

105
200



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

EL TRABAJO DE LOS SENTENCIADOS EN LAS PENITENCIARIAS

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIBEL BRISEÑO MIRANDA

MEXICO, D. F.

1993

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA GENERAL DE
EXAMENES PROFESIONALES



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 está 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.

I N D I C E

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

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

1.1. Concepto de Trabajo.	1
1.2. Concepto de Derecho del trabajo.	6
1.3. Finalidad del Derecho del trabajo.	10
1.4. Concepto de sentenciado.	12
1.5. Concepto de penitenciaria.	17
1.6. Concepto de Derecho Penitenciario.	19

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL TRABAJO PENITENCIARIO

2.1. El trabajo en la ejecución de penas.	23
2.2. El trabajo penitenciario en los países nórdicos.	29
2.2.1. DINAMARCA	30
2.2.2. NORUEGA	30
2.2.3. SUECIA	32
2.3. El trabajo penitenciario en España.	33
2.4. El trabajo penitenciario en Sao Paulo, Brasil.	38
2.5. El trabajo penitenciario en México.	40

CAPITULO III

SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

3.1. Elementos para considerar la existencia de la	46
--	----

relación laboral.	
3.2. El patrón.	56
3.3. El trabajador.	62
3.4. Derechos, Obligaciones y Prohibiciones del patrón.	68
3.4.1. Obligaciones de los patrones.	68
3.4.2. Derechos de los patrones.	74
3.4.3. Prohibiciones de los patrones.	74
3.5. Derechos, Obligaciones y Prohibiciones de los tra- bajadores.	76
3.5.1. Derechos de los trabajadores individuales.	76
3.5.2. Derechos de los trabajadores en las rela- ciones colectivas.	77
3.5.3. Obligaciones de los trabajadores.	78
3.5.4. Prohibiciones de los trabajadores.	81
3.6. Causas de rescisión de la relación laboral.	83
3.6.1. Causas de rescisión laboral imputables al trabajador.	83
3.6.2. Causas de rescisión laboral imputables al patrón.	95

CAPITULO IV

EL TRABAJO EN EL SISTEMA PENITENCIARIO MEXICANO

4.1. La finalidad perseguida mediante la aplicación de la pena.	100
4.2. Naturaleza del trabajo penitenciario.	109
4.3. El trabajo del recluso contemplado por la Ley de Normas Mínimas sobre readaptación social del sen-	112

tenciado.

4.4. Características actuales del trabajo penitenciario 116
en el Distrito Federal.

4.4.1. Organización del trabajo penitenciario. 117

4.4.2. Producción penitenciaria en el D.F. 121

4.4.3. Concertación de propuestas de trabajo. 123

CONCLUSIONES 129

BIBLIOGRAFIA 134

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

Al referirnos a los presos generalmente lo hacemos de manera despectiva, nos parecen intolerables, son parte de un cáncer social que hay que evitar a toda costa; para los sociólogos son el producto de las condiciones sociales que prevalecen a su alrededor. Para los juristas son simplemente, infractores de la ley, y será la propia ley quien señale la pena aplicable para cada conducta delictiva al individualizarse su aplicación.

En el momento preciso de la ejecución de la pena surge el penitenciarismo y es en esta etapa también en que se plantea la aplicación de un tratamiento progresivo técnico con miras a una resocialización del sujeto delictivo, aparecen también los elementos del tratamiento, sobresaliendo el relativo al trabajo, he aquí nuestro punto de partida.

Giran en nuestra mente respecto a este punto toda una constelación de dudas y entonces nos preguntamos:

¿Es el trabajo del reo un derecho o una obligación?, ¿es un castigo, un complemento de la pena, o simplemente una forma de permanecer ocupado y aminorar la pesada marcha del tiempo?, ¿no es acaso el reo también un trabajador y como tal merece respeto y protección emanada de la ley de la materia?, ¿qué papel juega el reo en el proceso productivo?:

Estas han sido las interrogantes que motivaron la presente

investigación.

A lo largo del estudio realizado daré respuesta a las preguntas que nos planteamos al iniciar el análisis del tema que nos ocupa.

CONCEPTOS GENERALES.

1.1. CONCEPTO DE TRABAJO.

Referirnos al trabajo es mencionar a la historia misma de la humanidad, así, a lo largo de ésta, se le han atribuido valores, su concepto varía dependiendo de los distintos regímenes económicos de cada país.

Al analizar los valores que se le han asignado a lo largo del tiempo, se hace necesario decir en orden progresivo los períodos históricos y el valor que en cada uno de ellos ha representado el trabajo.

En la época antigua el trabajo es repudiado por la sociedad, y como parte integrante de la misma, los grandes filósofos, quienes consideraban al trabajo como producto de un pensamiento dominante; atendiendo a este criterio, únicamente los esclavos trabajan, los señores, los hombres libres se dedicaban a actividades tales como la filosofía, la política y la guerra, posteriormente en la tesis cristiana aparece el trabajo como un castigo que impone Dios a los pecadores (Antiguo testamento, Génesis III, 17 y 19).

Durante la edad media, en concreto, durante el régimen corporativo, se le vincula al hombre con el resto de su vida, relación que hereda a sus hijos, previniéndose severas sanciones en caso de incumplimiento.

No es sino con el edicto de Turgot con fecha 12 de marzo de 1776, que se pone fin al régimen corporativo en Francia, postulándose la libertad al trabajo.

En la misma Francia, años más tarde con la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, se eleva la libertad del trabajo a la categoría de derecho universal.

El Diccionario Jurídico Mexicano hace referencia a Marx y señala que éste, conceptúa al trabajo "equiparándolo con una cosa que se pone al mercado, indica que la fuerza de trabajo es una mercancía, como el azúcar".^{1/}

Considera que el trabajo es enajenante, ya que el hombre no es libre para actuar mientras esté al servicio del patrón.

Proudhon citado por Alberto Briceño en su obra Derecho Individual del Trabajo expresa "que la facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fundamento en las profundidades de la razón, consecuentemente, no existen dos campos distintos de trabajo material e intelectual. Todo esfuerzo material al ser realizado por la persona, encuentra su causa, motivo y justificación en la razón, así como el trabajo intelectual para ser trascendente, esto es para poder expresarse, implica la realización de un esfuerzo material".^{2/}

^{1/} Supra sig. Tomo VIII, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM., México, 1985. p. 303.

^{2/} Supra sig. Editorial HARLA, México, 1985. p. 8.

Otros pensadores como Rafael Caldera, en su obra *Derecho del trabajo*, concibe al trabajo como fundamento de la actividad económica, y lo define de la siguiente manera: "se entiende por trabajo el esfuerzo del hombre encaminado directa o indirectamente a la satisfacción de necesidades, vale decir, a la producción de bienes o servicios económicos". 3/

"El trabajo es el esfuerzo que transforma la materia y crea nuevos valores y riquezas, estos valores o riquezas pueden ser:

- a) del trabajador que lo realiza.
- b) destinados al uso personal o a la venta.
- c) del empleador que paga el salario". 4/

De los anteriores conceptos de trabajo, desde el punto de vista económico podemos derivar que si bien el trabajo es un factor importante en el proceso productivo lo es de igual manera el capital, ambos constituyen los factores primarios de la producción de la riqueza.

Visto el trabajo de esta manera, su aplicación al proceso productivo origina la división que de éste se dé, fundándose en la especialización de los trabajadores para realizar operaciones distintas.

3/ Supra sig. Tomo I, Segunda edición, Edit. Ateneo., Argentina, 1972., p. 90.

4/ DESPOTIN, Luis A., *Derecho del Trabajo*, Distribuidor exclusivo, Víctor P. de Zavalía, Imprenta de la Universidad Nacional de Córdoba, 1957., p. 595.

Ahora bien, no es posible concluir nuestro análisis sin referirnos a la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, La Ley Federal del Trabajo, la cual se refiere al trabajo en su artículo 3° de la siguiente manera "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Este artículo recoge el principio contenido en la Declaración de Derechos Sociales del Tratado de Versalles de 1919.

Analicemos ahora el presente artículo, haciendo referencia a la cita al finalizar el análisis.

*"El trabajo es un derecho y un deber sociales.

El hombre situado en la sociedad, tiene deberes y a su vez se le han otorgado derechos.

La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, por eso el trabajo es un nivel, pero a su vez el hombre tiene derecho a esperar y a exigir de la sociedad condiciones de vida que le permitan la oportunidad de trabajar, de ahí el preámbulo del artículo 123 constitucional del derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil.

*El trabajo no es un artículo de comercio.

Considerar al hombre como un medio material de producción, como un instrumento para acumular riqueza, es una idea que ataca a su dignidad.

*El trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta.

Este principio de libertad y de dignidad tiene su más clara expresión en el artículo 4° de la Ley Federal del Trabajo.

"No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que les acomode, siendo lícitos..."

Su libertad y su dignidad humana han de permanecer intocables, es un patrimonio del hombre que trabaja, lo afirma, le permite realizarse y lo hace trascendente.

La dignidad humana ha de entenderse como el conjunto de atributos que corresponden al hombre por el sólo hecho de serlo.

*El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Este principio es el objetivo de más alto rango

para todo hombre". 5/

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º párrafo segundo conceptúa al trabajo como "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Finalmente se hace necesario señalar que la palabra trabajo es de origen etimológico incierto, algunos autores consideran que proviene del latín "trabs, trabis", que significa traba, otros encuentran su raíz en la palabra "laborare"; que quiere decir, laborar; y otros más ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego "thilbo" que denota apretar, oprimir o afligir.

Si bien es cierto que el origen etimológico es incierto, lo que no lo es, es que el trabajo representa un esfuerzo y este esfuerzo desde el punto de vista humano se encamina a la producción de satisfactores, necesarios al individuo y a la colectividad, el trabajo es la fuente de riqueza de un pueblo.

1.2. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

Se han utilizado como sinónimos en determinadas regiones y épocas los términos de Derecho Social, Derecho de Clase, Derecho Obrero, Legislación Social, Derecho In-

dustrial, etc.

Rafael de Pina al referirse al Derecho del Trabajo en su Diccionario de Derecho, afirma que éste, "no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del obrero, sino, más exactamente, un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de justicia social, según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado". ^{6/}

En cuanto al origen del Derecho del trabajo, existen opiniones encontradas, pues algunos autores consideran que su origen se remonta a la época antigua, en el Derecho Romano en los "colegia opificum", o bien en las "corps de métier" que aparecieron en Francia durante la Edad Media, otros expresan que el Derecho del trabajo surge en Inglaterra con la Revolución Cartista, otro grupo de pensadores se inclinan a pensar que su aparición se debe principalmente al impulso de los distintos movimientos sindicales por lograr una mayor justicia social entre aquellos que prestan el trabajo y quienes lo proporcionan.

"El Derecho Mexicano del trabajo tiene su fundamento en el apartado "A" del artículo 123 de la constitución política y se encuentra desarrollada principalmente

^{6/} Supra sig. séptima edición, Editorial Porrúa., S.A., México, 1987., p. 183.

en la Ley Federal del Trabajo, que en realidad es un verdadero código de trabajo, no obstante de su denominación oficial". ^{7/}

Una vez hecho este breve esbozo respecto al origen y fundamento del Derecho del trabajo, pasaremos ahora a conceptualizarlo, en razón de la universalidad de criterios de diferentes juristas.

La corriente contractualista define al Derecho del Trabajo de la siguiente manera:

Luisa Sanseverino citada por Juan D. Pozzo en su obra Derecho del trabajo lo identifica como "la parte del ordenamiento jurídico de las relaciones económicas, representadas por las relaciones contractuales del trabajo subordinado". ^{8/}

Mosa nos define al Derecho del trabajo como "el conjunto de reglas que regulan el trabajo prestado en virtud de un contrato y dependiendo de una empresa privada". ^{9/}

Con respecto a esta misma corriente el portugués Rodríguez Ventura nos dice que el Derecho del trabajo es "el conjunto de reglas de Derecho Objetivo, reguladoras de la relación de trabajo, es decir, de las relaciones contractuales establecidas entre los que dan y los que reciben una

^{7/} Idem.

^{8/} Supra sig. Tomo I., EDIAR, S.A. Editores, Buenos Aires, 1948., p. 347.

^{9/} Ibidem p. 348.

prestación del trabajo subordinado". 10/

Otro grupo de juristas definen al Derecho del Trabajo considerando no solamente la relación entre patrones y trabajadores sino también, la relación de éstos con el Estado, encontrándose así, definiciones tales como:

La de Juan Palomar de Miguel quien concibe al Derecho Laboral como "aquél que se refiere preferentemente a la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de más y otros con el Estado, en lo que concierne al trabajo subordinado, y en cuanto se refiere a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo que atañe a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral preponderante". 11/

En el mismo orden de ideas, en la Enciclopedia Jurídica Omeba define al Derecho del trabajo como "aquél que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinarias referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, de fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía donde el estudio como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas par-

10/ Idem.
11/ Supra. Diccionario para Juristas, Mayo ediciones SRL., México, 1981., p. 406.

tes en el proceso general de la producción". 12/

El Derecho del Trabajo ha sido el resultado del proceso de transformación que a lo largo de la historia se ha venido presentando, tanto en el aspecto político, como en el ámbito económico social, fincado en el abuso del hombre por el hombre mismo, en la conducta ventajosa del económicamente fuerte sobre el débil, y cuyo fin primordial es regular las relaciones obrero-patronales, logrando así una relación armónica.

1.3. FINALIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho Labrcral o Derecho del Trabajo es el resultado de causas muy diversas, económicas, políticas y sociales, consecuentemente, determinar cual es la finalidad plantea gran polémica.

Dentro de las corrientes doctrinarias que tratan de precisar los fines del Derecho del Trabajo encontramos las siguientes:

"Un sector resalta su carácter tuitivo y nivelador destinado a coordinar la acción contrapoblada de los trabajadores y de los patrones mediante una mutua comprensión de intereses". 13/

12/ Supra sig. Tomo VIII, cuarenta y cuatroava edición, Editorial Bibliográfica Argentina SRL., Buenos Aires, Argentina, 1964, p. 112.

13/ Diccionario Jurídico Mexicano, D-H, segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., U N A M , México, 1987..p.982.

A esta corriente corresponde la opinión de Alberto Briceño quien agrega, "que la finalidad está comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador". 14/

Otra corriente doctrinaria "atiende el carácter clasista esencialmente proletario del Derecho del trabajo y le atribuye dos fines esenciales:

Un fin económico, inmediato, destinado a nivelar la condición de los trabajadores grantizándoles una vida humana y decorosa.

El segundo, fin político y mediato, orientado a la reivindicación social de los trabajadores mediante la reinstauración de un régimen más justo y más perfecto". 15/

Otra corriente más, sostiene que el derecho del trabajo siempre ha sido una garantía individual que se debe a la persona humana y que el Estado debe tutelar, sin embargo, dicha garantía no basta, pues el hombre como tal necesita de cierta protección para cumplir su cometido, pero requiere también una serie de seguridades en torno a su trabajo y que su finalidad necesariamente debe ser tendiente a otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permiten en última

14/ BRICEÑO RUIZ, Alberto., op. cit. p. 13.

15/ Diccionario Jurídico Mexicano. op. cit. p. 983.

instancia la perfectibilidad del individuo.

En otro orden de ideas, el Dr. Cavazos Flores considera "que los fines del Derecho del Trabajo desde el punto de vista de la empresa en función de los intereses opuestos que en ella concurren son; hacer del caos un cosmos, 16 del descontento de las partes, un programa coordinado".

Evidentemente existe una enorme gama de criterios al respecto. Sin embargo, de una o de otra manera estos criterios culminan en la idea de que la finalidad primordial del Derecho del Trabajo es lograr la tutela de los derechos del hombre que trabaja, a fin de permitir la relación obrero-patronal.

1.4. CONCEPTO DE SENTENCIADO.

Si partimos de la base de que el sentenciado es aquel a quien se le ha pronunciado sentencia, menester es, analizar el momento de la pronunciación de la sentencia en el procedimiento penal, la naturaleza de la misma y su clasificación.

"La sentencia es el acto decisorio del juez mediante el cual afirma o niega la actualización de la cominación penal establecida por la ley". 17

16 / CAVAZOS FLORES, Baltasar., 35 lecciones de Derecho Laboral, sexta edición, Editorial Trillas, México, 1989. pp. 29-30.

17 / ARILLA BAS, Fernando, El Procedimiento Penal en México, decimoquinta edición, Editorial KRATOS, México, D.F., 1993, p. 162.

Son aplicables a la sentencia los artículos 309 del código de procedimientos penales para el Distrito Federal relativo a la sentencia en el juicio sumario, la cual podrá pronunciarse en el mismo juicio, o en el transcurso de cinco días.

El artículo 329 del citado código señala que la sentencia podrá pronunciarse dentro de los diez días siguientes a la vista si se ha seguido un procedimiento ordinario.

Si la causa excediere de cincuenta fojas, por cada veinte o fracción, se aumentará un día.

Relativo al mismo procedimiento, en el artículo 330 se establece que la sentencia condenatoria será apelable en ambos efectos (suspensivo y devolutivo).

