es una terapia ocupacional.

Como se ha visto, entre los elementos de una relación de trabajo encontramos al trabajador, el salario y la subordinación. Si dentro de la institución penitenciaria el reo realiza un trabajo, acatando las órdenes del Director o encargado de dicha dependencia, o en su caso de personas ajenas a la Institución Penitenciaria que llevan trabajo para que lo ejecuten los ahí internos, y por estos trabajos los internos perciben un salario, luego entonces los internos no ejecutan el trabajo proporcionado por una mera terapia ocupacional, sino porque ven que a través de la realización de ese trabajo percibirán un salario desvirtuando con ello que se sometán a la terapia de resocialización.

CAPITULO VI.

NATURALEZA JURIDICA DEL TRABAJO REALIZADO POR LOS
PRIVADOS DE SU LIBERTAD.

- 1.- LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE SU LIBERTAD.
- 2.- LA JORNADA DE TRABAJO.
- 3.- EL ASPECTO SALARIO.
- 4.- EL ASPECTO SUBORDINACION.
- 5.- EL CARACTER DEL TRABAJO PENITENCIARIO.
 - a).- EL TRABAJO ES UN DERECHO.
 - b).- EL TRABAJO ES UN DEBER.
 - c).- EL TRABAJO PENITENCIARIO ES UN DERECHO Y UN DEBER SOCIALES.

CAPITULO SEXTO.

*NATURALEZA JURIDICA DEL TRABAJO REALIZADO POR LOS PRIVADOS
DE SU LIBERTAD.*

*1.- LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE
SU LIBERTAD.*

Hemos visto que a efecto de lograr la readaptación del individuo infractor de la Ley, recluso en un centro penitenciario por sentencia ejecutoriada sin derecho a la libertad condicional; la misma Ley establece a su favor disposiciones tendientes a lograr dicha readaptación. Para ello se toma fundamentalmente en cuenta, tres aspectos: el trabajo, la capacitación para el mismo y la educación de los reclusos.

Asimismo nos hemos dado cuenta que por lo que respecta al trabajo realizado por los privados de su libertad, éste debe ser remunerado de acuerdo a lo

estipulado por el párrafo tercero del artículo quinto constitucional, también por el Primer Congreso de la O.N.U. para la Prevención del Crimen y el Tratamiento de los Detenidos de 1955, del cual nuestro país es firmante; igualmente establecido por el Artículo 10 de la Ley que establece las Normas Mínimas sobre readaptación social de detenidos; y por último también establecido en el artículo 22 de la Ley de Ejecución de Sanciones Privativas de la Libertad para el Estado de Guanajuato.

Al establecerse un salario a favor del reo, lógico es pensar en la fuente que da origen a esa obligación. Esa fuente u origen la encontramos en una disposición totalmente ajena a la relación de trabajo que se lleva a cabo en los centros penitenciarios: el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo Fracción II, el cual establece: "son obligaciones de los patrones:... II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento".

Al existir un trabajador y al existir un patrón y, al tener éste último la obligación de cubrir un salario a favor del primero, ¿entonces nos encontramos dentro de una relación de trabajo?. Creemos que el establecimiento de la obligación a cargo del patrón,

consistente en cubrir un salario, no es suficiente para determinar el carácter de relación de trabajo de pleno derecho. Mas sin embargo, en todo lo que ahora se ha escrito, hemos encontrado más elementos que determinan la existencia o mejor dicho la factibilidad de que el trabajo que realizan los privados de su libertad, sea un trabajo perteneciente a una relación de trabajo, al efecto analizaremos lo siguiente.

2.- LA JORNADA DE TRABAJO.

Según la Ley Federal del Trabajo, "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". (Artículo 58). De acuerdo al Artículo 60 del mismo cuerpo de leyes, se distinguen tres tipos de jornada de trabajo: "jornada diurna es la comprendida entre las seis y veinte horas... jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y seis horas... jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más se reputará jornada nocturna". finalmente el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo establece: "la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna,

siete la nocturna y siete horas y media la mixta". Lo anterior por lo que respecta a la relación de trabajo entre personas libres.

Ahora bien, por lo que respecta a la jornada de trabajo a cargo de las personas que realizan su trabajo en un centro penitenciario como detenidos que son, el párrafo tercero del artículo 5o. constitucional, establece que: "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". Al remitirnos al artículo 123 constitucional encontramos que éste trata del derecho que tienen los trabajadores en sus relaciones de trabajo, y por lo que respecta a las fracciones que enuncia el párrafo tercero del artículo 5o. constitucional, éstas establecen que: "fracción I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas, fracción II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial y todo tipo de trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años".

Hagamos notar que se trata de una disposición laboral que tendrá aplicación en el trabajo impuesto como

pena. Sin embargo el trabajo que realizan los privados de su libertad, como hemos visto, no es impuesto como tal, sino como terapia de readaptación y aún más, es un trabajo que por la situación en la que se encuentra el preso, éste lo acepta sin dudar y sin reflexionar en el carácter readaptativo que le dan las autoridades de la institución penitenciaria. Luego entonces con mayor razón debe fijarse, como de hecho lo está, una jornada laboral, de trabajo penitenciario, de ocho horas como máximo (nos referimos a una jornada diurna exclusivamente, pues por motivo de seguridad la jornada nocturna y mixta, de plano no podrán darse).

Por otra parte, El Conjunto de Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Detenidos (disposiciones derivadas del Primer Congreso de la ONU para la Prevención del Crimen y el Tratamiento de los Detenidos), en dos de sus disposiciones establecen que: "a).- La Ley o un reglamento administrativo fijará el número máximo de horas de trabajo para los detenidos por día y semana, teniendo en cuenta los reglamentos o los usos legales seguidos con respecto al empleo de los trabajadores libres...b).- Las horas así fijadas deberán dejar un día de descanso por semana y tiempo suficiente para la instrucción y otras actividades previstas para el tratamiento y la readaptación social del individuo".

Como hemos visto, el número de horas de trabajo (jornada máxima) es de ocho horas, hecho que hemos apuntado con anterioridad al citar el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo y Fracción I del Artículo 123 constitucional, a los cuales nos remitimos en obvio de repeticiones.

Ahora bien por lo que respecta al día de descanso que disfrutaran los trabajadores privados de su libertad, por cada seis de trabajo, nos remitimos igualmente a la Ley Federal del Trabajo, y así tenemos que en su artículo 69 se establece que: "por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario integro" y a la fracción IV del artículo 123 constitucional el cual literalmente expresa: "fracción IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos".

Aclaremos que nos hemos basado en las diversas fracciones del artículo 123 constitucional y en diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, pues son precisamente los actuales ordenamientos, los reguladores del trabajo libre en México y como la jornada de trabajo en el trabajo penitenciario, se basa o se deberá establecer en base a: "los reglamentos o los usos locales seguidos con

respecto al empleo de los trabajadores libres", entonces es la constitución general del País y la Ley Federal del Trabajo, las indicadas para regular el aspecto jornada de trabajo, respecto al trabajo realizado por los privados de su libertad.

Por lo que respecta a la Ley que Establece las Normas Minimas sobre Readaptación Social de detenidos y la Ley de Ejecución de Sanciones Privativas de la Libertad para el Estado de Guanajuato, éstas son omisas en cuanto al señalamiento de la duración de la jornada de trabajo que deben cubrir los internos del centro penitenciario. Pero lo anterior no es ovice para pensar y sostener que igualmente debe ser de ocho horas, pues por mandato constitucional así ha quedado establecido.

3.- EL ASPECTO SALARIO.

Desde el punto de vista laboral ya hemos definido lo que significa salario, por lo tanto nos hemos dado cuenta de que si no hay un salario no existe relación o contrato de trabajo.

Ahora bien, los diversos cuerpos de leyes reglamentarios del trabajo penitenciario que hemos señalado, dejan ver que el privado de su libertad que realiza un trabajo dentro de la institución penitenciaria debe recibir por este trabajo un salario.

Recordemos nuevamente que: "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...."

Por lo anterior todo trabajador tiene derecho al salario, y mientras no exista una condena expresa al trabajo como pena, los internos que laboran en el interior del centro penitenciario (como medio para lograr su readaptación según las autoridades penitenciarias), tienen derecho al salario.

"El trabajo de los detenidos deberá ser remunerado de una forma equitativa" (Congreso de las Naciones Unidas); "los reos pagarán su sostenimiento en el reclusorio con cargo a la percepción que en éste tengan como resultado del trabajo que desempeñen" (artículo 10 de la Ley de Normas Mínimas); el producto del trabajo se distribuirá del modo siguiente:..." artículo 22 de la Ley de Ejecución

de Sanciones Privativas de la Libertad para el Estado de Guanajuato.

Apuntado lo anterior, y como se observa, efectivamente se proporciona al trabajador que labora dentro de la institución penitenciaria, un salario por el trabajo realizado. Hecho que confirma el mandato constitucional que así lo establece.

Sin embargo, al establecerse el derecho al salario a favor del interno, una duda puede surgir respecto al sujeto obligado a cubrir el salario; sabemos que es a cargo del patrón, ¿pero en este caso quién es el patrón?

Al respecto a fin de determinar quien es el patrón obligado a cubrir el salario al trabajador penitenciario, tomemos en cuenta que el conjunto de normas mínimas para el tratamiento de los detenidos adoptada por la ONU, la cual en una de sus disposiciones establece: "a menos que el trabajo se haga para otras dependencias del gobierno, las personas para las cuales se efectue pagarán a la administración el salario normal exigible por dicho trabajo teniendo en cuenta el rendimiento del detenido".

Por su parte la Ley de Normas Minimas señala que: "El trabajo en los reclusorios se organizará previo

estudio de las características de la economía local, especialmente del mercado oficial, a fin de favorecer la correspondencia entre las demandas de ésta y la producción penitenciaria", artículo 10.

Finalmente y por lo que respecta a la Ley de Ejecución de Sanciones Privativas de la Libertad para el Estado de Guanajuato, en su artículo 18 expresa lo siguiente: " la dirección del centro de readaptación social que corresponda discrecionalmente autorizará contratos de trabajo que pretendan celebrar los internos con los particulares".

Vemos claramente que los patrones, según se deriva de las disposiciones enunciadas en los anteriores cuerpos normativos, pueden ser dos: la misma institución penitenciaria a través de sus directivos, (en este caso es un patrón gobierno); y los empresarios particulares (patrón particular).

Por todos es sabido que empresas particulares, con el objeto de aprovechar mano de obra barata, proporcionan trabajo a los privados de su libertad, el cual efectivamente les es remunerado aunque en forma muy poco remunerativa. Igualmente es sabido que los diversos niveles

de gobierno, federal, estatal y municipal, también aprovechan la mano de obra barata que tienen a su disposición en los centros penitenciarios de los cuales son directivos.

Hemos hablado de la jornada de trabajo, la cual sino se cubre por parte del trabajador, éste no tendrá derecho al salario; más si la cubren, entonces si tendrá derecho a su salario, obligación a cargo de un patrón, sea el mismo gobierno o sea el empresario particular. Cubrir o pagar el salario al trabajador da lugar a un derecho a favor del patrón: la subordinación. Aspecto importante en el presente tema de investigación y al cual nos referiremos a continuación.

4. - EL ASPECTO SUBORDINACION.

La relación o contrato de trabajo existe en cuanto se cumplimentan las contraprestaciones que en dicha relación de trabajo o contrato de trabajo, se establecen a cargo de cada una de las partes que en ella intervienen. Se crea un ciclo que existirá mientras se ejecuten las obligaciones del trabajador y del patrón, mientras se cubran los derechos del trabajador y del patrón. Este ciclo nace

con el acuerdo de voluntades en el sentido de hacer de una parte y de dar por la otra: trabajo a cargo del trabajador y salario a cargo del patrón.