El Código Federal de Procedimientos Penales prevé en los artículos 97 y 307 un término de diez días para dictar sentencia, salvo que se trate de un delito cuya pena no exceda de seis meses en cuyo caso podrá dictarse en la misma audiencia.

"La naturaleza de la sentencia penal es mixta. Como la acción penal, es en términos generales, de condena, pero al propio tiempo declarativa, puesto que declara la responsabilidad penal, que es, en definitiva, el antecedente de la condena, es decir, de la actualización de la cominación penal sobre el sujeto pasivo de la acción.

La sentencia es el acto decisorio culminante de la actividad del órgano jurisdiccional, el cual resuelve si actualiza o no sobre el sujeto pasivo de la acción penal es tablecida por la ley.

La sentencia es el resultado de tres momentos: de crítica, de juicio y de decisión". 18/

En el Derecho positivo mexicano distinguimos dos categorías de sentencias:

- 1.- La sentencia definitiva, y
- 2.- La sentencia ejecutoriada.

La sentencia definitiva "es aquella que decide la controversia en cuanto al fondo, pero admite todavía medios de impugnación a través de los cuales las partes inconformes pueden lograr su modificación, revocación o anulación." 19/

Sentencia ejecutoriada "es aquella que causa ejecutoria, por ministerio de ley o por resolución judicial, produciendo efectos de cosa juzgada". 20/

La cosa juzgada alcanza el rango de garantía de seguridad jurídica, consagrada en el artículo 23 constitucional.

18/ Ibidem p. 163.

19/ Diccionario Jurídico Mexicano, P-2, segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., UNAM., México, 1988. p. 2892.

20/ Idem.

Artículo 23 constitucional.

"... Nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo delito, ya sea que en el juicio se le absuelva o se le condene..."

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto que "sólo existe la transgresión del artículo 23 constitucional en el caso de que se halla dictado sentencia irrevocable, pero si tal sentencia no se dictó, nada impide que se abra nuevo proceso en donde se dicte una resolución firme". Compilación de 1917 - 1965, segunda parte, tesis veintitres. p. 325.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en una resolución publicada en la página 285 del tomo XXXIV del Semanario Judicial de la Federación, hace una distinción entre sentencia definitiva y sentencia ejecutoriada, y así resuelve "por la sentencia definitiva en materia penal, debe entenderse la que resuelve el proceso y la ejecutoriada es aquella que no admite recurso alguno".

Pese a esta resolución, el artículo 16 de la Ley de Amparo confunde la sentencia definitiva con la sentencia ejecutoriada. Lo que si es posible es que una sentencia definitiva puede convertirse en ejecutoriada, en los siguientes casos:

- 1.- Cuando la ley no concede recurso alguno

contra ellas. (Artículo 443, frac. II del CPPDF y 360, frac. II del CFPP).

2.- Cuando han sido consentidos expresa o tácitamente, entendiéndose por consentimiento tácito el acto omisivo de no imponer el recurso dentro del término legal (Artículos 443 frac. II del CPPDF y 360 frac. I del CFPP).

3.- Otra forma de conformidad expresa, es el cumplimiento voluntario de la sentencia.

Con la sentencia ejecutoriada, el acusado asume el carácter de sentenciado.

Al hacer referencia a la naturaleza mixta de la sentencia, señalamos su naturaleza de condena, entendiéndose por ésta el "testimonio que de la sentencia da el escribano del juzgado a fin de que conste en el destino que lleva el reo sentenciado". 21/

Consecuentemente, condenar consiste en el pronunciamiento que el juez hace de una sentencia, en la cual impone al reo la pena correspondiente.

Lógicamente el condenado es el sentenciado a quien se le ha aplicado una pena.

Encontramos así que los condenados se distinguen en base al tipo de pena detentiva irrogada en:

Reclusos: que son los detenidos, condenados a la pena de reclusión de tres días a cuarenta años de prisión.

Se han utilizado como sinónimas las palabras sentenciado y condenado, sin embargo, se trata de situaciones distintas: al pronunciarse una sententecia puede ser que se absuelva o se condene, y no porque se le absuelva deja de ser sentenciado, en cambio al referirnos al condenado, lo hacemos en aquellos casos en que la sentencia pronunciada necesariamente impone al sentenciado una pena.

1.5. CONCEPTO DE PENITENCIARIA.

Encuentra su origen en la ideología religiosa, valiéndose de la penitencia como el medio para llegar al arrepentimiento del pecador, utilizando lugares solitarios, apartados del ruido cortesano y la interacción comunitaria, dando origen al monasterio y al convento, en determinado momento histórico se convierte en voz jurídica.

En el aspecto que nos ocupa parece ser que el concepto de cárcel precede a los de presidio, prisión y penitenciaría. "Con la voz cárcel se designa histórica y técnicamente al local o edificio en que se aloja a los procesados, y presidio, prisión y penitenciaría, indican en cambio el destinado a los sentenciados en justicia".^{22/}

Sin embargo, doctrinariamente se utilizan como tég

^{22/} Supra op. cit. La prisión. p. 254.

minos sinónimos el de prisión y penitenciaría.

Así, Goffman citado en el Diccionario Jurídico Mexicano define a la prisión o penitenciaría como "aquella organización en donde los sujetos que en ella viven están sometidos a una sola autoridad, en la que en mayor o menor medida, están separados del mundo circundante, y en que todos los procesos vitales y necesidades de los internos están administrados según un plan unicompreensivo (reglamento interno) que reclama para sí la total persona de los internos y elimina la separación usual del ámbito de trabajo, vivienda y de tiempo libre". 23/

Se le define también como "un tipo especial de sistema social muy intrigante, donde están alterados o se han eliminado gran cantidad de rasgos estructurales importantes en la comunidad libre. El trabajo se encuentra transfigurado por la prisión, está ausente la heterogeneidad de sexos, los símbolos del sistema de estratificación social desaparecen y se forman otros índices de prestigio, el poder se ejerce a través de la fuerza física". 24/

Nuestra Carta Magna en su artículo 18 establece una clara diferencia en cuanto al sitio al que se traslade al presunto responsable, estableciéndole una prisión preven

23/ Idem.

24/ Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXII, cuadragésima cuarta edición, Bibliográfica Omeba, Editores librerías, Argentina, 1964, p. 16.

tiva (reclusorio preventivo) de aquel que se destine al condenado para la extinción de la pena privativa de libertad que se le halla impuesto.

Al referirse nuestra norma suprema al término prisión únicamente como aquel sitio de reclusión preventiva diferente de aquel que se destine para la extinción de las penas, podemos considerar presuntivamente que se refiere este último a la penitenciaria y que; por ende, nuestra constitución no se refiere a la prisión y a la penitenciaria como términos sinónimos.

1.6. CONCEPTO DE DERECHO PENITENCIARIO.

Desde tiempos remotos hasta nuestros días todas las sociedades han poseído un sistema de penas, de carácter privado o público; la pena es un hecho universal.

Si hablamos de un sistema de penas, no podemos pasar por alto referirnos a aquel conjunto de normas jurídicas que regulan la ejecución de las mismas, es decir, al Derecho Penitenciario.

Al referirnos a éste, encontramos dos corrientes de pensamiento, por un lado aquellos autores que lo consideran como una rama o sección del Derecho Ejecutivo Penal y por el otro, aquellos que proclaman su autonomía.

Respecto al primer grupo encontramos la opinión del penalista Eugenio Cuello Calón quien considera "que la

denominación de Derecho Penitenciario es justa cuando hace referencia al conjunto de normas jurídicas que regulan la ejecución de la pena de privación de libertad entre ellas las que garantizan el respeto de los derechos del recluso y el de su personalidad. Pero este derecho no es más que parte, principalísima sin duda, pero parte al fin del basto de recho de ejecución penal que comprende las normas jurídicas que regulan la ejecución de todas las penas y medidas de seguridad". 25/

En cuanto al segundo sector que define la autonomía del Derecho Penitenciario, considera que éste lo es tanto desde el punto de vista científico como desde el punto de vista legislativo.

Desde el punto de vista científico porque éste forma parte de estudios especializados, además ya en diversas Universidades del país se ha incorporado al plan de estudios de la carrera de Licenciado en Derecho; por otra parte se han escrito acerca del Derecho Penitenciario numerosas obras por destacados autores tales como: Carranca y Rivas, García Ramírez y Adato de Ibarra entre otros.

Asimismo se han publicado diversos artículos en revistas especializadas como la revista mexicana de Derecho Penal y se han celebrado a la fecha seis congresos nacionales.

25/ CUELLO CALON, Eugenio., La moderna Penología. Tomo I., Bosch Casa Editorial, Barcelona, 1958. p. 12.

Con respecto a la autonomía legislativa, aún cuando el Distrito Federal no cuenta con una ley de ejecución de penas, no es posible negar la autonomía legislativa del Derecho penitenciario, lo que se evidencia es, sin duda, el rotundo atraso de nuestra entidad federativa.

Así lo considera Jorge Ojeda Velázquez en su obra Derecho de Ejecución de penas y señala que "la codificación de una rama del ordenamiento jurídico en una sola ley y en un sólo reglamento, si bien confiere claridad y facilidad de estudio a la materia no tiene en si una importancia determinante en el plano sustancial".^{26/}

Una vez precisado el carácter autónomo del Derecho penitenciario, pasemos ahora a conceptualizarlo.

Jorge Ojeda Velázquez cita a Malo Camacho en su obra y señala que éste conceptúa al Derecho penitenciario "como el conjunto de normas que regulan la ejecución de las medidas de seguridad, impuestas por la autoridad competente, como consecuencia de la comisión de conductas previstas como delitos en la ley penal".^{27/}

Derecho Penitenciario es el "conjunto de normas jurídicas que regulan la ejecución de las penas privativas

^{26/} Supra sig., segunda edición, Editorial Porrúa., S.A., México, 1985, p.p. 62-63.

^{27/} Ibidem p. 5.

de libertad". 28/

El artículo 18 párrafo segundo sienta las bases del sistema penitenciario tanto federal como local, fincados en el trabajo, la capacitación para el mismo y la educación como medios para la readaptación social del delincuente.

Concluamos entonces señalando que el Derecho Penitenciario es el conjunto de normas de carácter jurídico que regulan la aplicación de la pena privativa de la libertad, así como el tratamiento que se proporcione a los reclusos tendientes a su integración a la vida social, logrando su readaptación a la misma.

ANTECEDENTES DEL TRABAJO PENITENCIARIO

2.1. EL TRABAJO EN LA EJECUCION DE PENAS.

En la ejecución de penas, el trabajo se utiliza algunas veces como castigo, otras como pasatiempo; como recurso económico, o, finalmente como medio educativo y terapéutico.

El Derecho Romano utilizó el trabajo como pena y aplicó en grande las cadenas ad opus (las obras públicas), ad metalla (las minas), y ad lusus (los juegos de circo).

Otro tanto parece que fue en la Edad Media aunque con menor amplitud. En la Edad Moderna las galeras en Europa, llegaron a ser lo que hoy la prisión, es decir, la pena exclusiva, casi única para los delitos graves, en tanto para los leves se aplicaba generalmente la pena de azotes.

Acabada la pena de galeras, los siervos de la pena volvieron a las obras públicas, las carreteras, los ferrocarriles, los puertos, las obras hidráulicas que en todas partes, durante la primera mitad del siglo XIX, se han hecho con su esfuerzo muscular, el cual, los redime de sus culpas.

Pero otras veces, el rigor de fatigar al reo hasta cuando nada útil hubiera en que emplearle, llevó a aberra

ciones penitenciarias como aquella que en las prisiones inglesas se perpetuó con el nombre de la "rueda", la rueda gigantesca movida sin fin alguno, salvo la de fatigar los pies de los forzados. 29/

En este mismo sentido, Napoleón I en Francia expresó en el artículo 15 de su código penal lo siguiente:

"Los hombres condenados a trabajos forzados serán empleados en los trabajos más penosos, arrastrarán a sus pies unos grillos y serán amarrados de dos en dos con una cadena, cuando la naturaleza del trabajo en que se empleen lo permita.

El artículo 20 de este mismo código viene a dar un complemento horroroso al anterior, señala que quien haya sido condenado a la pena de trabajos forzados a perpetuidad será marcado en la plaza pública, por medio de la aplicación de un hierro candente sobre el hombro derecho, ambos artículos se reproducen en la obra de Raúl Carranca y Rivas, 30/ "Derecho Penitenciario".

En contraposición al trabajo como castigo útil o inútil, está el trabajo realizado como pasatiempo.

"Esto sucede en las pequeñas cárceles que, abandonadas por la administración penitenciaria y faltas de peque-

29/ Cfr. BERNALDO DE QUIROZ, Constancio., Lecciones de Derecho Penitenciario, Textos Universitarios, México, 1953, pp. 111-113.

30/ Supra sig. Edit. Porrúa, México, 1974. pp. 392-393.

En los talleres en que ganar su peculio, los penados tienden a matar el tiempo en pequeñas obras, las cuales pueden servir o no para la venta, pero procuran al menos su distracción.

Los menudos objetos del arte penitenciario, a saber son: los artículos en hueso o en madera, los tejidos de medias, de bolsillos, de otros géneros de punto, o bien la botella conteniendo el retabillo con los emblemas de la prisión o la estructura de una fragata". ^{31/}

Antes de referirnos a la tercera concepción del trabajo penitenciario como recurso económico, haremos mención de algunos momentos históricos en relación con el trabajo del reo.

"La Edad Media, el origen del capitalismo, el mercantilismo, la Revolución Industrial son todas épocas que han aportado una cuota importante en la formación de las distintas estructuras socio-económicas nacionales por medio de las relaciones económicas particulares que reinarán en cada una de ellas.

Consecuentemente como resultado de la exaltación de determinados bienes jurídicos, la represión de ciertos delitos y el tratamiento jurídico-penal de sus autores fue más o menos revitalizado. Luego el método de ejecución de las consecuencias penales permaneció íntimamente vinculado a la ideología como a los intereses económicos emanados de 31/ BERNALDO DE QUIROZ, Constancio. op. cit. p. 116.

cada una de esas etapas histórico sociales.

Durante el feudalismo no sólo fueron aplicadas penas privativas de la libertad en la que podría descubrirse alguna alternativa apropiada para alimentar la fuerza de trabajo de los prisioneros, sino que fue necesario un retorno a los viejos métodos de la pena de muerte y del castigo corporal, y a que por otro lado, también era imposible la implantación de la pena pecuniaria para todas las clases sobre bases económicas.

Las penitenciarías alcanzaron su punto más alto durante el mercantilismo y dieron un impulso decisivo al desarrollo de nuevos métodos de producción.

El significado económico de la penitenciaría se difunde aún más con la propagación del sistema de la fábrica.

Hasta el comienzo de la industrialización la pena privativa de libertad tuvo como fin dominante del modo de su ejecución la justa utilización de su fuerza de trabajo a través del empresario, pues en general dominaba una insuficiencia de aquel tipo de fuerza.

Con la industrialización se cambiaron las relaciones sobre el mercado laboral, la máquina y la emancipación campesina liberaron muchas fuerzas de trabajo que vinieron a reemplazar los trabajadores-prisioneros en razón de resul

tar más barato y utilizables por su movilidad de trasplante. Por lo tanto los empresarios abandonaron el trabajo de los prisioneros por resultar poco rentable". ^{32/}

Regresamos ahora a ocuparnos del trabajo penitenciario como recurso económico.

Abremos de apuntar que este es el modo más frecuente con que el trabajo se presenta en las prisiones, sobre todo tratándose de simples penas correccionales, puesto que en las aflictivas aún se manifiestan modos del trabajo castigo. "Ahora se trata de una organización del trabajo al modo industrial, que consienta en sus rendimientos, una triple aplicación económica en bien de las tres partes que intervienen en el drama penal: el delincuente, la víctima y el Estado, representado para estos efectos en la administración penitenciaria.

Le interesa a esta última resarcirse, aunque sea sólo en parte, de los gastos que ocasiona el sostenimiento del recluso; a la víctima le interesan sus derechos civiles, esto es, la reparación e indemnización de los daños sufridos; por último el producto del trabajo del penado, hábilmente distribuido, aún consiente que una parte de él se reserve a la constitución de un pequeño ahorro en beneficio

32/ BERGALLI, Roberto; "¿Readaptación Social por medio de la ejecución penal?", Publicaciones del Instituto de Criminología. Universidad de Madrid; Año LXXVI, Madrid, 1976. pp. 22-28.

del condenado". 33/

Pasemos a analizar ahora el trabajo educador y el trabajo médico o terapéutico. El primero se refiere, sobre todo, a la iniciación, el aprendizaje de oficios en las prisiones; el segundo al ejercicio y práctica de determinadas actividades manuales escogidas y especialmente prescritas para determinados individuos o grupos.

Referidos los distintos matices que puede revestir el trabajo en la ejecución de las penas, preciso es resaltar el pensamiento de Roberto Belgalli, respecto a la teología de la pena, y en cuanto a ella, expresa:

"Mientras la sociedad crea que una pena amenazada o aplicada puede determinar a los hombres ante la realización de delitos; mientras sean elegidos también métodos que deban tener un efecto limitador contra la criminalidad potencial entonces se tendrá la validez de la doctrina de que las penas intimidatorias constituyen un daño necesario para la protección de los bienes.

Cuando se considera la estructura real de la sociedad capitalista moderna con todas sus diferencias sociales, surge la reflexión de que para luchar contra la criminalidad de los estatutos privilegiados, las penas tienen que ser de tal naturaleza que estos estatutos deben recelar un deterioro ulterior de sus condiciones de existen-

cia. Es evidente entonces que esta determinante negativa, este aspecto teleológico de la elección de los métodos de ejecución penal encuentra también su reflejo concreto en la transformación de la estructura social.

En cambio, cuando se observan las determinantes positivas, se vierte un lugar común en la nueva comprobación de que modos de pena específicos corresponden a escalones dados del desarrollo económico.

Es evidente que la esclavitud como delito no puede existir sin una economía esclava, que el trabajo penitenciario es imposible sin manufacturas o industrias que las penas pecuniarias para todas las clases sociales serían utópicas sin una economía fundada en el dinero".^{34/}

2.2. EL TRABAJO PENITENCIARIO EN LOS PAISES NORDICOS.

El tratamiento detentivo es sustancialmente diferente en estas naciones, del practicado en el resto de Europa.

Un empleo constante de la terapia de grupo, el destino de una gran mayoría de penados a prisiones abiertas y la preocupación efectiva por la asistencia post-penitenciaria son tres, entre otras muchas, de las notas que definen el régimen prisional de las mismas.

^{34/} Supra op. cit. pp. 23-24

2.2.1. D I N A M A R C A .

Dos formas de detención conoce Dinamarca:

1.- La simple, hasta dos años, con un régimen suave, en el sentido de una mayor libertad interna en el establecimiento; cumpliéndose bajo la modalidad de confinamiento solitario, y

2.- La prisión ordinaria, temporal o perpetua, que es ejecutada en una cárcel local, en aislamiento solitario, o en una prisión estatal, con régimen común diurno y nocturno en las abiertas o sólo diurno en las instituciones cerradas.

Como en todos los países, el trabajo es el centro del régimen penitenciario en Dinamarca.

Durante una jornada de ocho horas desarrollan los reclusos su actividad, bien en los talleres de la prisión o en las fábricas, si el régimen es abierto.

En contraprestación reciben una remuneración suficiente para atender a sus gastos durante el internamiento. Los cursos de formación profesional y vocacional completan lo referente a la actividad laboral.

2.2.2. N O R U E G A .

El trabajo obligatorio, remunerado, por el que se redime parte de la pena impuesta y bajo el régimen de admi-

nistración para los penados, del que figuran exentos los detenidos preventivamente, se ajusta específicamente a la máxima idoneidad con la vocación y capacidad del privado de su libertad; de tal forma que si la institución no posee la actividad laboral apta para un determinado condenado, se le entrega similar cantidad económica que al reo trabajador, permitiéndose también la labor por cuenta de un patrón externo a los que observen buena conducta.

De lo que se trata es de que el recluso dentro de lo posible se realice y así, al igual que el trabajo es claramente vocacional, especial cuidado pone el establecimiento en que desarrolle sus aficiones y pasatiempos proporcionándole el material e instrumentos necesarios.

Se considera elemental, para el que no lo posea, la búsqueda de empleo, y así se le conceden numerosos permisos de salida con este objeto y una vez obtenida la ocupación se tolera el trabajo extramuros de la institución para poder conservar aquella, previo traslado, en su caso, a un establecimiento abierto o semiabierto, si se encontraba interno en uno cerrado, y aproximadamente cuando restan tres meses para la libertad.

La labor de la prisión no finaliza en Noruega con la marcha del recluso; le auxilia no sólo en la búsqueda de trabajo y lugar de acomodo, sino que le entrega, a sus expensas, ropa civil y herramientas propias de su futuro o ac

tual empleo en caso de que no las posea o estén en mal estado.

Mantendrá también el establecimiento estrecho contacto, tanto con los organismos de asistencia post-penitenciaria como con las diversas oficinas de colocación y entregará a los mismos, para que se lo administren, el peculio de reserva del liberto, si alcanza una cantidad importante, pues a su salida tan sólo se le concede el dinero necesario para su subsistencia y hasta que cobre el primer sueldo en libertad.

2.2.3. S U E C I A .

Tres ideas rectoras han de respetarse en la ejecución carcelaria:

Tratamiento revitalizador respetuoso de la dignidad humana y evitador de los efectos nocivos derivados de la privación de libertad.

Flexibilidad del mismo; evitándose poner en peligro la salud física o mental del recluso, e individualización del tratamiento.

Sobre estas bases se estructura el sistema penitenciario sueco, regido por cuatro principios, a saber son:

1.- El del grupo pequeño y homogéneo en cada institución.

2.- El de la amplitud espacial de las mismas para el trabajo, recreo y deportes.

3.- El del empleo al máximo del progreso técnico moderno.

4.- La consideración del trabajo como medio principal reeducador y resocializador.

Por lo que hace al trabajo penitenciario o carcelario, éste se encuentra integrado en la economía nacional, se desarrolla de forma semejante al libre; la jornada semanal laboral es de cinco horas, el salario es idéntico al contractual en libertad, así como los derechos de indemnización por accidente y seguros sociales.

Con la remuneración ha de pagar las deudas e indemnizaciones de la sentencia, los impuestos, su alimentación en el establecimiento y auxiliar a su familia, disfrutando finalmente los condenados a penas superiores al año, de vacaciones periódicas al igual que a los trabajadores libres, pues se asegura que el moderno trabajo industrial en talleres las exige. ^{35/}

2.3. EL TRABAJO PENITENCIARIO EN ESPAÑA.

El Primer Congreso Mundial de las Naciones Unidas para la prevención del delito y el tratamiento del delin-

^{35/} Cfr. GARCIA VALDES, Carlos; Estudios de Derecho Penitenciario; Editorial Tecnos S.A. España, 1982. pp.48-60.

cuenta proporciona un esquema suficiente para proclamar el estatuto jurídico del trabajo penitenciario, y de manera sintética establece las bases del mismo, al respecto señala que este debe ser:

- I.- Desvinculado de la naturaleza de la pena.
- II.- Factor significativo del régimen y tratamiento como medio de fomentar hábitos laborales, ya en los efectos de formación profesional o incremento de la actividad laboral habida o conseguida.
- III.- Obligatorio para los que estén sometidos a cumplimiento de pena impuesta y voluntario para los que aún no han sido sentenciados.
- IV.- Debe procurarse que sea vigente y tenga una proyección futura, al mismo tiempo que adecuado a las condiciones psicotécnicas de los internos.
- V.- Debe de ser debidamente remunerado y estar tutelado por la seguridad en los riesgos del trabajo, amparado por la Seguridad Social y protegido por un régimen jurídico." ^{36/}

36/ GARCIA VALDES, Carlos. El Trabajo Penitenciario en España. Dirección General de Instituciones Penitenciarias, Editado por Talleres Penitenciarios de Alcalá de Henares, España, 1979. p. 30.

Independientemente de los puntos abordados en el Primer Congreso Mundial de las Naciones Unidas para la prevención del delito y el tratamiento del delincuente, García Valdes no acepta la homologación del trabajo penitenciario al trabajo libre, pues el trabajo penitenciario tiene aspectos singulares que le diferencian del trabajo común.

El trabajo común está en función de una razón socioeconómica y probablemente, más en el aspecto económico que en el social. Las distintas clases de trabajo común afectan a un sector de la economía, se puede hablar entonces de trabajo industrial, agrícola, burocrático, artístico, etc.

Por el contrario el trabajo penitenciario se desarrolla en función de un proceso particular de modificación de aspectos personales etiológicos del delito o de la creación o conservación de hábitos laborales, proyectado a la integración de los internos a la sociedad.

El trabajo penitenciario, es definitivamente la infraestructura de un patrimonio personal y humano que se aproxima a la plenitud del orden jurídico, social y económico a través de la ejecución de las penas de privación de la libertad.

En atención a lo expuesto, la única clasificación posible del trabajo penitenciario es la siguiente:

- a) Trabajo formativo.
- b) Trabajo creador de hábitos personales.
- c) Trabajo conservador de hábitos laborales.
- d) Trabajo terapéutico.

El trabajo formativo - formación profesional - es la justificación más profunda del trabajo penitenciario, pues asevera García Valdés que la falta de formación profesional produce factores etiológicos delincuenciales.

De la misma forma, el trabajo creador de hábitos laborales como el conservador de los mismos se encaminan a evitar los factores delincuenciales a través de la conservación y el fomento de las facultades laborales del interno con el fin de lograr nuevamente su inserción a la sociedad.

En cuanto al trabajo terapéutico o laboterapia, es básico en el equilibrio psicológico de los reclusos.

Por lo que respecta a la organización del trabajo, en el medio penitenciario se ha ido desarrollando desde la organización del mismo por los servicios internos, sin la intervención de la administración hasta la constitución de núcleos empresariales de estructura idéntica o similar a la empresa libre; en este último aspecto los sistemas más importantes del trabajo penitenciario son:

- a) El trabajo de explotación directa de los inter

nos.

- b) El trabajo por cuenta de la administración y
- c) El trabajo comprometido con empresas particulares.

Pero a todo esto, ¿cuál es el carácter que reviste el trabajo penitenciario en España?, la respuesta es la siguiente:

En 1964 entra en vigor el Decreto sobre Régimen y Funcionamiento de trabajos penitenciarios en el que se les constituye como entidad estatal autónoma del grupo "A", es decir, como organismo autónomo que no percibe auxilios o subvenciones procedentes del presupuesto del Estado y que atiende sus servicios exclusivamente con los resultados económicos de su actividad, de acuerdo con la disposición transitoria quinta de la ley de 27 de diciembre de 1958 de régimen jurídico de las entidades estatales autónomas.

Con esto queremos decir, que trabajos penitenciarios para conseguir sus fines se ha de convertir en una empresa, atender a la producción, la comercialización y la creación de un ámbito laboral propio por exigencias de las limitantes que la ley presenta, teniendo que autofinanciarse y someterse a todos los riesgos de las fluctuaciones económicas generales, sociales y laborales que típicamente e-

mergen en los establecimientos penitenciarios. 37 /

He aquí la razón por la cual no es posible homolo-
gar en España el trabajo penitenciario al trabajo de la co-
munidad libre, *pues es realmente difícil crear fuentes de
empleo, y sobre todo remunerar la mano de obra de los reclu-
sos de manera idéntica a la comunidad libre cuando se care-
ce de potencial económico suficiente.

2.4. EL TRABAJO PENITENCIARIO EN SAO PAULO, BRA- SIL.

Centraremos nuestra atención en la penitenciaría
de Sao Paulo, Brasil; ejemplo del trabajo cooperativo del
prisionero, o mejor dicho del privado de su libertad.

Esteban Zweig citado por Bernaldo de Quiroz, hace
una descripción de esta penitenciaría en su libro sobre el
Brasil, la cual reproducimos de manera textual en este tra-
bajo.

He aquí sus palabras:

"Todo lo encerrado nos oprime y por eso se me con-
trajo el corazón al ver la otra curiosidad (de San Pablo),
el célebre penitenciario de Sao Paulo, establecimiento mode-
lo que redunda en honor de la ciudad, de la nación y de sus

37 / Cfr. GARCIA VALDES, Carlos. op. cit. pp. 36-59.

directores. Aquí el problema del establecimiento penal - que en la moral nunca podrá resolverse totalmente - ha sido abordado por el lado más humano, y este país, en cuyo código penal no figura la pena de muerte, ha procurado tratar a sus criminales según los principios más razonables y más modernos. Aquí a diferencia de otros países no se ha abolido la humanidad - por ser algo demasiado rancio - en el trato con los penados, sino que se desarrolla intencionalmente y es fomentada, en la convicción de que cada preso debe hacer el trabajo que le sea adecuado y que todos juntos deben formar una comunidad autárquica, por decirlo así, bastándose a sí mismos.

En este conjunto de casas grandes, asombrosamente limpias y edificadas de acuerdo con los preceptos de la higiene, todo el mecanismo está acondicionado por quienes en ellos viven, los mismos presos hacen el pan, preparan los medicamentos, administran la clínica y el hospital, cultivan las hortalizas y lavan la ropa, de suerte que rarisimas veces recurren a los servicios ajenos, los directores fomentan cualquier inclinación artística; se ha formado una orquesta, en las salas se pueden mirar los dibujos hechos por los presos...

Estamos convencidos de que la penitenciaría de Sao Paulo es un verdadero establecimiento modelo, que bastaría para corregir esa presunción de las europeas, de que todas las instituciones son las más perfeccionadas del mundo, y,

sin embargo, respiramos con desahogo al pasar, finalmente, por la última de la larga serie de pesadas puertas de hierro: respiramos libertad y vemos hombres libres". ^{38/}

2.5. EL TRABAJO PENITENCIARIO EN MEXICO

Ya hemos analizado el trabajo penitenciario en los países nórdicos, en España, en Brasil, pero lo que realmente nos preocupa es nuestra realidad penitenciaria en torno a la organización del trabajo que se presenta en el interior de los penales.

De nada nos sirve conocer y admirar modelos europeos o latinos, lo que realmente debe ocuparnos es conocer, criticar y aportar elementos que puedan llegar a causar inquietud, revuelo, conciencia en la proyección futura del trabajo penitenciario.

Como no es posible situarnos en el presente, o bien proyectar el futuro sin volver la vista hacia atrás, partamos entonces del pasado.

Franco Sodi citado por Carranca y Rivas, traza un cuadro de las cárceles de la República en el año de 1941, en su obra El problema de las prisiones en la República.

"En Chihuahua, la penitenciaría se encontraba en aceptables condiciones higiénicas y contaba con talleres de

^{38/} Supra op. cit. pp. 120-121.

carpintería, albañilería, telares, fragua y panadería, además de encontrarse establecida una enfermería y una escuela con profesor, sin embargo carecían de reglamento interior.

Guanajuato, tuvo destinado a la penitenciaría el histórico edificio de la alhóndiga de granaditas, construida en 1809.

En 1941 se carecía de toda reglamentación y el sesenta por ciento de los reclusos se dedicaba a la holganza.

En la ciudad de Celaya, la cárcel se encontraba en el exconvento de San Agustín, desde 1870, no contaba con reglamentación alguna, sentenciados y procesados estaban juntos y el ochenta por ciento no se dedicaba a ninguna actividad o trabajo.

En la ciudad de León, la cárcel era una antigua casa particular, no contaba con reglamento de trabajo obligatorio o no.

Hidalgo, la penitenciaría era en 1941 el exconvento de franciscanos, no tenía enfermería, ni reglamento de trabajo, y las condiciones de higiene eran pésimas.

Jalisco, la penitenciaría fue construida en el año de 1931. Había seguridad e higiene, alberca, teatro, taller de imprenta, carpintería, herrería e hilados y tejidos, pero el trabajo no estaba reglamentado ni organizado.

Morelos, la penitenciaría fue terminada en el año de 1934, había escuela y bibliotecas, los reos se dedicaban a trabajos libres.

Oaxaca, la prisión ocupaba en 1941 un exconvento. No existía reglamento alguno, procesados y sentenciados se alojaban en el mismo lugar y no estaban obligados a trabajar.

Puebla, la penitenciaría de este lugar data de 1891, para 1941 contaba con talleres de hilados y tejidos, cerdería, carpintería, mecánica, limpia de borra y confección de sueteres de lana y la totalidad de su población trabajaba.

Sonora, su penitenciaría fue construida en la capital del estado, Hermosillo, convivían mujeres, niños, procesados y sentenciados, inclusive aquellos infractores a los reglamentos de policía y buen gobierno, no había reglamento ni trabajo organizado.

Tabasco, el edificio de su penitenciaría fue terminado en 1938, transcurridos tres años no contaba con reglamento, ni existía trabajo organizado y mucho menos clasificación alguna.

Tamaulipas, la prisión se encontraba en Ciudad Victoria, no contaba con talleres, escuela, ni reglamento.

Tlaxcala, la prisión era un viejo convento cons-

truído en 1524, no contaba con trabajo organizado, ni tampoco con reglamento.

Yucatán, en el año de 1895 fue inaugurada su penitenciaría en la ciudad de Mérida y su reglamento se expidió en el año de 1922".^{39/}

Como podemos apreciar, la vida penitenciaria en este período era desoladora.

Sergio García Ramírez considera, en relación al trabajo penitenciario, que no ha desaparecido la concepción y aplicación del trabajo como pena que complementa a la prisión, ni mucho menos como instrumento de lucro para los particulares o para la administración penitenciaria.

La primera hipótesis se adecúa a la imposición de ocupaciones ociosas y extenuantes, la segunda a la explotación del penado.

Para García Ramírez la historia del penitenciarismo contemporáneo se resume en una serie de restituciones.

Al proceso de restitución, no le es ajeno lo relativo al trabajo.

Primero, se devolvió al penado el derecho a laborar, posteriormente se le restituyó el sentido al trabajo; actualmente se pretende restituir al reo su condición de

^{39/} Supra op. cit. pp. 462-465.

obrero, de trabajador ordinario, pero esto es todavía una utopía, un problema al cual no se ha dado solución; pues "las cárceles son un archipiélago ocupado por tareas rudimentarias. Entre ellas continúan prosperando las artesanías más modestas, absolutamente inútiles en el doble plano de la formación laboral y de la economía.