Ya hemos dicho que si el trabajador cumple con su jornada de trabajo, tiene derecho al salario, salario que recibe por parte del patrón y que al hacerlo se genera un derecho a favor de éste último: el derecho de ser obedecido por el trabajador, es decir la subordinación hacia el patrón.

La subordinación como elemento de la relación de trabajo la encontramos en los artículos 8o. y 20 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales señalan "artículo 8o. trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado", el artículo 20 expresa: "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 del 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 Ley Federal del Trabajo, explica lo que es

un trabajador (artículo 80.), lo que es el patrón (artículo 20) y lo que es el salario (artículo 820).- Sin embargo es omisa respecto al señalamiento de lo que es la subordinación y, el papel que representa en la relación de trabajo. Por ello nos vemos en la necesidad de acudir al Pequeño Larousse, el cual por subordinación entiende y explica que es: "SUBORDINACION.- f. sujeción, dependencia. Sinónimo de orden y obediencia. SUBORDINADO.- Que está sujeto a otro o que dependen de él, sinónimo de inferior. SUBORDINAR.- Sujetar a unas personas o cosas a la dependencia de otros. Sinónimo de someter"¹.

Por su parte dependencia significa:

"DEPENDENCIA.- Sujeción, subordinación: vivir bajo la dependencia de uno"². Seguir buscando un concepto más claro de la subordinación podría convertirse en un círculo vicioso, pues la subordinación nos llevará a la dependencia y la dependencia nos llevará a la subordinación.

1.- GARCIA-PELAYO Y GROSS Ramón, Pequeño Larousse Ilustrado. 1990; Ediciones Larousse, México, D.F., 1989. Pág. 960.

2.- Idem. Pág. 326.

*Sin embargo al ser la subordinación un elemento de la relación o contrato de trabajo y como la subordinación es una característica esencial en toda la estructura del derecho laboral, es necesario poner de relieve las circunstancias que la configuran. "Al respecto, Mario de la Cueva ha explicado el concepto de subordinación en el sentido de que no hay que confundirlo con una vigilancia directa y en todo instante, lo que es una cuestión de hecho, sino que implica el poder jurídico de determinar como debe ejecutarse el trabajo... y todavía flexibiliza más el concepto de subordinación, al derivarlo de la habilidad en la prestación del trabajo"*³.

Anotado lo anterior, vislumbramos claramente que subordinación en el aspecto laboral y de acuerdo con Mario de la Cueva, es el poder jurídico de determinar como debe ejecutarse el trabajo, poder o facultad que indudablemente corresponde al patrón, pues es él quien solicita el trabajo que será realizado de acuerdo a sus instrucciones o gustos, por el trabajador.

3. - DE LA CUEVA Mario, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano* 2a. Edición; Edit. Porrúa, Pág. 538 y Sig. Cit. Por CLIMEN BELTAN Juan B. *Formulario del Derecho del Trabajo*, Edit. Esfinge, 7a. Ed. México 1982 Pág. 55.

De lo anterior se concluye que subordinación en la relación o contrato de trabajo, es el derecho del patrón de fijar las normas técnicas bajo las cuales el trabajador debe ejecutar el trabajo encomendado; a contrario sensu, la subordinación es la obligación que tiene el trabajador de ejecutar el trabajo de acuerdo a las normas técnicas que le son fijadas o señaladas por el patrón.

Aplicando la subordinación al trabajo realizado por los privados de su libertad, ésta consistiría en la facultad del patrón (gobierno o empresarios particulares) de señalar las normas técnicas con las cuales debe ejecutarse el trabajo, luego entonces no es estrictamente necesaria la vigilancia de los patronos hacia los trabajadores privados de su libertad.

No estamos de acuerdo con aquellos que aceptan a la subordinación como derecho o facultad del patrón o sus representantes de vigilar y dirigir el trabajo del trabajador. En todo caso si el trabajador no trabaja o no acepta ser dirigido simple y sencillamente se le puede rescindir el contrato o relación de trabajo, sin perjuicio para el patrón.

Aceptamos no por conveniencia temporal, sino por convicción reflexiva y por ello permanente, que la subordinación en una relación o contrato de trabajo, está enfocada a la facultad del patrón de proporcionar al trabajador las bases técnicas sobre las cuales debe ejecutarse el trabajo requerido con objeto de lograr una mayor calidad en el mismo. Recordemos que vivimos el presente y, que han quedado en el pasado los tiempos en los cuales el patrón tenía a su completa disposición al trabajador, del cual podía requerir los servicios que se le vinieran en mente, en cualquier tiempo y bajo cualquier circunstancia. Abuso que con el transcurrir del tiempo fue desapareciendo, hasta llegar a la actualidad, en donde la subordinación ha llegado a entenderse como sinónimo de colaboración entre patrón y trabajador, sin excluir por ello el derecho del patrón de señalar al trabajador las normas técnicas bajo las cuales se ha de desarrollar el trabajo, pero al mismo tiempo admitiendo oponiones del trabajador. Lo anterior ha provocado la superación de las viejas concepciones de la disposición en el sentido más amplio del término subordinación.

Por todo lo anterior, consideramos que el trabajo que desarrollan los privados de su libertad, efectivamente se encuentra bajo la dependencia del patrón, pero únicamente en cuanto al aspecto técnico con el cual

debe ejecutarse el trabajo, si es que efectivamente el trabajo por ellos realizado requiere el seguimiento de una técnica. Al reunirse los elementos de una relación de trabajo, en el trabajo realizado, por los privados de su libertad, consideramos igualmente que dicho trabajo debe regularse por la Ley Federal del Trabajo.

5.- EL CARACTER DEL TRABAJO PENITENCIARIO.

Hemos analizado los elementos de la relación de trabajo: jornada de trabajo, salario, subordinación. Elementos que se encuentran señalados en todos y cada uno de los ordenamientos que hemos señalado como reguladores del trabajo realizado por los privados de su libertad. Nos hemos dado cuenta que en la mayoría de esas disposiciones se han tomado muy en cuenta las disposiciones que regulan la relación de trabajo entre personas libres, es decir se ha tomado en consideración a la Ley Federal del Trabajo.