Se ha producido verdaderamente una inversión: las ocupaciones superficiales que de otro modo llenarían vastos períodos de tiempo libre, han pasado a ser cuestiones principales; las que deberían serlo no existen.

Para resolver no pocas de estas deficiencias bastaría adoptar una idea afortunada: construir primero, la industria y crear la prisión en torno suyo.

De tal suerte la prisión deberá acomodarse al paso apresurado de la industria, no ésta, reducirse al ritmo desmayado de la cárcel.

La conservación de técnicas, de equipos, de propósitos rebasados, acentúa la grieta entre el mundo libre y el prisionero e impide la reincorporación fluida del excarcelado. Esta es su mayor deficiencia". 40/

De lo anteriormente expuesto podemos concluir que

40/ GARCIA RAMIREZ, Sergio; La prisión, Editorial, Fondo de Cultura Económica; U N A M : Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 1975. pp. 74-77.

la organización del trabajo penitenciario presenta en la actualidad una enorme problemática sin resolver, y que el producto de este trabajo bien podría incorporarse a futuro a nuestra incompleta economía nacional, aprovechando toda esa fuerza humana en cautiverio, pero sin olvidar jamás, su condición de hombres.

SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

3.1. ELEMENTOS PARA CONSIDERAR LA EXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL.

Para llegar a entender la actual concepción acerca de la relación laboral, es necesario hacer una breve crónica de aquellos preceptos que le dieron origen, para llegar posteriormente a su concepto y análisis.

En la obra en homenaje al maestro Mario de la Cueva, se menciona que el primer sistematizador de la teoría de la relación de trabajo fue el alemán Heinz Potthof, en 1922, en años posteriores a la promulgación de la constitución de Weimar de 1919, en un ambiente marxista como consecuencia de la difícil situación económica de Alemania al concluir la primera guerra mundial.

Esta exposición apuntó a las relaciones laborales como un fenómeno ajeno al comercio y más bien como una realización personal de servicios; por otra parte, la institucionalización de la empresa se advierte ya, pues sus miembros se conciben como formando una asociación de trabajo in separable o interrelacionado, de donde se desprenden derechos y obligaciones para sus integrantes.

En la misma obra se cita la exposición de Erich Molitor de 1929, quien distingue entre vínculos obligacionales nacidos de un contrato y que rigen durante su vigencia y relaciones de pertenencia a la empresa o al establecimiento que surgen por la incorporación y persistencia durante la relación misma.

Molitor precisó la diferencia entre contrato y relación de trabajo: el primero es el acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, la segunda es la prestación misma del servicio, para la producción de sus efectos, el Derecho del Trabajo toma en cuenta la prestación misma del servicio y no de su origen.

Se nos sigue narrando en la ya citada obra, que en Francia Georges Scelle sostuvo que para que la reglamentación del trabajo humano fuera compatible con la dignidad de la persona humana debía superarse la tesis del contrato de Derecho Civil, afirmando que en el mundo de la libertad se produciría un tránsito del subjetivismo contractualista al objetivismo realista, en el que los derechos del trabajo se fundarán en la voluntad del trabajador y en el hecho real de la prestación del servicio, protegiéndose al trabajo mismo y no al acuerdo de voluntades; mediante la aplicación del contenido de las disposiciones constitucionales, legales y derivadas de las convenciones colectivas.

Señaló que en el origen de la relación de trabajo

no se encuentra un contrato sino un "acto condición" consistente en que por el hecho real del ingreso del trabajador a la empresa se aplicará un estatuto objetivo.

La visión contemporánea del punto que nos ocupa precisa la incompatibilidad trabajo humano - contrato, pues si sólo pueden ser objeto de contratación las cosas que están en el comercio y el trabajo humano no puede ser considerado como una mercancía, debe concluirse que no resulta congruente con la finalidad del Derecho del Trabajo el admitir la necesidad de un contrato en la base de las prestaciones de servicios que regula.

La idea de la relación de trabajo no desconoce la posibilidad de la existencia de un contrato en su origen, ni tampoco le priva de efectos jurídicos, sólo que precisa que lo importante para la aplicación de los principios, normas e instituciones del Derecho del Trabajo es en la prestación real y efectiva del servicio subordinado independientemente del acto que le de origen.

El contrato también produce efectos por sí sólo, principalmente la obligación de prestar el servicio y de proporcionar el trabajo, cuyo incumplimiento producirá consecuencias jurídicas, responsabilidad civil para el trabajador, otorgamiento del puesto, y pago de salarios dejados de percibir para el patrón.^{41/}

^{41/} Cfr. Supra sig. UNAM. México, 1961. pp. 302-312.

La actual Ley Federal del Trabajo en el primer párrafo del artículo 20 se refiere a la relación de trabajo y preceptúa 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".

Mario de la Cueva, en su obra Derecho Mexicano del Trabajo consigna que "la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los Convenios Internacionales de los contratos colectivos, contratos ley y de sus normas supletorias". ^{42/}

Ludovico Barasi en su obra Tratado del Derecho del Trabajo hace hincapié en el error en el que se incurre al considerar la existencia de tres tipos de relación de trabajo a saber:

Una individual: entre empleador y trabajador, una pública entre el Estado y el empleado y operario dependiente del mismo y una colectiva cuando por lo menos uno de los

42 / DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, séptima edición, segunda parte. Editorial Porrúa, S.A., México, 1966. p. 478.

sujetos fuere una asociación sindical.

Afirma que "relación de trabajo es sólo aquella individual entre empleador y trabajador que son los sujetos de esa relación.

Los sindicatos quedan en la periferia con la relación de tutela de las categorías representadas o sea, de los empleadores y trabajadores, agrega que la protección sindical no se dirige únicamente a las relaciones entre los sujetos de la relación de trabajo ya que tiene por objeto a sí mismo los intereses de la producción y del intercambio, prescindiendo de la relación de trabajo". ^{43/}

Como hemos podido percatarnos a lo largo de nuestra exposición, existe una evidente diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo, el Dr. Cavazos Flores marca esta distinción en su obra causales de despido y al respecto señala que:

"El contrato de trabajo se perfecciona desde el instante mismo en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido.

La relación de trabajo, en cambio, surge hasta el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio.

En consecuencia podemos afirmar que un contrato

^{43/} Supra sig. (Dr. SUSSINI, Miguel), Tomo I; Editorial Alfa, Buenos Aires, 1953. pp. 261-263.

de trabajo puede existir sin la relación laboral y que ésta implica la presunción de existencia de un contrato aunque sea de naturaleza verbal. ^{44/}

Nuestra legislación laboral se refiere tanto al contrato de trabajo como a la relación laboral en el ya citado artículo 20 de nuestra ley.

Por otra parte, "el principio presuntivo de la relación de trabajo contenida en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo ratifica la validez primaria del hecho generador de la relación de trabajo cuando una persona presta un servicio y otra percibe un beneficio.

El patrón responderá, de acuerdo con este principio y con la responsabilidad que la ley le impone en el artículo 26, por falta de documentos donde consten las condiciones del servicio.

También deberá probar que un caso concreto no que da comprendido en la relación de trabajo.

El trabajador siempre tendrá a su favor, como lo señala el artículo 18 de la citada ley, la presunción que el principio establece". ^{45/}

Ya hemos señalado que la relación laboral nace en

^{44/} Supra sig. tercera edición, Editorial Trillas, México, 1989. pp. 22-23

^{45/} BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. cit. p. 115.

el preciso momento en que se empiezan a prestar los servicios, respecto a la duración de dicha relación de trabajo el artículo 35 de la multicitada ley, menciona que será siempre por tiempo indefinido a falta de estipulación expresa.

Desde luego las relaciones de trabajo también pueden ser por tiempo fijo o por obra determinada.

En el caso de que el contrato se celebre por tiempo fijo, deberá precisarse con toda claridad la fecha de su terminación, pero si vencido el término que se hubiera fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Lo mismo sucede cuando la relación de trabajo es por obra determinada, en cuyo caso debe expresarse con toda claridad en que consiste dicha obra, que por ejemplo puede ser promocional o bien tratarse de un pedido especial en cuyo caso debe de precisarse el mismo, la fecha probable de entrega, etc.

No podemos pasar por alto que así como surge la relación de trabajo, también puede verse suspendida o bien terminar.

Ambas situaciones se encuentran previstas en nuestra Ley Federal del Trabajo en sus artículos 42 y 53 respectivamente.

tivamente.

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo previene que son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

- " I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV.- El arresto del trabajador.
- V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5^o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución.
- VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje,

Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador".

Los supuestos para dar por terminada una relación laboral son las contenidas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, éstas son:

"I.- El mutuo consentimiento de las partes.

II.- La muerte del trabajador.

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, y

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434".

"Artículo 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputables al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
- II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV.- Los casos del artículo 38; y
- V.- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos*.

Finalmente concluimos que fuera del acuerdo de voluntades que se presenta como elemento indispensable en la concepción contractualista y sólo como posible en la teoría de la relación de trabajo, los demás elementos coinciden en términos generales en ambas posiciones.

Así, existirán siempre los sujetos patrón y trabajador, o sea, quien presta el servicio y quien lo recibe, la prestación del servicio, la subordinación y el salario.

3.2. EL PATRON.

Patrón, patrono, empleador o dador de trabajo, son todos términos equivalentes.

El término patrón (plural, patrones) es una expresión preferida por la ley mexicana y el código de trabajo chileno.

La Ley Federal del Trabajo vigente, preceptúa en su artículo 10 que "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Gide citado por Cabanellas en su Tratado de Derecho Laboral expresa que "se designa con el nombre de patrono, o mejor dicho de empresario, a quien disponiendo de un instrumento de producción - tierra o capital - demasiado considerable para poder ponerlo en actividad con su trabajo personal lo hace productivo mediante el obrero asalariado"^{46/}.

Por su parte, González Charri en su obra Derecho del Trabajo, considera que desde un punto de vista social o mejor dicho político social, "el patrono es uno de los elementos del poderoso binomio a cuyo derredor se estructura la actividad económica de los países capital - trabajo.

Se le considera como representativo del capital, no sólo porque se le identifica con la noción del propieta-

^{46/} Supra sig. Tomo I. Vol. 2 parte gral. tercera edición. Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1987. p. 262.

rio de la industria, taller, empresa, etc., sino porque lleva implícito el poder reglamentario y disciplinario que supone su condición de dueño dentro de un régimen de propiedad privada como el reconocido y amparado por nuestra constitución..

En la misma obra se citan los conceptos que del término patrón tiene tanto el código de trabajo colombiano como el código de trabajo chileno.

El artículo 22 inciso 2° del código de trabajo colombiano llama patrono a quien recibe y remunera el trabajo, dando especial significación al criterio de beneficiario de trabajo.

Según el código de trabajo chileno se entiende por patrono, o empleador, la persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tenga a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, en que trabajen obreros o empleados, cualquiera que sea su número". 47/

Ernesto Krotoschin utiliza el término patrono en su manual de Derecho del trabajo y se refiere a éste como aquel que ocupa por lo menos a un trabajador.

Precisa que también un sujeto colectivo de derecho

47/ Supra sig. cuarta edición, Editorial Temis; Bogotá, 1976. pp. 130-131.

o una persona jurídica privada o pública puede ser empleador.

En caso de personas colectivas, las funciones del empleador se separan, la persona jurídica es la parte contratante, pero el derecho de dirección lo ejercen personas naturales que actúan en nombre de la persona jurídica.

La doctrina distingue a veces entre empleador abstracto y empleador concreto. Por otro lado, es frecuente que el empleador delegue sus funciones de mando total o parcialmente en otras personas. 48/

Gómez y Gottschalk en su obra curso de Derecho del Trabajo analizan el concepto de empleador y al respecto señalan:

"El empleador es el deudor de la contraprestación salarial y otros accesorios, acreedor de la prestación de trabajo y de su utilidad es él la figura central de la empresa, de su dinamismo económico, social y disciplinario.

El empleador es la persona natural o jurídica, destacan que las leyes del trabajo cometieron el imperdonable error de definir empleador como si fuera empresa.

En el supuesto de considerarse empleador a la empresa, individual o colectiva que asume los riesgos de la

48/ Supra sig. Tomo I, tercera edición; Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina; 1979. pp. 50-52.

actividad económica, admite, asalaría y dirige la prestación personal de servicios.

Tendríamos que argüir que, si el empleador es la empresa, ésta no puede sufrir ofensas físicas, por otra parte la afirmación de que la empresa es lo mismo que empleador, suscita el problema teórico de su personalización.

Respecto a la personalización de la empresa, desde el siglo pasado los pandectistas alemanes ya se preocupaban por el asunto, se encaró el problema de la personalización de la empresa bajo la perspectiva de la personalidad moral.

Esta teoría recurría a una ficción jurídica considerando a la empresa como una unidad inmaterial distinta del titular.

El empleador es el principal empleado, el dirigente de la empresa el cual posee individualidad propia.

Los principales defensores de esta teoría fueron los juristas alemanes Mommsen, Gelpeck, Hassen Pulg y W. Endemann.

En la actualidad, el problema ha vuelto a ser ventilado, bajo la inspiración de otras ideas, se procede a demostrar la autonomía de la empresa en relación a su propio titular.

Se recurre para ello, principalmente a la doctri-

na francesa, a algunos textos nuevos, inciertos en el Derecho tradicional (civil y comercial), en el Derecho Fiscal y en el Derecho del trabajo^{49/}.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 10 señala: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

A diferencia del trabajador, que necesariamente es una persona física; el patrón puede ser una persona moral, el código civil para el Distrito Federal en su artículo 25 hace un listado de quienes son en nuestro derecho personas morales, éstas son:

- I.- La Nación, los Estados y los Municipios.
- II.- Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley.
- III.- Las sociedades, civiles y mercantiles.
- IV.- Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la constitución federal.
- V.- Las sociedades cooperativas y mutualistas, y
- VI.- Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos,

^{49/} Supra sig. (BERMUDEZ CISNEROS, Miguel), Vol. I, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1979. pp. 143-146.

artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueran desconocidas por la ley.

VII.- Las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736".

El artículo 27 del mismo código nos señala con toda precisión la forma de actuar de las personas morales y al respecto establece que:

"Las personas morales obran y se obligan por medio de los órganos que las representan, sea por disposición de la ley o conforme a las disposiciones relativas de sus estructuras constitutivas y de sus estatutos".

Se desprende de estos preceptos legales y en especial del 27 del código civil para el Distrito Federal que cuando hablamos de personas morales o personas jurídicas colectivas, estamos haciendo mención de un ente distinto de las personas que lo integran; es decir, las personas jurídicas son una ficción, al referirnos a las ideas de Ernesto Krotoschin ya puntualizábamos que en caso de las personas colectivas, jurídicas o morales las funciones del empleador se separan, la persona jurídica es la parte contratante, pero el derecho de dirección lo ejercen personas naturales que actúan en nombre de la persona jurídica; tal es el caso de los representantes del patrón y en tal concepto, lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Consecuentemente, nuestra Ley Federal del Trabajo no confunde el término empresa con el término patrón como señala Gómez y Gottschalk, pues como se desprende del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, patrón puede ser una persona física o moral y atendiendo a la enumeración que hace el artículo 25 del código civil, al referirnos a la persona moral no necesariamente lo hacemos respecto de una empresa.

3.3. EL TRABAJADOR.

Habiéndose precisado que tanto patrón como trabajador son los sujetos de la relación laboral, y analizado el concepto patrón, habremos de referirnos en este punto a la persona que presta un servicio personal subordinado a cambio de un salario, y que la Ley Federal del Trabajo designa con el nombre de trabajador.

El vocablo trabajador, en la lengua castellana es originalmente un adjetivo aplicable "al que trabaja mucho", el adjetivo se ha sustantivado, en su sentido propio se aplica a quien habitualmente vive de su trabajo.

Esta circunstancia de vivir de su trabajo es la que en sentido económico-social caracteriza al trabajador, ella configura lo que ha sido denominado dependencia económica y constituye el primer motivo que indujo al legislador a asumir su protección legal; el otro elemento implícito en el concepto, consistente en el hecho de prestar su trabajo

para otra persona, es decir, bajo la cuenta de otro, o sea, la denominada dependencia jurídica o estado de subordinación.

Podemos encontrar claramente estos elementos al referirnos al concepto legal del trabajador.

Luego entonces, trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado. (art. 8 LFT)

Se desprenden de este concepto tres elementos, a saber:

I.- La prestación del trabajo, que constituye un hecho de carácter personal, por lo que el trabajador no puede ser una persona jurídica, sino que tiene que serlo una persona física.

II.- El hecho de trabajar por cuenta ajena.

III.- La subordinación. Ha sido declarada por la doctrina y la jurisprudencia como el elemento diferencial de la relación de trabajo ante otras relaciones jurídicas. ^{50/}

Alfred Hueck y Nipperdey consideran que no es necesario que el trabajo personal subordinado se preste a cambio de un salario.

50/ Cfr. CALDERA, Rafael; Op. cit. p. 216-218.

Sin embargo, nuestra Constitución Federal en su artículo 5° párrafo tercero señala que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...