A pesar de ello, "frecuentemente se ha considerado al trabajo del interno como una institución totalmente desvinculada del derecho laboral, se le ubica dentro del derecho penal, la Penología o como una simple forma de organización penitenciaria, por ello no es extraño

que se le desligue de los fenómenos sociales y del trabajo en general. No obstante su génesis en aquellas disciplinas no podemos, pues no existe razón, divorciarlo del derecho del trabajo"4.

Por lo anteriormente expuesto, hacemos nuestra la afirmación que señala: "Lo que se aplica al trabajo fuera de la prisión es aplicable al trabajo dentro de las instituciones penales"5.

Para fundamentar lo anterior, a continuación analizaremos el derecho al trabajo y el deber u obligación de trabajar.

4.- RODRIGUEZ CAMPOS Ismael, Trabajo Penitenciario; Edit. Codeabo, Monterrey, N.L., Pág. 37.

5.- LOPEZ REY Y ARROJO Manuel, Revista Penal y Penitenciaria. Tomo XXI. Algunas consideraciones sobre el carácter y la organización del trabajo Penitenciario. Ensayo. Dirección General de Institutos Penales. Buenos Aires, 1958. Pág. 80.

a).- EL TRABAJO ES UN DERECHO.

"El trabajo que realiza cualquier persona constituye un derecho y para fundar esa aseveración, primero habremos de recordar que el artículo 23 de la 'Declaración Universal de los Derechos Humanos' aprobada por las Naciones Unidas, entre otras cuestiones, ordena que toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo y a la protección contra el desempleo"⁶.

Además, en nuestro País el derecho al trabajo ha sido elevado a rango constitucional y para darnos cuenta de ello, basta únicamente leer el primer párrafo del artículo 123 constitucional: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoveran la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley".

6.- RODRIGUEZ CAMPOS Ismael, Ob. Cit. Pág. 37.

b).- *EL TRABAJO ES UN DEBER.*

El trabajo no solamente es un derecho a favor de un individuo; también es un deber del individuo. Así lo expresa la primera parte del artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo: "El trabajo es un derecho y un deber sociales".

"Nadie tiene derecho a holgar, la ociosidad daña individualmente a la persona de forma tan grave que afecta a la colectividad y de ahí surge en forma espontánea el deber de laborar"7.

El trabajo es una dualidad de factores: todos tenemos el derecho al trabajo; todos tenemos el deber de trabajar, todos estamos socialmente comprometidos a laborar.

7.- *RODRIGUEZ CAMPOS Ismael, Ob. Cit. Pág. 38.*

c).- *EL TRABAJO PENITENCIARIO ES UN DERECHO Y
DEBER SOCIALES.*

El individuo privado de su libertad, dentro de la institución de su reclusión, no escapa al deber de trabajar y tampoco queda excluido legalmente de su derecho al trabajo.

"Se reconoce que el penado no solo tiene el deber, sino también el derecho al trabajo. El trabajo es inherente a la personalidad humana"8.

La circunstancia de que el trabajo penitenciario es un deber para el interno, se desprende de los ordenamientos reguladores de este tipo de trabajo, los cuales ya hemos señalado y, además del propio artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo.

8.- CUELLO CALON Eugenio. *La Moderna Penología*, Tomo I. Bosh, Casa Editorial. Barcelona, España. 1958. Pág. 421.

El hecho de que el trabajo penitenciaria es un derecho para el interno, deriva de los artículos 1o., 5o. y 123 de la Constitución General del República, y, del propio artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo.

Se podrá impugnar que efectivamente se restringe el derecho al trabajo al ser éste impuesto como pena, sin embargo, rara es la sentencia o condena ejecutoriada que priva del derecho al trabajo al condenado. Generalmente al individuo se le priva de sus derechos civiles, algunos no todos, y de sus derechos políticos; quedando subsistente su derecho y deber sociales al trabajo mismo que ejercerán en su centro de reclusión.

Por todo lo anteriormente expuesto, creemos y sostenemos que el trabajo que realizan los privados de su libertad, se encuentra enmarcado dentro de una real y efectiva relación o contrato de trabajo, la cual no se encuentra reglamentada como tales, pero que debería estarlo.

Por ello y como último capítulo del presente trabajo de investigación proponemos la regulación del trabajo realizado por los privados de su libertad, por la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO VII.

*PROPUESTA DE REGULACION POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,
DEL TRABAJO REALIZADO POR LOS PRIVADOS DE SU LIBERTAD.*

1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

2.- EL TRABAJO A DOMICILIO.

*3.- EL TRABAJO A DOMICILIO Y EL TRABAJO PENITENCIARIO.
REALIZADO POR LOS PRIVADOS DE SU LIBERTAD.*

CAPITULO SEPTIMO.

PROPUESTA DE REGULACION POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEL TRABAJO REALIZADO POR LOS PRIVADOS DE SU LIBERTAD.

1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Como el tema lo menciona, pretendemos que el trabajo realizado por los privados de su libertad sea regulado por la Ley Federal del Trabajo. Para ello nos fundamentaremos en todo lo que anteriormente se ha expuesto. Por supuesto que estamos conscientes y por ello tomamos en cuenta, las condiciones del trabajador respecto a la situación que guardan los internos de todo centro penitenciario, en el sentido de no poder trasladarse hacia una fuente de trabajo externa al centro de reclusión. Actualmente son poco los centros penitenciarios que permiten lo anterior; son instituciones penitenciarias con un sistema de semiliberación. Nuestro tema y proposición está encaminada a aquella situación en donde los internos forzosamente tienen que permanecer dentro de la institución penitenciaria, en donde deberán laborar, ya sea en el trabajo que se les asigne o bien el que logren obtener via

contrato de trabajo con empresas particulares, que ofrezcan trabajo a los internos del centro penitenciario.

Igualmente tenemos presente, la situación que se daría respecto al patrón. La determinación del patrón se hará en base a lo establecido por las disposiciones reglamentarias del trabajo. Por supuesto que este personaje, el patrón, sería una figura independiente al administrador o director del centro penitenciario, por la naturaleza de la relación de trabajo, así como por las funciones del segundo. Sin embargo, la relación entre empleador y dirigente del centro penitenciario, debe ser cordial o positiva para los intereses del trabajador privado de su libertad. Ahora bien en el caso de que el trabajo sea proporcionado por el propio centro penitenciario, los patrones serán el propio gobierno, en el nivel que corresponda: federal, estatal y municipal.

Así pues, empecemos este último capítulo analizando el trabajo a domicilio.

2.- EL TRABAJO A DOMICILIO.

El título sexto de la Ley Federal del Trabajo, enuncia los trabajos especiales que existen dentro de los muchos tipos de trabajos; así tenemos que los trabajos especiales son aquellos que van desde el que realiza el trabajador de confianza (artículos 182 a 186 inclusive), hasta el trabajo realizado en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley, (artículos 353'A' a 353'U' inclusive). Entre estos trabajos especiales encontramos EL TRABAJO A DOMICILIO, (artículos 311 a 330 inclusive de la Ley Federal del Trabajo).

De acuerdo al artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo, "Los Trabajos Especiales se rigen por las normas de este título (título sexto) y por las generales de esta Ley en cuanto no la contradigan".

"El objeto de reglamentar determinados trabajos en particular, es proteger efectivamente a los trabajadores que prestan dichas labores, dada la naturaleza peculiar de los servicios, por lo que las normas consignada en este título - sexto - respecto a los trabajos especiales

son el mínimo de beneficios de que deben de disfrutar los trabajadores en estos trabajos especiales; en la inteligencia de que en lo general le son aplicables las normas de esta Ley, siempre y cuando con contraríen las disposiciones de este título. En caso de dudas deberá prevalecer la interpretación más favorable al trabajador"1.

Para algunos tratadistas sin embargo, el trabajo a domicilio no constituye propiamente una relación o contrato de trabajo; a pesar de ello la Ley Federal del Trabajo expresamente señala lo contrario y con eso nos bastaría para catalogar el trabajo a domicilio como dentro del derecho laboral. Para tener una mayor solidez de que efectivamente de que este tipo de trabajo pertenece al derecho laboral y que por tanto debe ser regulado por el ordenamiento federal laboral, a continuación transcribimos el apartado XXVII de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970: "Durante muchos años, las personas que dan trabajo a domicilio, sostuvieron que no se trata de una relación de trabajo, sino de una relación de naturaleza civil o mercantil; los llamados trabajos a

1.- TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge; Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía; Edit. Porrúa, S.A., 59a. Ed. México, 1989 Pág. 115.

domicilio, se dijo, no pueden integrarse en las empresas, pues únicamente reciben un pedido para efectuar el trabajo en las condiciones, en el tiempo y en la forma en que juzguen conveniente. La Ley Federal del Trabajo reglamentó la figura como una relación de trabajo; el derecho del trabajo se aplica a la actividad humana de los hombres que prestan sus servicios en beneficio de otro, sin que pueda aceptarse que la forma externa de que se revista a la relación sea la causa terminante de su naturaleza; si se estudian las relaciones entre trabajadores a domicilio y las empresas, se descubre que aquellos forman parte de la unidad económica de la segunda, que su actividad está encuadrada en la empresa, que trabajan para ella y que su principal y frecuentemente única fuente de ingresos es la retribución que perciben por su trabajo"2.

Con la anterior cita, solo podemos estar de acuerdo en que efectivamente el trabajo a domicilio debe estar reglamentado por el ordenamiento federal del trabajo, hecho que en la realidad actual se dá.

2.- *Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo, 1970.- Cit. por CLIMENT BELTRAN Juan B.; Formulario del Derecho del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia; Edit. Esfinge.- 7a. Ed. México, 1982. Pág. 55.*

De acuerdo a lo establecido por el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo: "Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en el local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporcione el trabajo. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior se regirá por las disposiciones generales de esta Ley".

Otro tipo de trabajo a domicilio lo encontramos en el artículo 312 de la misma Ley, el cual establece: "El convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio".

"Trabajador a Domicilio es la persona que trabaja personalmente o con ayuda de miembros de su familia para un patrón" (artículo 303).

"Son patronos las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales

de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración" (artículo 314).

El artículo 315 prevee la simultaneidad de patrones y el artículo 316 prohíbe la utilización de intermediarios; el artículo 318 señala los requisitos que debe contener el escrito en que se haga constar las condiciones de trabajo, precepto que se relaciona con el artículo 320 fracción II, en orden a la fijación del día y hora para la entrega y recepción de la materia prima, y pagos de salarios. Requisitos que de acuerdo al artículo 319 serán plasmados en documento público a fin de ser presentado a la inspección de trabajo, por parte del patrón, para su revisión.

"Artículo 317.- Los patrones que den trabajo a domicilio deberán de inscribirse previamente en el 'Registro de Patrones del Trabajo a Domicilio', que funcionará en la inspección del trabajo. En el registro constará en nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo, y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos".

"Artículo 318.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará una ejemplar y el otro será entregado a la inspección del trabajo. El escrito contendrá:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.

II.- Local donde se ejecutará el trabajo;

III.- Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;

IV.- Monto del salario y fecha y lugar de pago, y

V.- Las demás estipulaciones que convengan las partes".

Además, los artículos 320 y 321, señalan respectivamente, la obligación de los patrones de llevar un "Libro de Registro de Trabajadores a Domicilio", autorizados por la inspección del trabajo; por su parte el artículo 324 prescribe las obligaciones del patrón:

"Artículo 324.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I.- Fijar las tarifas de salarios en lugar

visible de los locales donde proporcionen o reciban trabajo; 175

II.- Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas;

III.- Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;

IV.- Hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior, y

V.- Proporcionar a los inspectores y a las comisiones del salario mínimo los informes que les soliciten".