Otro de los puntos discutidos por Alfred Hueck y Nipperdey es el relativo a que no es necesario que el trabajo se preste profesionalmente, hace hincapié en que el estudiante que trabaja durante un tiempo para ganar dinero destinado a la formación de la propia profesión, está sometido, en tanto, al Derecho del Trabajo, en este sentido estamos de acuerdo, pues, verveigracia, el pasante de derecho no deja de ser un trabajador que presta un servicio personal subordinado en beneficio de un patrón por el hecho de no estar titulado.

Se niega a considerar que la prestación de trabajo constituye la profesión principal o vital del trabajador.

Asimismo consideran que nada tiene que ver el hecho de que el trabajo se preste especialmente dentro o fuera de los locales de la empresa, para determinar su condición de trabajador.

En otro orden de ideas, los autores citados no consideran trabajadores a las siguientes personas:

A.- Los empresarios autónomos.

B.- Los funcionarios públicos.

C.- Los socios y personas que prestan trabajo en base a una obligación corporativa.

D.- A los trabajadores no libres, personas ocupadas forzosamente, no en base a un contrato de trabajo libre, así los penados, los reclusos en casas de trabajo y los alumnos de correccionales dentro del establecimiento.

Detengámonos un momento y analicemos este supuesto:

En primera instancia, es criticable el hecho de que los denominen trabajadores no libres, si desde su punto de vista no son trabajadores.

El hecho de que del párrafo tercero del artículo 5^o Constitucional se desprenda el supuesto de que el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial pueda ser prestado sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, no implica que por ese hecho deje de ser trabajador, pues si bien la prestación de su trabajo está condicionada a situaciones especiales, no es un hecho suficiente para negar su calidad como tal. Además, debemos señalar que este trabajo se sujeta a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123 de la Constitución Federal que corresponde al apartado "A" de aplicación general a todo contrato de trabajo.

Estas fracciones hacen referencia a la duración de la jornada de trabajo.

Ahora bien, para que exista una relación de trabajo no se requiere necesariamente de la existencia de un contrato de trabajo, pues basta la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario para que se presuma la existencia de ésta, cualquiera que sea el acto que la de origen.

E.- Las personas cuya ocupación no busca directamente el lucro. ^{51/}

Determinado ya, quien es trabajador y dado su concepto, podremos referirnos entonces a las clases de trabajador que la doctrina y la legislación contemplan; estos son:

- Trabajadores de planta.
- Trabajadores temporales.
- Trabajadores eventuales.
- Trabajadores de temporada y
- Trabajadores de confianza.

"Se adquiere la calidad de trabajador de planta desde el momento preciso en que empieza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición expresa en contrario.

^{51/} HUEK, Alfred y KIFFERDEY, Hc. Compendio de Derecho del Trabajo. (RODRIGUEZ PIÑEIRO, Miguel y DE LA VILLA, Luis E). s.e. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, 1963. pp. 57-61.

El trabajador temporal es el que sustituye a otro por un lapso determinado.

El trabajador eventual es aquel que presta sus servicios en labores distintas de las que normalmente se dedica la empresa, por ejemplo: en una fábrica de textil un trabajador eventual es el que engrasa las máquinas, aunque tenga muchos años de hacerlo.

Trabajador de temporada es aquel que presta sus servicios en labores cíclicas, como la de zafra, pizca de algodón y tiene todos los derechos de un trabajador de planta. ^{52/}

Trabajadores de confianza, la categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento (art. 9 LFT)

Con respecto a estos trabajadores debemos mencionar que el artículo 123 constitucional no los contempla, por lo que debemos concluir que dicha denominación es "aconstitucional", pues siendo la Ley Federal del Trabajo reglamente

^{52/} CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. tercera edición; Editorial Trillas. México, 1989. p. 51.

taria del artículo 123 Constitucional no puede reglamentar algo que no está previsto en ella.

3.4. DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL PATRON.

3.4.1. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

No tendría sentido hablar de los derechos del trabajador, si no existieran las obligaciones del patrón que vienen a dar efectividad a este cúmulo de derechos.

Alberto Ericeño en su ya citada obra, clasifica las obligaciones del patrón en once apartados, sin omitir señalar que éstas se consignan en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Clasifica estas obligaciones de la siguiente manera:

1.- Genérica.- El patrón deberá cumplir con las disposiciones de la ley en lo que sean aplicables a cada empresa o establecimiento. (Frac. I)

2.- Salario.- Este será en efectivo, cuando menos hasta el salario mínimo (art. 90); pagado directamente al trabajador (art. 100), en el lugar donde preste sus servicios (art. 108), en día laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después (art. 109) y serán preferentes sobre cualquier crédito (art. 113).

Igualmente las indemnizaciones deberán ser puntuales y son preferentes a cualquier crédito (frac. II)

El patrón expedirá, a solicitud del trabajador, cada quince días, una constancia escrita con el número de días laborados y el salario percibido (frac. VII), así como para el caso de separación del trabajador, una constancia relativa a sus servicios (frac. VIII).

sólo podrá deducir del salario el importe de las cuotas sindicales ordinarias (frac. XXII) y de las destinadas a constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro (frac. XXIII).

3.- Útiles de trabajo.- para que la prestación se otorgue adecuadamente el patrón proporcionará, a menos de que exista compromiso expreso del trabajador, el material, los útiles e instrumentos de trabajo, de buena calidad, sin que pueda reclamar indemnizaciones por el desgaste natural que sufran (frac. III).

Para ello también está obligado a tener un local seguro para su guarda, siempre que deban permanecer en el lugar de la prestación de los servicios. El registro de los instrumentos deberá hacerse si el trabajador lo solicita (frac. IV).

4.- Salud.- se dispone que en las casas comerciales, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análo-

gos se encuentren con el número suficiente de asientos o sillas.

Esta disposición resulta aplicable en establecimientos comerciales, cuando lo permita la naturaleza del trabajo (frac. V).

Para atender aspectos urgentes de salud, los patrones proporcionarán a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existen enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemias (frac. XIX).

Por lo que hace a la protección que se debe a las mujeres en el período de embarazo, deberá proporcionarles la protección que establezcan los reglamentos (frac. XXVII).

5.- Malos tratos.- El respeto a la dignidad del trabajador (art. 3°); debe reflejarse en la obligación correlativa de guardarle la debida consideración, absteniéndose de malos tratos de palabra u obra (frac. VI).

6.- Comisiones.- cuando coincida el trabajo con el día de elecciones federales, estatales o municipales, el patrón dará al trabajador oportunidad de ejercer su derecho cívico, con el tiempo necesario, dentro de la jornada. Las mismas facilidades otorgará cuando deba cumplir los servicios de jurado, electorales y censales (frac. IX).

Permitirá que los trabajadores falten a sus labo-

res para atender una comisión de su sindicato o del Estado, siempre que avise con la oportunidad debida y que el número de trabajadores no perjudiquen la buena marcha de la empresa. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador o, si es posible, compensarse con un tiempo igual de trabajo efectivo. Los trabajadores que por estos motivos hagan sustituciones tendrán carácter de interinos (frac. X).

7.- Escalafón.- para salvaguardar los derechos del sindicato, cuando éste sea el titular del contrato colectivo, el patrón deberá darle a conocer los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y temporales; esta misma notificación la hará a los trabajadores que tengan categoría inmediata inferior a la vacante.

8.- Educación.- en materia educativa, los patrones deben participar en la solución del problema general, así como atender al aspecto particular de sus trabajadores y de sus hijos.

En el ámbito general, el patrón está obligado a establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo dispuesto por las leyes y por la Secretaría de Educación Pública.

Esta obligación ha sido poco atendida y se ha limitado a las grandes empresas ubicadas en pequeños poblados (frac. XII).

En el ámbito de la empresa, la obligación tiene un doble aspecto: la alfabetización de los trabajadores (frac. XIII) y las becas para estudios técnicos, industriales o prácticos (frac. IV). Las becas se otorgarán a los trabajadores o a sus hijos, en centros nacionales o extranjeros.

Las empresas que tengan más de mil trabajadores, sostendrán tres becarios.

Esta obligación tiene conexión con la de la frac XXV, que impone al patrón el "contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarle los equipos y útiles indispensables".

9.- Servicios municipales y locales.- cuando las empresas se encuentran fuera de los centros de población reservarán para las comunidades, los terrenos necesarios donde se instalen mercados públicos, edificios para servicios y centros recreativos.

Como presupuesto de esta obligación es necesario que los habitantes del centro rural de trabajo excedan de doscientos y que dicho centro se encuentre a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.

El espacio que reservará la empresa será de cuando menos cinco mil metros cuadrados (frac. XX).

En los mismos centros rurales de trabajo, a soli-

cidad de los sindicatos, las empresas proporcionarán un local desocupado para la instalación de sus oficinas, facultándoseles para cobrar renta. En caso de que no hubiere un lugar con características adecuadas para oficinas, la empresa podrá disponer de alguno de los destinados a alojamiento de los trabajadores (frac. XXI).

10.- Cuotas sindicales.- la empresa está obligada a hacer las deducciones que soliciten los sindicatos sólo por cuotas ordinarias, en caso de que la empresa se haga al gún descuento por extraordinarias, el trabajador puede reclamar y el patrón estará obligado a reembolsar su importe, aún cuando ya lo hubiera entregado al sindicato (frac. XII).

El patrón efectuará los descuentos por sociedades cooperativas y cajas de ahorro, siempre que los trabajadores hayan manifestado expresa y libremente su conformidad.

Estos descuentos no serán mayores de treinta por ciento de la cantidad excedente del salario mínimo (frac. XXIII).

11.- Autoridades de trabajo.- el patrón debe permitir y facilitar la realización de la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento.

Deberá dar los informes indispensables para el desempeño de las tareas de los inspectores y comisionados,

cuando éstos lo soliciten. Podrá exigir que se le muestren las credenciales y se le den a conocer las instrucciones como requisito previo para permitir su acceso a la empresa, si no acreditan lo anterior, está facultado para rechazar la inspección o vista". 53 /

3.4.2. DERECHOS DE LOS PATRONES.

Correlativamente a las obligaciones patronales, existen una serie de derechos, los cuales son obligaciones para el trabajador, estas obligaciones se consignan en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, precepto que será materia de estudio más adelante.

3.4.3. PROHIBICIONES DE LOS PATRONES.

El artículo 133 de la citada ley, prohíbe a los patronos:

- "I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad o de su sexo.
- II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado
- III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el

trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.

IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.

V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.

VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.

VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX.- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.

X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo influencia de un narcótico

co o droga enervante",

Estas prohibiciones que la ley hace al patrón se dirigen a proteger al trabajador en sus relaciones laborales.

3.5. DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.

3.5.1. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES INDIVIDUALES.

En las relaciones de trabajo individuales se reconocen diversos derechos básicos, que pueden englobarse bajo la rúbrica común del derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo.

Estos derechos son:

- 1.- Derecho a la remuneración.
- 2.- Seguridad e higiene en el trabajo.
- 3.- Igualdad de oportunidades.
- 4.- Goce de descansos y limitación de las horas de trabajo.
- 5.- Trato justo.
- 6.- Protección en caso de desempleo.

Es esencial que se le garantice la conservación del empleo, salvo justas razones, y en caso de que se le re

tire de su empleo se le debe liquidar conforme a derecho.

7.- Goce de diversas medidas de protección.

Entre éstas cabe mencionar los servicios sociales en las empresas, y el goce de prestaciones de la seguridad social, como asignaciones familiares, y en su caso las debidas al producirse las contingencias de enfermedad u otras.

3.5.2. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

No se toma como sujeto a proteger al trabajador en cuanto persona individual sino al grupo o categoría profesional del que forma parte.

Estos son:

1.- Libertad Sindical.- Se entiende respecto de cada trabajador individual, como el derecho de fundar sindicatos, o si ya existen éstos, para afiliarse, desafiliarse, en tanto esta libertad; cuando de las organizaciones de trabajadores se trata, colectivamente, consiste en que puedan funcionar sin obstáculos y sin otras restricciones que las ya indicadas.

Además que puedan formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a ellas y que haya garantías para la actuación de las dirigentes sindicales.

2.- Negociación Colectiva.- Un ejercicio particular de la libertad sindical se concreta en poder negociar colectivamente con los empleadores, actuando el sindicato en representación de la respectiva categoría profesional; y la posibilidad de celebrar por tanto, convenios colectivos, aplicables a ambas partes de las relaciones de trabajo.

3.- Cogestión.- La gestión, entendida en el sentido amplio de la asunción de responsabilidades por los trabajadores en todos los niveles. ^{54/}

3.5.3. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

El artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo en sus trece fracciones consagra las obligaciones de los trabajadores.

Son obligaciones de los trabajadores:

- " I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
- III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del

54/ Cfr. VAZQUEZ VIALARD, Antonio et al. Tratado de Derecho del trabajo. Tomo I. Editorial Astrea, Buenos Aires, 1982, pp. 515-520.

patrón o de su representante; a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio.

VIII.- Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

IX.- Integrar los organismos que establece esta ley.

- X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen ninguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable,
- XI.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- XII.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones;
y
- XIII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de las cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa".

Como podemos observar del contenido de estas trece fracciones, el carácter tutelar del Derecho del Trabajo no impide que la ley consagre las obligaciones mínimas que

el trabajador debe cumplir, para que la relación de trabajo sea armónica, en beneficio de los servicios que prestan y del objeto de la propia empresa.

3.5.4. PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.

El artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo consigna las prohibiciones a los trabajadores relativas a los servicios que prestan y dirigidas a su seguridad personal.

Se prohíbe a los trabajadores:

- I.-Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeña.
- II.-Faltar al trabajo, sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III.-Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada.
- IV.-Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- V.-Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica, antes de iniciar

su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.

- VI.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúa de esta disposición las cortantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- VII.- Suspender las labores sin autorización del patrón.
- VIII.- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.
- IX.- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados; y
- X.- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento".

Al ser éstas, prohibiciones para el trabajador, si éste llegare a realizar cualquiera de las conductas previstas en las diez fracciones de este artículo, faculta al patrón a rescindir el contrato de trabajo, o en sentido más amplio, la relación de trabajo, sin que éste incurra en responsabilidad.

3.6. CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

3.6.1. CAUSAS DE RESCISION LABORAL IMPUTABLES AL TRABAJADOR.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo previene las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, mismas a las que nos referiremos a lo largo de este estudio; analizaremos cada una de ellas, los comentarios a cada fracción serán tomados de la obra del Dr. Baltasar Cavazos, titulada Causales de Despido, la cita de esta obra será registrada al finalizar el presente análisis.

Son causas de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I.- Engañarlo el trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiera propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

"Para que realmente pueda proceder la aplicación de esta fracción se requiere, necesariamente, que haya engaño, bien sea éste por parte del trabajador o bien por parte del sindicato que lo haya propuesto, ya que este es el su-

puesto exigido por el legislador.

Si no hay engaño, el patrón no podrá rescindir el contrato, por más incompetente que resulte el trabajador contratado.

Para poder probar el engaño se requiere que el patrón acredite con las cartas de recomendación que los trabajadores le hubiesen presentado al solicitar el empleo, y en donde se manifieste expresamente que poseen las cualidades o capacidades necesarias para desempeñar el trabajo en cuestión.

También se puede probar el engaño o mala fe del trabajador, si en el contrato que se celebre se estipula una cláusula en donde el trabajador manifieste, bajo protesta de decir verdad, que posee la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo pactado".

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

"La Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el amparo directo 4453/55, estima que probidad significa

rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar.

Hay que subrayar que nuestra legislación laboral no se refiere en esta fracción a la comisión de delitos, si no sólo simplemente a falta de probidad y honradez, lo cual no es lo mismo, ni produce las mismas consecuencias.

La honradez y la probidad no tienen grados, ya que simplemente se es o no se es probo u honrado.

De conformidad con diversos precedentes y ejecutorias de la Suprema Corte, pronunciados en los amparos directos 1084/34, 77/42, 2993/43 y 2629/56, la falta de probidad y honradez puede implicar una gama muy variada de posibilidades como:

Competencia desleal, vender productos a un precio superior al autorizado, repartir propagandas en horas de trabajo, disponer de dinero ajeno, no rendir cuentas de operaciones realizadas, checar las tarjetas de otro por otro trabajador, retirarse del trabajo antes de la hora fijada, y hasta dormirse durante la hora pactada (amparo directo 6254/65).

Los actos de violencia, por parte de los trabajadores, dan a los patrones el derecho de ejercitar acciones rescisorias de sus respectivos contratos, sin responsabilidad legal.

La ley también se refiere a los amagos, como causales de rescisión. Según el diccionario de sinónimos de la lengua castellana, amenaza y amago son la misma cosa.

No obstante lo señalado, el Dr. Cavazos considera que no lo son, pues la amenaza es más grave que el amago.

La amenaza lleva implícita una intención de dañar, en cambio, los amagos sólo llevan la intención de asustar.

Si el amago es grave, deja de serlo y se torna en amenaza.

Esta fracción hace referencia también como causales de despido las injurias o los malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

La palabra injuria proviene del latín y significa "fuera del derecho".

El artículo 348 del código penal para el Distrito Federal, actualmente derogado estimaba que injuria es "toda expresión o toda acción ejecutada para manifestar desprecio a otro, con el fin de hacerle una ofensa".