Respecto del salario que deben percibir los trabajadores a domicilio, de acuerdo con el artículo 322, éste deberá ser fijado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, aunque se aclara que este precepto se refiere a salarios profesionales, mismos que se determinarán en base a la naturaleza y calidad de los trabajos, al tiempo promedio para la elaboración de los productos, los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren

los mismo o semejantes productos, y los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio.

Determinante respecto al salario general que deberán percibir los trabajadores a domicilio, es el artículo 323: "Artículo 323.- Los salarios de los trabajadores a domicilio no podrán ser menores de lo que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo".

Igualmente importante resulta el artículo 327, el cual literalmente establece: "Artículo 327.- También tienen el derecho de que en la semana que corresponda se le pague el salario del día de descanso obligatorio".

Respecto a las vacaciones a que tienen derecho los trabajadores a domicilio, el artículo 328 prevee: "Artículo 328.- Los trabajadores a domicilio tienen derecho a vacaciones anuales. Para determinar el importe del salario correspondiente se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89".

Por su parte el artículo 329 otorga el derecho al trabajador a domicilio, de una indemnización para el caso de que dejare de recibir trabajo por parte del patrón.

Finalmente el artículo 330 establece las atribuciones y deberes especiales que tienen respecto al trabajo a domicilio los inspectores de trabajo.

3.- EL TRABAJO A DOMICILIO Y EL TRABAJO PENITENCIARIO.

Como hemos visto, trabajo a domicilio es: el que se ejecuta habitualmente para un patrón en el domicilio del trabajador o en el local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo; también se considera trabajo a domicilio a la relación surgida por convenio, mediante el cual el patrón vende materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante constituye trabajo a domicilio.

Otras de las formas que se dan respecto al trabajo a domicilio, es el suministro propiamente dicho de las materias primas por parte del patrón hacia el trabajador para que éste las transforme en el trabajo que le es

requerido. Y decimos que es otra forma del trabajo a domicilio ya que la Ley Federal del Trabajo al definirlo, nada estableció en concreto, respecto al suministro de materia primas sin que el trabajador tenga que pagar al patrón el costo de esa materia. Creemos que así debiera funcionar el trabajo a domicilio, pues si al trabajador a domicilio se le venden las materia primas, en determinado momento se confundirían las calidades del proveedor con las del patrón.

"Trabajo penitenciario, en el sentido estricto de la expresión, deberá ser toda aquella actividad que se realice en un centro penitenciario, independientemente de la inocencia o culpabilidad, libertad o reclusión de la persona. De ahí que el personal directivo, técnico y administrativo realiza trabajo penitenciario y lo es también el que desarrollan los internos"3.

Aunque coincidimos con Kurczyn Villalobos, para efectos del presente trabajo, no nos interesa el

3.- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia.- Revista Mexicana de Prevención y Readaptación Social. Trabajo Penitenciario. Artículo. México 1972. Pág. 21.- Cit. por RODRIGUEZ CAMPOS Ismael. Trabajo Penitenciario. 1a. Ed. Edit. Codeabo. Monterrey, Nuevo León, 1987. Pág. 16.

trabajo de los directivos, técnicos y administradores de los centros penitenciarios, sino exclusivamente de los internos, pues a partir de ellos, de las modalidades del trabajo que ejecutan y de las condiciones en que se presta ese trabajo, de donde surge el término trabajo penitenciario y más aún cuando atendemos a las características de que ese trabajo lo realiza una persona sujeta a la privación de su libertad.

Así pues, tenemos que haciendo un análisis de lo que es el trabajo a domicilio y de lo que es el trabajo penitenciario, encontramos una gran similitud entre ambos. Debido a ello y teniendo en cuenta al artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo y, confrontándolo con lo dispuesto por el artículo 5o. constitucional respecto de que toda persona tiene derecho al trabajo siendo este lícito; teniendo en cuenta lo establecido por el conjunto de reglas mínimas para el tratamiento de los detenidos, adoptado por las Naciones Unidas, en el sentido de que se proporcionará a los detenidos un trabajo productivo, autosuficiente para ocuparlos durante la duración normal de una jornada de trabajo, y que en la medida de lo posible, ese trabajo deberá contribuir por su naturaleza a mantener o aumentar la capacidad del detenido para ganar honradamente su vida después de su liberación; tomando también en consideración que deberán adoptarse disposiciones para indemnizar a los detenidos por los accidentes de trabajo y enfermedades

profesionales en condiciones similares a las que la Ley dispone para los trabajadores libres; tomando en consideración, también, lo establecido por el artículo 10 de la Ley de Normas Mínimas sobre readaptación social, en el sentido de que el trabajo en los reclusorios se organizará previo estudio de las características de la economía local, especialmente del mercado oficial, a fin de favorecer la correspondencia entre las demandas de ésta y la producción penitenciaria. Y aunque el trabajo penitenciario debe estar enfocado preferentemente al mercado oficial, ese "preferentemente" deja abierta la posibilidad de que el interno pueda recibir trabajo por parte de particulares ajenos a la institución penitenciaria. Finalmente, también teniendo en cuenta lo dispuesto por el artículo 18 de la Ley de Ejecución de Sanciones Privativas de la Libertad para el Estado de Guanajuato el cual literalmente expresa que: "la dirección del centro de readaptación social que corresponda, discrecionalmente autorizará contratos de trabajo que pretendan celebrar los internos con los particulares".

Luego entonces, de todo lo anotado anteriormente, inmediatamente y sin mucho esfuerzo de racioncinio. podemos desprender la factibilidad de que el trabajo realizado por los privados por su libertad, sea un trabajo a domicilio, en el caso de que sean los empresarios particulares los que lleven a proporción el trabajo a los

privados por su libertad; y en el caso de que sea el gobierno en sus diversos niveles, también constituye trabajo a domicilio. Para ello tomemos en cuenta que los directivos encargados del sistema penal, federal, estatal o municipal, no tienen sus oficinas generales precisamente en los centros penitenciarios, destino final donde se materializaran los proyectos de trabajo que han sido elaborados desde el escritorio ubicado en la dirección general. Lo anterior, atenta la razón de que en el centro penitenciario, aún con las limitaciones del caso, se realiza el proceso fabril o de producción, a las materias primas que recibe, convirtiéndolas en un producto semielaborado o totalmente terminado.

Ahora bien el trabajo a domicilio consiste en llevar trabajo al hogar o casa del trabajador. Es decir al domicilio del trabajador. Al señalarse el domicilio del trabajador, este domicilio pudiera ser objeto de imputaciones respecto al domicilio del interno. Sin embargo, el domicilio del trabajador privado de su libertad será el domicilio donde se ubique el centro penitenciario de su reclusión. Lo anterior lo afirmamos en base a la jurisprudencia que se ha sentado respecto al domicilio; La Suprema Corte de Justicia de la Nación: "DOMICILIO.- Los elementos principales para determinar el domicilio son: la residencia constante y el asiento principal de los negocios,

*unidos a la voluntad de permanecer en el lugar en que se reside"*4.

Aplicando la anterior jurisprudencia a los elementos que concurren en el interno de un centro penitenciario respecto al trabajo, consideramos que no debe existir residencia más constante que precisamente la del interno, quien más que tener una residencia convencional o constante en el centro de su reclusión, tendrá una residencia permanente en él mientras dure su condena.

Respecto al asiento principal de sus negocios, no hay duda que éste último constituye el asiento principal de sus negocios. Por último y en relación a la voluntad de permanecer en el domicilio establecido, creemos que también se dá en el caso del trabajador privado de su libertad, pues sino fuera así, aún con todos los medios de seguridad, los internos intentarían por cualquier medio, inclusive a costa de su vida, evadir el centro de su reclusión.

Para el que ha realizado la presente investigación, el trabajo realizado por los privados de su libertad constituye trabajo a domicilio. A pesar de ello los

4.- CASTRO ZAVALA Salvador, 55 Años de Jurisprudencia Mexicana, 1917-1971.- Suprema Corte de Justicia y Tribunales Colegiados de Circuito. Tomo III.- Civil. Pág. 235.

Internos no son tratados como trabajadores, sino como individuos relegados de la sociedad, dentro de la misma sociedad. No olvidemos que a los centros de readaptación social o como se le denomine en las diferentes entidades del país, pertenecen a la sociedad pues han sido creadas por ellas.

Que el trabajo realizado por los privados de su libertad sea relegado y por ello olvidado de regularse por la Ley Federal del Trabajo, como un tipo más de trabajo especial, quizá se deba a la regulación administrativa del trabajo penitenciario, hecha por las propias autoridades penitenciarias, si a eso se debe el olvido de los trabajadores que realizan su trabajo en el interior de un centro penitenciario, entonces no estamos de acuerdo con dicha regulación.

El legislador al crear el artículo 123 constitucional y al formular la Ley Federal del Trabajo, nunca contempló y por ello nunca refirió al trabajo realizado en los centros penitenciarios y mucho menos de aquel trabajo realizado por los privados de su libertad; si nunca lo refirió mucho menos reguló al respecto.

Aceptamos que efectivamente en los debates del artículo 123 constitucional, en la exposición de motivos de

la Ley Federal del Trabajo y en su propio contexto no aparece ninguna referencia respecto al trabajo del interno en un centro penitenciario.

Nosotros, no obstante lo anterior, creemos que en el presente caso sí existe la posibilidad de aplicación del artículo 123 constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, respecto del trabajo realizado por los privados de su libertad, y para ello nos fundamentamos en la propia disposición del artículo 123 constitucional ya que claramente éste establece en sus dos primeros párrafos: "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....".

De lo anterior se evidencia que el legislador a fin de cubrir cualquier relación de trabajo, dejó abierta la posibilidad de regular formas de trabajo que en el futuro se presentaren. El artículo 5o. constitucional no distingue entre trabajadores libres y trabajadores privados de su libertad, luego entonces es el momento de regular el trabajo que realizan los trabajadores privados de su libertad, mas no por un ordenamiento penitenciario, sino por un ordenamiento netamente laboral y que mejor que la Ley

Federal del Trabajo, con ello se garantizará una mejor vida para los internos del centro penitenciario, con ello se podría lograr una mayor y más efectiva readaptación del individuo sin que éste pudiera enterarse de tal evento.

Sentiría que aún en la condición de interno en que se encuentra, le son respetados sus derechos laborales respecto al trabajo que realiza en el centro de su reclusión.

Las autoridades penitenciarias no se encuentran facultadas para regular el trabajo dentro de las instituciones que dirigen, esa facultad corresponde exclusivamente al Poder Legislativo de la Nación, y ahora que tanto se menciona modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, debe incluirse la regulación del trabajo realizado por los privados de su libertad.

C O N C L U S I O N E S .

C O N C L U S I O N E S.

Expuesto nuestro tema de investigación, llegamos a las siguientes conclusiones:

1.- La garantía constitucional contenida en el artículo 5o. constitucional, representa una universalidad del derecho al trabajo; en este precepto no se hacen distinciones: todo persona tiene derecho al trabajo.

2.- El trabajo dignifica al hombre, y la dignidad del trabajador permanece intacta, aunque aquél esté privado de su libertad.

3.- La pérdida o limitación de la libertad por sentencia ejecutoria no conlleva la pérdida o limitación del sentenciado trabajador para ejercer su derecho al trabajo. Garantía del ciudadano que no se puede ni debe afectar a causa del derecho punitivo en su fase de ejecución de sanciones.

4.- Aunque se establezca al Trabajo como una de las bases para la readaptación social, el trabajador interno de un centro penitenciario, en vez de atender a su readaptación, acepta y busca trabajo por el imperativo moral y de orden económico de seguir contribuyendo a solventar las necesidades de su familia, más aún cuando es la única fuente del ingreso familiar.

5.- El trabajo en los centros penitenciarios representa para los privados de su libertad, la posibilidad de obtener ingresos económicos, los cuales son los únicos, atendiendo a la situación en que se encuentra.