Se estima que el simple desprecio no es causal de rescisión, ya que de no ser así, todos los trabajadores estarían ya despedidos, sin derecho a ninguna prestación.

Los malos tratamientos son muy difíciles de definir y mucho más difíciles de comprobar.

Finalmente conviene resaltar que todos los hechos, a que se refiere esta fracción, pueden ser en contra del patrón o de los familiares o personal directivo o administrativo.

En tal virtud se hace necesario, además de probar la causal en sí, acreditar la existencia del parentesco o la calidad del personal directivo o administrativo, lo cual sólo podrá hacerse, o bien con los actos del Registro Civil o con los contratos respectivos, ya que en caso contrario, el patrón será irremediabilmente condenado".

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellas se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

Esta fracción implica dos situaciones diferentes que deben probarse por separado, a fin de poder ser absuelto por las autoridades de trabajo.

En primer lugar se debe acreditar la falta de honradez o probidad, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de algún compañero de trabajo; y en segundo término, que como consecuencia de ello se

altere la disciplina del lugar en que se desempeña el servicio.

IV.- Cometer el trabajador fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Esta fracción sólo resulta procedente cuando las faltas que se imputan al trabajador, hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo. Es decir, si las ofensas o los insultos proferidos no hacen imposible la continuación de la relación de trabajo, entonces no es procedente su invocación.

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

"Lo previsto en esta fracción no sólo es causal de despido sino que, también por dolo que ella implica, el patrón tendrá siempre la posibilidad de exigir que sean reparados los daños y perjuicios que se le hubiesen causado o inclusive el derecho de ejercitar las acciones penales que

correspondan.

Como en la práctica los trabajadores son generalmente insolventes, lo único que en realidad procede es el despido justificado sin derecho a indemnización".

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la única causa del perjuicio.

Es muy difícil acreditar que la negligencia es "la única causa del perjuicio" ya que generalmente pueden concurrir otras causas más.

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

"En esta fracción para que sea aplicable, se requiere que haya imprudencia o descuido inexcusable por parte del trabajador y, en consecuencia, será lo primero que habrá que porbar en juicio, además de que se haya puesto en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él".

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

"Esta es una causal bastante subjetiva, sin embargo, si se acredita que un trabajador cometió un acto inmoral, bien sea que se hubiese realizado éste dentro o fuera de la empresa, si es procedente el despido justificado, a menos que el trabajador demuestre alguna excepción pertinente".

IX.- Revelar el trabajador secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

"Estas fracciones implica para su procedencia, una doble probanza; por una parte hay que acreditar que el trabajador reveló secretos de fabricación, o que dio a conocer asuntos de carácter reservado y, por otra, también hay que probar que con dichas resoluciones se causaron perjuicios a la empresa.

El artículo 210 del código penal para el Distrito Federal en el título noveno, capítulo único relativo a la revelación de secretos; prevé una sanción alternativa para el caso de configurarse esta conducta delictiva consistente en:

Multa de cinco a cincuenta pesos o prisión de dos meses a un año.

En la práctica es más aconsejable alegar la falta de probidad que invocar esta fracción".

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

"Esta es una fracción de las que más polémicas a suscitado en la práctica, ya que al expresar que se debe de tener más de tres faltas en un período de treinta días, se deja abierta la posibilidad de interpretación, sobre si más de tres faltas son cuatro faltas y media.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo en el amparo directo 5379/69 de la radiodifusora X E F I que: "Cuando la jornada se desarrolla en jornadas discontinuas, la falta de asistencia a una de esas partes debe computarse como media falta, que puede ser sumada a otras medias faltas o con otras enteras para integrar la causal de rescisión".

Por otra parte no se deben confundir los retrasos con las faltas; la falta implica ausencia de asistencia y el retardo es simplemente cuando se llega tarde.

Por lo tanto, igual se incurre en retardo cuando se llega diez minutos tarde al trabajo, que cuando se llega diez minutos antes de la salida, a menos que en el reglamento interior de trabajo se estipule que los retardos posteriores al período de tolerancia pactado, se consideran como faltas injustificadas".

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate de trabajo contratado.

"Para que la desobediencia del trabajador sea causal de despido se requiere que sea siempre en relación con el trabajo pactado, toda vez que la facultad del patrón de mandar y el derecho a ser obedecido, tiene necesariamente que circunscribirse a lo expresamente estipulado".

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los precedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

"Como el legislador no especifica de que clase de accidentes o enfermedades se trata, tenemos que concluir que se refiere tanto a enfermedades generales como profesionales, habida cuenta de que donde la ley no distingue no debemos distinguir".

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la suscripción prescrita por el médico.

"Durante muchos años el estado de embriaguez tenía que acreditarse con una pericial médica, actualmente basta con una simple testimonial, sin embargo el aliento alcohólico no es causal de rescisión, en el segundo supuesto, la falta de presentación de la prescripción médica, antes de empezar a laborar, hace que esta resulte ineficaz, salvo causas especiales, que desde luego tendrá que acreditar el que las invoque.

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

"Esta fracción no se refiere a cualquier clase de sentencia, sino sólo a las ejecutoriadas, es decir, a las sentencias firmes por ministerio de ley o que no fueron impugnadas en tiempo o que fueron pronunciadas, en última instancia por los Tribunales Colegiados o por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En consecuencia, el simple arresto o detención administrativa del trabajador no implica, por ese simple hecho, la posibilidad de la rescisión de su contrato sin responsabilidad patronal.

Una sentencia condenatoria en contra del trabajador, que no haya causado ejecutoria, sólo da lugar a la suspensión de la relación laboral, de acuerdo con las fracciones III y IV del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo".

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de dicho aviso al trabajador o a la junta, por sí sola, bastará para considerar 55/ que el despido fue injustificado".

Estas fracciones que conforman el artículo 47 constitucional no son las únicas causas de rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón, ya que precisamente la fracción XV del citado precepto deja lugar a la analogía.

En este orden, si los trabajadores incumplen con

las obligaciones que la ley establece en el artículo 134, o bien realizan alguna de las conductas previstas en el 135 pueden dar lugar a la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

En relación con los trabajadores de confianza el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo previene que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo, si existe un motivo razonable de pérdida de confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la ley.

3.6.2. CAUSAS DE RESCISION LABORAL IMPUTABLES AL PATRON.

Estas causas están previstas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo en sus nueve fracciones, cabe mencionar que respecto a estas causas poco o quizá nada se ha escrito, todos aquellos autores que analizan las causas de rescisión laboral lo hacen siempre en relación al artículo 47 de la ya citada ley.

Estas causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador son:

- I.- Engañarlo el patrón o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios

el trabajador.

- II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otras análogas, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador.
- V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Como en materia laboral la carga de la prueba corresponde al patrón, cuando el trabajador dé por rescindida la relación laboral por cualquiera de las causas ya señaladas, corresponderá al patrón probar que no ha incurrido en tal o cual conducta.

Concluir este estudio sin dar respuesta a la interrogante que motivó el presente análisis no tendría ningún sentido, pues partimos de considerar quienes son sujetos de la relación laboral, precisamos la diferencia que existe entre ésta y el contrato de trabajo, todo ésto, con la finalidad de llegar a comprobar la existencia de la relación laboral en el trabajo penitenciario que es el punto medular de nuestra investigación, pero antes de dar respuesta a esta interrogante es preciso conceptualizar al trabajo penitenciario.

Ya hemos hecho referencia con anterioridad al artículo 3° de la LFT que hace hincapié en que el traba-

jo es un derecho y un deber sociales, destacando que éste no es un artículo de comercio, que debe respetarse la libertad y la dignidad de quien lo presta, bajo condiciones que aseguren su vida, su salud y un decoro económico para él y su familia; esta acertada concepción que del trabajo hace nuestra ley de la materia, debe ser adoptada para definir al trabajo penitenciario, con la única salvedad de que éste será prestado por las personas privadas de su libertad durante el tiempo que deba transcurrir para extinguir su pena, agregando que la prestación del mismo se hará en el interior de la institución designada para tal efecto.

Una vez establecido el concepto de Trabajo Penitenciario, ocupémonos de dar respuesta a la interrogante planteada.

¿Es el reo sujeto de la relación laboral?

En atención a lo estipulado en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente, el trabajo se presta y consecuentemente se remunera por mediar entre el patrón y el trabajador un contrato de trabajo o bien, una relación laboral.

Volviendo al primer punto de análisis en el presente capítulo, en su parte final establecimos los elementos para la existencia de la relación laboral y al respecto señalamos:

Los elementos para considerar la existencia de una relación de trabajo son:

- 1.- Patrón y trabajador.
- 2.- La prestación del servicio.
- 3.- La subordinación y el salario.

En cuanto hace al trabajo penitenciario; entre el reo -trabajador- y el dador de trabajo -patrón- llámese Dirección General de Reclusorios, Consejo Técnico Interdisciplinario o empresa privada, existe una relación de trabajo por concurrir los elementos necesarios para ello; hemos constatado hasta aquí, la existencia de los sujetos que dicha relación requiere, patrón y trabajador, los elementos que faltan por señalar son: el salario, que es la remuneración que recibe el reo por la prestación de su trabajo, la prestación de hecho del mismo y que además éste sea personal y subordinado al patrón, los cuales efectivamente se cumplen; consecuentemente, existe relación laboral, la cual emana de la sentencia pronunciada.

La Constitución en el tercer párrafo del artículo 5° Constitucional señala al trabajo del sentenciado una naturaleza primitiva, sin embargo, en la actualidad no es así; al respecto abundaremos en el capítulo posterior.

EL TRABAJO EN EL SISTEMA PENITENCIARIO
MEXICANO

4.1. LA FINALIDAD PERSEGUIDA MEDIANTE LA APLICACION DE LA PENA.

Vivimos inmersos en una sociedad, la cual ha establecido patrones de conducta para sus miembros, persiguiendo como fin la armonía social, ha establecido un parámetro para calificar la conducta de los hombres, cuando el hombre transgrede ese límite de conducta normal ocasiona una reacción social, ésta puede ser comunitaria, religiosa, política, ideológica o bien jurídica.

La forma de reacción social más grave es sin duda la jurídica, "se instaura por medio de leyes y tiene a su disposición una compleja organización, en la que participan jueces, fiscales, defensores, policías, peritos, verdugos, carceleros, etc." ^{56/} cuenta con todo un aparato de poder que los respalda y afecta bienes del más alto valor.

De la reacción jurídica, la más drástica es la reacción jurídico-penal, pues hace uso de un impresionante aparato represivo y coercitivo. Si bien es cierto que el hombre será quien continúe aplicando la justicia, también es cierto que estos hombres serán, únicamente, los legalmen

56/ UNAM, División Sistema de Universidad Abierta. Facultad de Derecho, Penología, Reacción social y reacción penal, s.e., Talleres del SUA, México, 1983. P. 51.

te facultados para ello, aplicando para cada conducta delictiva la pena que el ordenamiento legal señale.

Para llegar al momento en que el Estado se organiza en la aplicación de las penas, debieron antecederle diversas etapas de reacción penal; en la etapa primitiva, la reacción no tenía límites, la primera limitación la encontramos en la famosísima ley del talión; una segunda etapa, es la denominada de la venganza pública, en este período se daba intervención al Estado para las faltas más graves.

Poco a poco el Estado fué acaparando la reacción penal, hasta lograr un monopolio de la pena, las ideas continúan evolucionando y la simple idea retributiva de mal por mal va quedando atrás, para plantear un sentido más humano y técnico en la aplicación de la pena.

Las teorías que han intentado explicar el fin de la pena se han dividido en tres grupos:

- 1.- Teorías absolutas.
- 2.- Teorías relativas.
- 3.- Teorías mixtas.

De estas teorías se desprenden tres distintas finalidades de la reacción penal, a saber:

- a) la retributiva.
- b) la prevención general.
- c) la prevención especial.

Las teorías absolutas encuentran en la aplicación de la pena una finalidad retributiva, se castiga porque se debe castigar, para retribuir moral o jurídicamente.

"Para estas teorías, la pena es simplemente la consecuencia del delito, es la retribución, la expiación que debe sufrir el delincuente". 57/

Para las teorías relativas, la pena es un medio que permite prevenir la comisión del ilícito y por lo tanto, salvaguardar la vida en sociedad.

Estas teorías relativas se dividen en dos:

- a) Teorías preventivas.
- b) Teorías reparatoras.

Por otra parte, las teorías mixtas tratan de conciliar la retribución absoluta con otras finalidades preventivas.

Con la evolución de la reacción jurídico-penal, se logra la individualización de la pena, es decir, la pena será aplicada únicamente a aquel sujeto que transgreda las leyes, realizando una conducta punible, sin que la aplicación de esa sanción trascienda la esfera individual del sujeto penado.

Otro punto de suma importancia es el referido a

la proporcionalidad de la pena, ésta no podrá exceder de aquella que la ley estrictamente señala para cada caso concreto.

Las penas pueden clasificarse de acuerdo a su autonomía, duración, divisibilidad, aplicabilidad, reo, fin y bien jurídico.

De acuerdo a su autonomía las penas pueden dividirse en:

a) Principales.- son aquellas que pueden darse solas y no implican la existencia de otra pena.

Como la pena de muerte, las privativas y restrictivas de libertad, y las pecuniarias.

b) Accesorias.- que vienen acompañando a la pena principal y que son, de hecho, complemento de aquella.

Vervigracia, la inhabilitación para ciertos cargos, limitación en el ejercicio de algunos derechos, etc.

Por su duración las penas pueden ser:

a) Perpetuas.- cuando el reo se ve privado para siempre de un bien jurídico; tal es el caso de la multa, la pena de muerte o la cadena perpetua.

b) Temporales.- cuando la privación es pasajera; este tipo de penas corresponde a las causas de suspensión de derechos, la cárcel, etc.

Por su divisibilidad, o sea, la posibilidad de ser fraccionadas en cantidad o en tiempo, las penas son:

- a) Divisibles.- como la multa o la prisión.
- b) Indivisibles.- como la pena de muerte o la pena infamante.

En cuanto a su aplicabilidad, las penas podrían clasificarse en:

- a) Paralelas.- cuando se puede escoger entre dos formas de aplicación de pena; detención o prisión.
- b) Alternativas.- cuando se puede elegir entre dos penas de diferente naturaleza; multa-prisión.
- c) Conjuntas.- en las cuales se aplican varias penas, o una presupone la otra; prisión más trabajo.
- d) Unicas.- cuando existe una sola pena y no hay otra posibilidad.

Tomando en cuenta al sujeto al que van dirigidas, las penas pueden ser:

- a) De intimidación.
- b) De corrección y
- c) De eliminación.

Atendiendo al fin que se proponen, las penas se dividen en:

- a) Reparatorias.- buscan suprimir el estado o acto antijurídico y reparar los daños causados.

b) Represivas.- su finalidad es exclusivamente retributiva.

c) Eliminatorias.- buscan más la desaparición del delincuente que la misma retribución.

d) Preventivas.- van hacia el tratamiento y la re adaptación del criminal.

De acuerdo al bien jurídico del cual priva, parcial o definitivamente al delincuente, la pena se clasificaría como:

- a) Capital.
- b) Corporal.
- c) Infamante.
- d) Restrictiva.
- e) Laboral.
- f) Pecunaria, etc. 58/

El artículo 24 del código penal proporciona un listado sin hacer distinción alguna acerca de las penas y medidas de seguridad, éstas son:

" 1.- Prisión.

2.- Tratamiento en libertad, semilibertad y trabajo en favor de la comunidad.

3.- Internamiento o tratamiento en libertad de

58/ Cfr. UNAM, División, Sistema de Universidad Abierta, Facultad de Derecho. Op. cit. pp. 108-111.

inimputables y quienes tengan el hábito o la necesidad de consumir estupefacientes o psicotrópicos.

- 4.- Confinamiento.
- 5.- Prohibición de ir a lugar determinado.
- 6.- Sanción pecuniaria.
- 7.- Derogado.
- 8.- Decomiso de instrumentos, objetos y productos del delito.
- 9.- Amonestación.
- 10.- Apercibimiento.
- 11.- Caución de no ofender.
- 12.- Suspensión o privación de derechos.
- 13.- Inhabilitación, destitución o suspensión de funciones o empleos.
- 14.- Publicación especial de sentencias.
- 15.- Vigilancia de la autoridad.
- 16.- Suspensión o disolución de sociedades.
- 17.- Medidas tutelares para menores.
- 18.- Decomiso de bienes correspondientes al enriquecimiento ilícito y demás que fijen las leyes.

No obstante la existencia de estas penas, su ejecución no será posible sin el penitenciarismo; dos son los aspectos que cubre el campo de la doctrina penitenciaria, el represivo y el humanitario; el primero se dirige exclusivamente al castigo, el segundo, a la readaptación social. El represivo contempla al delincuente como un objeto social, el

segundo como un sujeto, como un ser humano". ^{59/}

"El período represivo prevaleció hasta el siglo XVIII, a partir de esa centuria el período humanitario ha ido adquiriendo más fuerza, es así como a partir de la Declaración Universal de los derechos del hombre y del ciudadano (1789), hasta la promulgación de la carta de Declaración Universal de los Derechos humanos (1948) de las Naciones Unidas, los tratos humanitarios a los que sufren la justicia penal ha ido en aumento.