6.- Los internos privados de su libertad, tienen el derecho al trabajo, aún en el centro de su reclusión. Así como que su relación laboral sea regulada por el derecho del trabajo vigente.

7.- El trabajo que ejecutan los privados de su libertad, en el centro de su reclusión, constituye un derecho y un deber sociales.

8.- En la relación de trabajo que se dá en el trabajo desarrollado en los centros penitenciarios, existen los elementos típicos de toda relación de trabajo como si se tratara de personas libres.

9.- La subordinación debe entenderse como la facultad del patrón de señalar las características técnicas con que debe ejecutarse el trabajo encomendado a los trabajadores privados de su libertad.

10.- Las autoridades penitenciarias están facultadas para autorizar contratos o relaciones de trabajo entre los internos del centro penitenciario y empresarios particulares con la obligación impropia por no corresponderles, de sancionarlos, una vez que han verificado que son conformes al derecho del trabajo.

11.- Los distintos niveles de gobierno, federal, estatal o municipal, en sus áreas respectivas, tienen la obligación de proporcionar trabajo al interno.

12.- Las autoridades penitenciarias tienen a su cargo la regulación del trabajo realizado por los privados de su libertad, sin embargo no están facultados para ello; dicha regulación es a su cargo porque la Ley Federal del Trabajo hasta la fecha carece de disposiciones sustantivas y adjetivas, directamente enfocadas al trabajo realizado en los centros penitenciarios por los privados de su libertad.

13.- *El trabajo ejecutado en los centros penitenciarios por los privados de su libertad, representa una fuente de ingresos a favor de éstos, constituyéndose este trabajo en un trabajo a domicilio y, por ello, en una relación o contrato de trabajo de pleno derecho.*

14.- *El trabajo ejecutado en los centros penitenciarios por los privados de su libertad bien puede constituir un trabajo especial más.*

15.- *El trabajo desarrollado en el interior de los centros penitenciarios como fuente de ingreso de los privados de su libertad que lo ejecutan, debe regularse por la Ley Federal del Trabajo.*

16.- *La posibilidad de que el trabajo desarrollado por los privados de su libertad en el centro penitenciario de su reclusión, sea regulado por la Ley Federal del Trabajo, la contempla los artículos 5o. constitucional y 123 constitucional en sus tres primeros párrafos.*

B I B L I O G R A F I A .

B I B L I O G R A F I A.

1.- CASTRO ZAVALA Salvador, 55 Años de Jurisprudencia Mexicana. Suprema Corte de Justicia y Tribunales Colegiados de Circuito, Tomos III, IV y V. Cárdenas Editor, México, D.F. 1981.

2.- CAVAZOS FLORES Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral. Edit. Trillas, 6a. Ed. Estado de México, 1989.

3.- CERVANTES CAMPOS Pedro, INET. Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral. Talleres Gráficos de la Nación, México, D.F., 1981.

4.- CUELLO CALON Eugenio. La Moderna Penología, Tomo I. Bosh Casa Editorial, Barcelona, España. 1958.

5.- CLIMENT BELTRAN Juan B. Formulario del Derecho del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia. Edit. Esfinge, 7a. Ed., México, D.F. 1982.

6.- COMISION NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS,
Diagnóstico de las Prisiones en México, Serie Folletos, No.
12, México, 1991.

7.- DE BUEN LOZANO Néstor. *Derecho del*
Trabajo. Tomo I, Edit. Porrúa, S.A. México, D.F., 1986.

8.- DE LA CUEVA Mario, *El Nuevo Derecho del*
Trabajo Mexicano, Tomo II, Edit. Porrúa, S.A., México, D.F.
1981.

9.- FLORIS MARGADANT Guillermo. *Introducción*
a la Historia del Derecho Mexicano. Edit. Esfinge. 7a. Ed.
México, D.F., 1986.

10.- GARCIA PELAYO Y GROSS Ramón. *Pequeño*
Larousse Ilustrado, 1990, Ediciones Larousse, México, D.F.
1989.

11.- HIGUERA VIDAL Gonzalo y ANDRADE G..
Proyecto de Instalación de Industrias en los Centros de
Readaptación y Problemas de Producción y Comercialización.
Revolución Mexicana de Prevención y Readaptación Social.
Estado de México. 1975.

12.- HIGUERA VIDAL Gonzalo. *La Contabilidad y la Administración en una Institución Penitenciaria*. Revista. Estado de México, 1973.

13.- LOPEZ REY Y ARROJO Manuel. *Revista Penal y Penitenciaria*, Tomo XXI, *Algunas Consideraciones sobre el Carácter y la Organización del Trabajo Penitenciario*. Ensayo. Dirección General de Institutos Penales. Buenos Aires, Argentina. 1958.

14.- MARCHIORI Hilda. *El Estudio del Delincuente*. Edit. Porrúa, S.A.. 1a. Ed. México, D.F. 1982.

15.- OJEDA VELAZQUEZ Jorge. *Derecho de Ejecución de Penas*. Edit. Porrúa, S.A.. 2a. Ed. México, D.F. 1985.

16.- RODRIGUEZ CAMPOS Ismael. *Trabajo Penitenciario*. Edit. Codeabo. 1a. Ed. Monterrey, N.L. México. 1987.

17.- TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge. *Ley Federal del Trabajo, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía*. Edit. Porrúa, S.A. 59a. Ed. México, D.F. 1989.

LEYES Y CODIGOS.

1.- Constitución General de la República Mexicana.

2.- Ley Federal del Trabajo.

3.- Conjunto de Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Detenidos. Resolución Adoptada el 30 de Agosto de 1955 por el Primer Congreso de las Naciones Unidas para la Prevención del Crimen y el Tratamiento de los Delincuentes.

4.- Ley de Normas Mínimas sobre Readaptación Social de los Sentenciados.

5.- Ley de Ejecución de Sanciones Privativas de la Libertad para el Estado de Guanajuato.