Del documento mencionado en segundo término devinieron las reglas mínimas de prevención del delito y tratamiento del delincuente en el año 1955, de este documento nacieron nuestras normas mínimas sobre readaptación social del delincuente de 1971; ellas sientan las bases para la ejecución penal en nuestro país.

En cuanto al sistema penitenciario moderno, éste pretende que el delincuente se readapte, por esta razón, el sistema de ejecución penal en la actualidad hace uso de múltiples elementos que implican un verdadero universo para lograr el fin de la pena, la readaptación social.

Con esta finalidad los elementos a que debe atender un penitenciarismo moderno, técnico y científico, son:

59/ SANCHEZ GALINDO, Antonio. Penitenciarismo, la prisión y su Manejo, Instituto Nacional de Ciencias Penales, México, 1991. p. 23.

- 1.- Principio de legalidad.
- 2.- Personal idóneo.
- 3.- Instalaciones adecuadas.
- 4.- Individualización del tratamiento.
- 5.- Indeterminación penal.
- 6.- Ayuda postinstitucional.
- 7.- Auxilio a la víctima del delito.
- 8.- Tratamiento paralelo a la familia del delincuente.
- 9.- Tratamiento paralelo al núcleo social." 60 /

Elementos todos éstos necesarios para el buen éxito del tratamiento penitenciario.

Hemos señalado en líneas anteriores que la finalidad de la pena es lograr la readaptación social y que para ello el sistema penitenciario hace uso de múltiples elementos, sin embargo, creer que la aplicación de la pena conlleva a una readaptación social es equívoco, en virtud de que no existe un sólo tipo de pena, sino una diversidad de las mismas como podemos constatarlo al revisar el artículo 24 del código penal vigente para el Distrito Federal.

Es necesario erradicar la idea de que el fin de la pena sea la readaptación social, puesto que el tratamiento progresivo técnico que constituye el régimen penitencia-

rio actual encuentra su campo de aplicación únicamente en aquellos sujetos que han sido privados de su libertad como resultado de una sentencia pronunciada por juez competente.

En este sentido, es necesario delimitar las fronteras que existen entre el tratamiento progresivo técnico y la pena misma, ya que es claro apreciar que éste no forma parte de aquélla, en el entendido de que la pena consiste única y exclusivamente en la privación de la libertad.

4.2. NATURALEZA DEL TRABAJO PENITENCIARIO.

El trabajo es un concepto penológico que se halla antes, durante y después de la pena de prisión.

En cuanto hace al trabajo penitenciario y a la naturaleza que éste reviste, los positivistas le han atribuido una naturaleza redentora, más allá inclusive de su naturaleza correccional.

En la actualidad el sentido del trabajo penitenciario es el relativo al tratamiento, entendiendo por éste, el "conjunto de medidas que se toman para lograr la modificación de la conducta criminal del delincuente, estas medidas serán de diversa índole: laborales, educativas, psiquiátricas, psicológicas, de trabajo social, cívicas, deportivas, recreativas y también religiosas". 61 /

Uno de los factores sobresalientes del tratamiento penitenciario, aunque no el único, ha sido el trabajo que cumple el interno durante su reclusión. En el pasado tuvo esta labor un sentido punitivo, el trabajo se concibió como pena agregada al sufrimiento de prisión.

"El despliegue de las ideas en torno a la pena, sobre todo el propósito de recuperación social del individuo, que por fuerza aparejaba una preocupación cada vez más intensa y definitiva por la calificación laboral, trajo consigo otras experiencias. Fue entonces cuando el trabajo sentó sus reales como elemento del tratamiento. Así lo acogió nuestra constitución en el texto original de 1917, para luego reforzarlo en la revisión de 1965: el trabajo, la calificación para el mismo son los elementos destacados del tratamiento, sujetos ellos también al cauce de progresividad que nuestras leyes previenen para éste. Se entiende que la capacitación para el trabajo no es otra cosa en el fondo, que educación laboral, es decir, puesta al día del trabajador recluido. Conviene sostener con todas sus consecuencias la idea de que el recluso es la mayoría de las veces un obrero privado de libertad".^{62/}

El trabajo penitenciario es un elemento objetivo del tratamiento progresivo técnico que constituye el régi-

^{62/} GARCIA RAMIREZ, Sergio. Legislación Penitenciaria y Correccional comentada. Editorial Cárdenas, México, 1978. p. 25.

men penitenciario actual; fundado en el estudio de personalidad, valiéndose para ello, de un organismo criminológico que recibe el nombre de Consejo Técnico Interdisciplinario.

Reiteramos nuevamente, que el tratamiento no forma parte de la pena impuesta por el Estado, pues considerarlo así nos obligaría a atribuirle un carácter punitivo al trabajo penitenciario por las razones antes expuestas.

Las reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos establecidas en Nueva York en 1984 por la Organización de las Naciones Unidas, en el punto número sesenta y cinco relativo al tratamiento señala:

"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, manteniéndose 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". ^{63/}

Efectivamente, la duración de la pena privativa de libertad es un factor de primordial importancia en el éxito que se pueda lograr con dicho tratamiento, pues en penas privativas cortas será imposible agotar las tres etapas

^{63/} SANCHEZ GALINDO, Antonio. op. cit. p. 236.

que comprende el ya citado tratamiento, al igual que en aquellas penas exageradamente largas en donde en lugar de lograr la resocialización del individuo se logra su perfeccionamiento en el ámbito delictivo, en el cual se contaminará su conducta con una serie de factores delincuenciales que quizá él, no habría concebido.

Con ello tratamos de demostrar el poco éxito obtenido por aquellos que consideran que es posible la readaptación social del individuo mediante la aplicación de un tratamiento, pues privarlo de su libertad se encuentra ajeno a la realidad social que se vive fuera de los penales; se logrará si acaso un buen recluso, pero no un buen ciudadano.

Con toda razón es posible sostener que la prisión atenta contra dos valores de fundamental importancia en la vida de los hombres, estos son, el amor y el trabajo; en el amor, porque se destruye el vínculo familiar que mantenía el recluso, y en el trabajo porque se descalifica al obrero privándole de la única herramienta que posee para la obtención de una vida digna y decorosa tanto para él como para su familia.

4.3. EL TRABAJO DEL RECLUSO CONTEMPLADO POR LA LEY DE NORMAS MINIMAS SOBRE READAPTACION SOCIAL DEL SENTENCIADO.

Tanto el sistema como régimen penitenciario han sido motivo de estudio y análisis para nuestros legislado-

res.

El artículo 18 del mandato constitucional es prueba fehaciente de la preocupación que ha imperado en torno a la necesidad de organizar el sistema penitenciario en nuestro país; con este objeto surge la Ley de Normas Mínimas en el año de 1971, llamada así porque en un breve grupo de preceptos ha procurado fijar aquellos elementos mínimos, irreductibles sobre los que se sientan las bases del sistema penitenciario tanto de la Federación como de los estados de la República.

"Se alza la Ley de Normas Mínimas sobre la tarea de la unidad interdisciplinaria: el Consejo Técnico del Reclusorio con la doble misión, la general que atañe a la marcha técnica de la comunidad reclusa en su conjunto, y la individual, que tiene que ver con la aplicación concreta del sistema progresivo.

La Ley de Normas Mínimas ha fijado, en líneas generales, los elementos del tratamiento: el trabajo como función terapéutica y sentido recuperador, la educación entendida como pedagogía correctiva y abierta, por ende, un haz de vertientes gobernadas por una idea: socializar al prisionero, la comunicación entre el preso y el mundo libre, el sistema disciplinario, lo mismo en el orden de la sanción que en el del premio, gobernadas por el principio de legalidad, que involucra tipificación, información y procedimien-

to; y, en fin, otras muchas medidas que reclama el tratamiento penitenciario". 64/

Con esta ley, tanto en el plano federal como estatal se ha abordado el problema del trabajo de manera directa, organizándose 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 del establecimiento. ART. 10 primer párrafo LNM.

Para este efecto, se trazará un plan de trabajo y producción que será sometido a la aprobación del gobierno del estado, en los términos del convenio respectivo de la Dirección General de Servicios Coordinados.

La presente ley contempla además, la distribución de los rendimientos producto del trabajo del reo, señala:

"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". Párrafo segundo, art. 10 de la LNM.

Este precepto se contrapone a lo estipulado en el

64/ GARCIA RAMIREZ, Sergio. Legislación Penitenciaria y Correccional comentada, op. cit. p. 24.

artículo 20 del reglamento de reclusorios y centros de readaptación social del Distrito Federal que preceptúa: "El D. D.F. está obligado a proporcionar a los Reclusorios y Centros de readaptación social, los recursos suficientes para que los internos vivan dignamente y reciban alimentación de buena calidad, ésta deberá programarse por un dietista semanalmente y distribuirse en tres comidas al día, utensilios adecuados para consumirla, además de ropa de cama, zapatos, uniformes apropiados al clima en forma gratuita". Sin embargo, lo relativo al vestido y calzado gratuito proporcionado al reo no se cumple, dado a la deficiencia en el presupuesto destinado para tal efecto, permitiéndosele al reo utilizar ropa civil, con la única restricción del color permitido.

Continúa la Ley de Normas Mínimas en el precepto antes citado señalando que "el resto del producto del trabajo se distribuirá del modo siguiente: treinta por ciento para sostenimiento de los dependientes económicos del reo, treinta por ciento para la constitución del fondo de ahorro y diez por ciento para los gastos menores del reo. Si no hubiese condena a 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 el último término".

Esta parte final es criticable, pues no es correc

to el hecho de que estas cuotas señaladas se cubran por la totalidad de la población interna, dado que no es el grueso de la población la obligada a reparar el daño, por lo tanto esta retención debería hacerse únicamente a aquellos sujetos cuya sentencia contempla la reparación del daño y éste no haya sido cubierto.

4.4. CARACTERISTICAS ACTUALES DEL TRABAJO PENITENCIARIO EN EL DISTRITO FEDERAL.

La Dirección General de Reclusorios y Centros de Readaptación social en el Distrito Federal es una institución pública dependiente de la Secretaría de Gobernación y del Departamento del Distrito Federal, esta Dirección fue creada para establecer las políticas adecuadas que permitan el eficiente funcionamiento de los reclusorios y penitenciarías, así como para introducir orientaciones tendientes al tratamiento de individuos sujetos a la privación legal de su libertad, vigilando el cumplimiento de las disposiciones tanto constitucionales como las emanadas de la Ley de Normas Mínimas sobre readaptación social de sentenciados, del código penal y de procedimientos penales, así como el reglamento de reclusorios y centros de readaptación social.

Tiene como atribuciones en el aspecto que nos ocupa:

- 1.- Conducir y desarrollar el sistema penitenciario del D.F.

y administrar los reclusorios y penitenciarias.

2.- Estudiar y proponer los criterios generales y las normas administrativas y técnicas de las instituciones de reclusión para aplicar a los internos tratamientos de readaptación, con base en el respeto de la dignidad de la persona, el trabajo, la capacitación para el mismo, la educación, la comunicación familiar y social, y los métodos terapéuticos aconsejables.

3.- Administrar la producción y comercialización de artículos de las unidades industriales o de trabajo, destinado a capacitar y a proporcionar a los internos estímulos y apoyos a su economía familiar. Dicha actividad se sujetará a la vigilancia que en materia de administración, custodia, registro de fondos, valores y bienes, tiene a su cargo la Contraloría General del Departamento del Distrito Federal.

4.- Asegurar que se proporcione a los internos la atención médica necesaria y vigilar que se cumplan las normas de higiene general y personal.

5.- Proponer la suscripción de los convenios que deba celebrar el propio Departamento y las instituciones públicas o privadas en materia de capacitación, trabajo, vinculación educativa, etc.

4.4.1. ORGANIZACION DEL TRABAJO PENITENCIARIO.

EL Departamento del Distrito Federal, a través de

la DGR, organizará un sistema de estímulos e incentivos en beneficio de los internos, estudiará y aplicará en los reclusorios, programas que permitan valorar las conductas y evaluar el esfuerzo, calidad y productividad en el trabajo y cooperación en las actividades educativas, culturales, deportivas, de recreación que realicen los reclusorios.

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 seguimiento a su tratamiento, así como a las posibilidades del reclusorio.

El trabajo en los reclusorios se organizará previo estudio de la economía local a fin de favorecer la correspondencia entre las demandas y la producción penitenciaria, con vistas a la autosuficiencia económica del establecimiento, para este efecto se trazará un plan de trabajo y producción que será sometido a aprobación del gobierno y coordinación respectiva.

Esta forma de asignación de los internos al trabajo se aplica de forma indistinta a las penitenciarías, es decir, a los centros de ejecución de penas privativas de libertad.

La Ley de Normas Mínimas contempla la readaptación social por tres medios, trabajo, capacitación y educación. Una de las Direcciones de Área dependientes de la DGR es la

Dirección Técnica, cuyas funciones son las de dar cumplimiento a los tres medios antes citados, contando con el apoyo de dos subdirecciones para sustentar dichas acciones: la subdirección de servicios educativos y la subdirección de trabajo y/o industria, organizándose esta última de la siguiente manera:

Cuenta con una unidad de planeación y desarrollo industrial, la cual tiene a su cargo dos oficinas encargadas de la organización y desarrollo del trabajo; una unidad de promoción y control de la producción, la cual se apoya en dos oficinas relativas al mantenimiento preventivo y correctivo, y al proceso de control administrativo, contando además, con la colaboración de jefes de talleres. La unidad de comercialización cuenta con dos oficinas y una sala de exhibición y venta. (ANEXO 1, p. 132)

Lleva a cabo las siguientes funciones:

- 1.- Establecer la normatividad encaminada a la planeación, producción y comercialización de los artículos elaborados en los talleres industriales de los centros de reclusión.
- 2.- Concertar con diversos organismos públicos, privados y empresas la aplicación de planes productivos de artículos susceptibles de ser aprovechados en el uso común.
- 3.- Concertar con diversos organismos públicos y privados la posibilidad de donación de equipo, mobiliario y demás im

plementos técnicos para los talleres de los centros de reclusión.

- 4.- Convenir con organismos públicos y privados la factibilidad de desarrollar procesos productivos a corto, mediano y largo plazo en forma continua e ininterrumpida.
- 5.- Realizar estudios y diagnósticos tendientes a la implantación de nuevos talleres industriales.
- 6.- Desarrollar programas de producción acordes con las instalaciones y recursos con que cuenta cada centro y de conformidad con diagnósticos de mercado.
- 7.- Llevar el registro y control tanto de materia prima e insumos así como de productos elaborados y comercializados.
- 8.- Supervisar y verificar que la producción comprometida y contratada se cubra en tiempo, costo y forma.
- 9.- Diseñar los márgenes de producción y comercialización de artículos elaborados.
- 10.- Llevar los registros de los internos que participan en el proceso productivo, tiempo de labor, tipo de actividad, carga laboral, comportamiento y conducta, en coordinación con los titulares de los talleres industriales de los reclusos.
- 11.- Promover a través de los diferentes medios la comercialización de los productos de línea y artesanales elaborados

en los centros de reclusión.

12.- Captar los recursos obtenidos de la venta de productos elaborados, llevar un registro contable de los mismos.

13.- Llevar el registro de pago oportuno de los productos comercializados tanto a los centros como a los internos.

14.- Tramitar y gestionar de manera oportuna el mantenimiento de la maquinaria, equipo e instalaciones de los talleres industriales de los centros de reclusión.

15.- Coordinarse permanentemente con los titulares de los talleres industriales de los reclusorios a efecto de determinar la eficiencia y deficiencia de los mismos.

16.- Las demás que le sean conferidas con apego a la ley.

Para dar cumplimiento a esta serie de funciones que se le han atribuido, se coordina con las unidades anteriormente indicadas, delegando las funciones que correspondan a cada una de ellas, supervisando constantemente que se lleven a cabo en la forma indicada y a la brevedad posible.

Habiéndose precisado los órganos encargados de administrar el trabajo penitenciario en nuestra entidad federativa hagamos énfasis en aspectos tales como:

4.4.2. PRODUCCION PENITENCIARIA EN EL D.F.

Actualmente se cuenta con más de setecientos in-

ternos trabajando en el área de industria, mil cuatrocientos trabajando en el área de artesanías, mil cuarenta y uno en prestación de servicios generales y ciento setenta y tres internos asesores educativos y culturales. (ANEXO 2, p. 133.

Lo anterior en el área de producción industrial se ha logrado con la incorporación de veintidos empresas que formalmente han ingresado a la actividad productiva del sistema penitenciario, con veinticinco actividades productivas de autoconsumo de la Dirección de Reclusorios, y de la elaboración de artículos para ventas en salas de exhibición.

Se cuenta con cincuenta y cuatro talleres instalados, de los cuales opera el 79% para atender las ordenes de trabajo requeridas en el área de artesanías, carpintería, confección, taller diesel, herrería, imprenta, industria mueblera, lavandería, panificadora, taller automotriz, manualidades industriales, zapatería y la reciente instalación de dos nuevos talleres de tortillería.

La producción actual que se genera es elaboración de cuadros, ropa de vestir e industrial, fundas de colchón para el ejército, muebles para el hogar, oficina y jardín, piezas de herrería y torno para reparación de equipos, impresiones varias, artesanía decorativa, láminas de fibra de vidrio, pan, tortillas, lavado de ropa, reparación de automóviles, partes cromadas y otras manufacturas de tipo manual.

La conservación de la infraestructura es realiza-

da a través del área de servicios generales y con el apoyo del equipo de mantenimiento del área de industria.

4.4.3. CONCERTACION DE PROPUESTAS DE TRABAJO.

En la actualidad se continúa la promoción de propuestas de trabajo con funcionarios de CANACINTRA, EMPRESAS SOLIDARIDAD, LA DIRECCION DE SERVICIOS DE SALUD DEL D.F. y diecisiete nuevas empresas del sector privado, con lo cual en promedio se beneficiará a cuatrocientos internos una vez formalizadas.

Para tal fin, se concederá una serie de privilegios a aquéllos industriales que decidan trabajar por convenios de maquila o concesión de talleres industriales en las instituciones de reclusión y penitenciarias consistentes en:

1.- Reducción de costos financieros al no pagar los siguientes conceptos:

ISPT	10% sobre nómina.
ISR	10% sobre utilidad.
IVA	10% no se cobra en mano de obra.
SAR	2% sobre nómina.
IMSS	2/3 partes de cuota fijada por salario mínimo.

Reparto de utilidades.

Aguinaldo.

Vacaciones.

2.- No invertir en gastos de instalación y mante-

nimiento de planta de procesos productivos.

3.- No invertir en compra de maquinaria, equipo y herramientas.

4.- Pago por debajo de los costos reales de agua, energía eléctrica y gas.

5.- Ahorro en contratación de personal de supervisión y administrativo.

6.- Ahorro en el costo por almacenamiento de materia prima y producto terminado.

7.- Ahorro en gastos de administración.

8.- Canalización a la fuente de financiamiento NAFINSA para otorgar créditos preferenciales en apoyo a la MICROINDUSTRIA.

Efectivamente, una propuesta bastante atractiva para el empresario, pero que dista mucho de ser en beneficio del reo; a través de esta forma de contratación de mano de obra por parte de empresas públicas o privadas lo único que se logra es la explotación del reo a través de su trabajo sin mayor garantía que el pago de un salario no inferior al mínimo, pero que en la mayoría de los casos no excede esta cantidad.

Por otra parte, al ofrecerse estas prerrogativas por parte de la subdirección de industria se permite la vulneración de las garantías sociales concedidas por la constitución en su título sexto relativo al trabajo y la previsión social, art. 123, producto de una árdua lucha por parte de

los hombres que trabajan.

Es cierto que el trabajo penitenciario en el momento presente no reviste una naturaleza económica y que bajo la máscara de terapia para incorporar al hombre a la sociedad como medio para enderezar conductas torcidas, se ha abusado del trabajo del reo. En el pasado el trabajo de los presos ha revestido una naturaleza punitiva, o bien se ha incorporado como parte complementaria de la misma, en la actualidad, el trabajo del reo forma parte de los elementos objetivos del tratamiento progresivo técnico por el cual se ha inclinado la ley de normas mínimas.

Sin embargo, la sociedad continúa cambiando y aquellas medidas que resultaron eficaces en un tiempo y un lugar determinado se vuelven caducas con el pasar de los años y la ley como producto de las necesidades sociales debe adecuarse a ella, queremos decir con esto, que el trabajo penitenciario reclama una reorganización encaminada a devolverle al reo su condición de trabajador así como todas aquellas prerrogativas que la ley le confiere.

Aún cuando el reglamento de reclusorios y centros de readaptación social del D.F. en su capítulo IV sección segunda, "Del trabajo" establezca normas para reglamentar el trabajo penitenciario en sus artículos 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73 y 74, complementándose con el artículo 87 relativo al servicio médico quirúrgico general, éstas no son con

diciones normales de trabajo.

La administración penitenciaria vende a las empresas públicas y privadas la fuerza de trabajo de sus reclusos, por su parte, éstas adquieren dicha fuerza de trabajo con la única condición de ser ellas quienes proporcionen la materia prima necesaria para dar cumplimiento al convenio celebrado, imponiendo la propia administración las condiciones de trabajo, además, será ésta quien reciba el pago por el servicio prestado y retenga los porcentajes indicados en la ley de normas mínimas (art. 10) por los conceptos que ahí se establezcan.

Es imperiosa la necesidad de modificar nuestro texto constitucional en lo relativo al trabajo de los reclusos (art. 5, tercer párrafo), remitiéndose en lo posible al artículo 123 constitucional y reglamentándose en nuestra Ley Federal del Trabajo como uno más de los trabajos especiales. Aclarando, que no proponemos incorporar aquellas normas que vienen a regular relaciones colectivas de trabajo sino únicamente aquéllas concernientes a relaciones individuales de éste.

En cuanto a materia constitucional se refiere, creemos posible la aplicación de las siguientes fracciones del art. 123 tanto del apartado "A" como del "B", partiendo del hecho de que el reo labora tanto para empresas públicas como para empresas privadas.

Artículo 123 apartado "A".

Fracciones:

- I.- Jornada máxima 8 horas, diurna.
- II.- Jornada máxima nocturna, 7 horas.
- IV.- Por cada seis días laborados, uno de descanso.
- V.- Medidas protectoras en la ejecución del trabajo de las mujeres en el período de embarazo.
- VI, párrafo segundo.- Salario mínimo.
- VII.- Retribución igual a trabajo igual.
- VIII.- Protección al salario mínimo.
- X.- El pago del salario en efectivo.
- XI.- Pago por horas extras.
- XIII.- Capacitación a los trabajadores por parte de la empresa.
- XIV.- Responsabilidad del empresario por los accidentes de trabajo sufridos en horas de labor, así como de las enfermedades profesionales sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; y por ende, el pago de indemnización en proporción al daño sufrido.
- XV.- La obligación del patrón de observar las medidas necesarias sobre seguridad e higiene.
- XXIII.- La preferencia en el pago de salarios tratándose de concurso o quiebra.
- XXVIII.- Las condiciones que harán nula la prestación

de trabajo.

XXIX.- Lo relativo a seguridad social.

Es cierto que dado el sistema cerrado de nuestros centros de ejecución de penas el reo no podrá asistir a los centros que brindan seguridad social, pero si en cambio podrán hacerlo sus dependientes económicos.

Apartado "B".

Fracciones.

- I.- Jornada diurna y nocturna 8 y 7 horas respectivamente.
- II.- Por cada seis días laborables un día de descanso.
- IV.- Salario fijado por presupuesto.
- V.- Salario igual por trabajo igual.
- VII.- Designación del personal según aptitudes.
- XI.- Seguridad social. incisos a, b y c.

Proponemos que en lo relativo a los conflictos que puedan surgir entre las empresas públicas y privadas y los trabajadores reclusos a su servicio tenga conocimiento y, por lo tanto facultad de decisión la Dirección General de Reclusorios, por ser la institución encargada de establecer las políticas necesarias para el buen funcionamiento de reclusorios y penitenciarias.

Los datos cuantitativos que contempla el presente análisis fueron proporcionados por la Lic. Beatriz Díaz subdirectora de trabajo penitenciario, con domicilio en calle Bajío número 365, Colonia Hipódromo Condesa.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Es evidente la existencia de relación laboral en el trabajo penitenciario, pues concurren los elementos necesarios para que dicha relación se perfeccione, es decir, patrón (DGR a través de la Subdirección de Industria, empresa pública o privada), trabajador (el propio reo), un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

SEGUNDA.- La ley de Normas Mínimas aborda el problema del trabajo penitenciario de manera directa, organizándose 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 del establecimiento, le atribuye además, una naturaleza terapéutica y re socializadora.

TERCERA.- El trabajo es un elemento objetivo del tratamiento progresivo técnico que constituye el régimen penitenciario actual, fundado en el estudio de personalidad valiéndose para ello, de un organismo criminológico que recibe el nombre de consejo Técnico Interdisciplinario.

CUARTA.- Es necesario erradicar la idea de que el fin de la pena en general sea la readaptación social, puesto que el tratamiento progresivo técnico que constituye el régimen penitenciario actual encuentra su campo de aplicación única-

mente en aquellos sujetos que han sido privados de su libertad.

QUINTA.- No creo en la readaptación social del delincuente, en virtud de que las medidas que se han tomado podrán dar como resultado un buen recluso pero no un buen ciudadano.

SEXTA.- El tiempo es un factor de primordial importancia en el éxito que se pueda lograr con la aplicación del tratamiento progresivo, pues no tendrá éxito éste, en penas demasiado pequeñas o excesivamente largas.

SEPTIMA.- Una de las Direcciones de área dependientes de la Dirección General de Reclusorios es la Dirección Técnica, la cual se apoya en dos subdirecciones, la subdirección de servicios educativos y la subdirección de trabajo y/o Industria; ésta última organiza el trabajo penitenciario y regula lo relativo a los ingresos económicos del reo.

OCTAVA.- Actualmente el trabajo penitenciario se proporciona al reo por dos conductos: el primero, a través de la propia administración penitenciaria; el segundo, por medio de convenios de maquila o concesión de talleres industriales en las instituciones penitenciarias celebradas por empresas públicas o privadas.

NOVENA.- Es imperiosa la necesidad de modificar nuestro texto constitucional en lo relativo al trabajo de los reclusos (art. 5 párrafo tercero) remitiéndonos en lo posible al art.

123 del mismo ordenamiento e incluirlo en la Ley reglamentaria como un trabajo especial. Aclarando, que no propongo la incorporación de normas reguladoras de relaciones colectivas de trabajo, sino únicamente aquéllas que son aplicables en relaciones individuales.

DECIMA.- El estudio realizado corresponde a la situación que prevalece en el Distrito Federal. En la referida entidad corresponde al Departamento del Distrito Federal, a través de la Dirección General de Reclusorios y Centros de readaptación social, integrar, desarrollar, dirigir y administrar el sistema de reclusorios y Centros de Readaptación Social para adultos, sin perjuicio de la competencia que en esta materia corresponda a la Secretaría de Gobernación, a través de la Dirección General de Prevención y Readaptación Social.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL

(AUTORIZADO)

ANEXO 1

DIRECCION
TECNICA

SUBDIRECCION
DE TRABAJO
PENITENCIARIO

U.D. DE PLANEACION
Y DESARROLLO
INDUSTRIAL

U.D. DE PROGRAMACION
Y CONTROL DE LA PRO-
DUCCION

U. D. DE
COMERCIALIZACION

OFICINA DE
ORGANIZACION DEL
TRABAJO

OFICINA DE DESARROLLO
DEL TRABAJO

OFICINA DE MANTENIMIENTO
PREVENTIVO Y
CORRECTIVO

OFICINA DE PROCESO
DE CONTROL ADMINISTRATIVO

JEFES DE TALLERES

OFICINA DE
MERCADOTECNIA

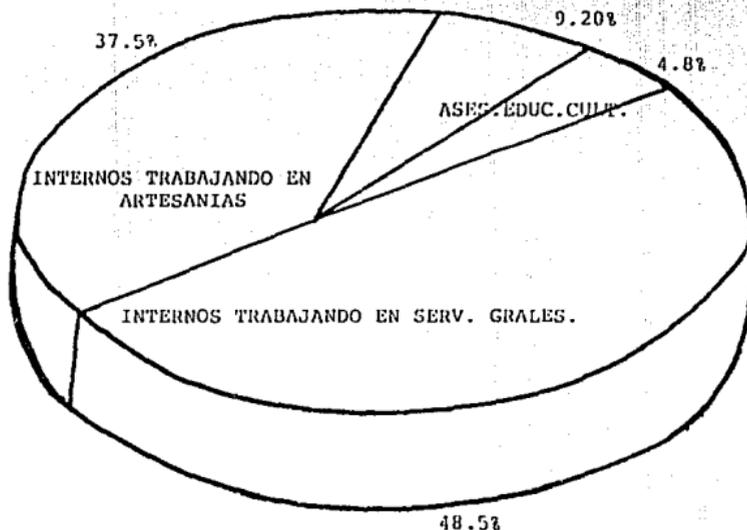
OFICINA DE PROMOCION
Y VENTAS

SALA DE EXHIBICION Y
VENTAS

PORCENTAJE DE INTERNOS TRABAJANDO EN INDUSTRIA

ANEXO 2.

INTERNOS TRABAJANDO EN INDUSTRIA



INTERNOS TRABAJANDO EN INDUSTRIA	más de 700.
INTERNOS TRABAJANDO EN ARTESANIAS	1400.
INTERNOS TRABAJANDO EN SERV. GRALES.	1141.
INTERNOS TRABAJANDO EN ASES. EDUC. CULT.	173.

NOTA: Estos datos corresponden exclusivamente al D.F.

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

OBRAS DOCTRINALES.

- 1.- ARILLA BAS, Fernando; El procedimiento Penal en México, décimoquinta edición, Editorial Kratos, México, 1993.
- 2.- BERGALLI, Roberto; ¿Readaptación social por medio de la ejecución penal?, Instituto de Criminología, Universidad de Madrid, año LXXVI, Madrid, 1976.
- 3.- BERNALDO DE QUIROZ, Constancio, Lecciones de Derecho Penitenciario, se, Imprenta Universitaria, México, 1953.
- 4.- BORRAJO DACRUZ, Efrán, Introducción al Derecho del Trabajo, sexta edición, Editorial Tecncs, España, 1989.
- 5.- BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 1985.
- 6.- CALDERA, Rafael, Derecho del Trabajo, Tomo I, segunda edición, Editorial El Ateneo, Argentina, 1972.
- 7.- CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo I Vol. 2, tercera edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1987.
- 8.- CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral I, Tomo I, Omeba Editores, Buenos Aires, 1968.
- 9.- CARRANCA Y RIVAS, Derecho Penitenciario, Editorial Porrúa, México, 1974.
- 10.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, tercera edición, Editorial Trillas, México, 1989.
- 11.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 lecciones de Derecho Laboral, sexta edición, Editorial Trillas, México, 1989.
- 12.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, tercera edición, Editorial Trillas, México, 1989.
- 13.- CUELLO CALON, Eugenio, La moderna penología, Tomo I, Editorial Bosch, Barcelona, 1958.

- 14.- DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, séptima edición, segunda parte, Editorial Porrúa, S.A., México, 1966.
- 15.- DESPOTIN, Luis A., Derecho del Trabajo, Distribuidor exclusivo, Víctor P. de Zavalia. Imprenta de la Universidad Nacional de Córdoba, 1957.
- 16.- GARCIA RAMIREZ, Sergio, Manual de Prisiones, Ediciones Botas, México, 1970.
- 17.- GARCIA RAMIREZ, Sergio, La Prisión, Editorial Fondo de Cultura Económica, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1975.
- 18.- GARCIA RAMIREZ, Sergio, Legislación Penitenciaria y Correccional comentada, Editorial Cárdenas, México, 1978.
- 19.- GARCIA VALDEZ, Carlos, El trabajo penitenciario en España, Talleres penitenciarios, Alcalá de Henares, España, 1979.
- 20.- GARCIA VALDEZ, Carlos, Estudios de Derecho Penitenciario, Editorial Tecnos, España, 1982.
- 21.- GONZALEZ CHARRI, Derecho del Trabajo, cuarta edición, Editorial Temis, Bogotá, 1976.
- 22.- GOMEZ, Orlando y GOTTSCHALK, Elson, Curso de Derecho del Trabajo, (BERMUDEZ CISNEROS, Miguel) Vol. I, Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1979.
- 23.- HIEBERT, Christopher, Las raíces del mal, (PO MARES, José Manuel) Editorial Luis de Caralt, Barcelona, 1963.
- 24.- HUECH, Alfred y NIPPERDEY, Hc. Compendio de Derecho del Trabajo (RODRIGUEZ PINERO, Miguel y DE LA VILLA, Luis Enrique) se. Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1983.
- 25.- KASKEL, Walter y DERSCH, Hermann, Derecho del Trabajo, (KROTOSCHIN, Ernesto), quinta edición, Editorial Ro que Depalma, Buenos Aires, 1961.
- 26.- KROTOSCHIN, Ernesto, Curso de legislación del trabajo, se. Editorial Depalma, Buenos Aires, 1950.

27.- KROTOSCHIN, ERNESTO, Instituciones de Derecho del Trabajo, segunda edición, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1968.

28.- KROTOSCHIN, ERNESTO, Manual de Derecho del Trabajo, (SUSSINI, MIGUEL), Tomo I, Editorial Alfa, Buenos Aires, 1979.

29.- LUDOVICO BARASI, Tratado de Derecho del Trabajo, (SUSSINI, MIGUEL), Tomo I, Editorial Alfa, Buenos Aires, 1953.

30.- MELOSSI, DARÍO y PAVARINI, MASSIMO, Cárcel y Fábrica, Editorial Siglo XXI, México, 1980.

31.- OJEDA VELAZQUEZ, JORGE, Derecho de Ejecución de Penas, Editorial Porrúa, México, 1985.

32.- POZZO, JUAN D., Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Ediar, Buenos Aires, 1948.

33.- PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO, Manual de Derecho del Trabajo, tercera edición, México, 1982.

34.- SANCHEZ ALVARADO, ALFREDO, Instituciones de Derecho del Trabajo, Seminario de Derecho del Trabajo, UNAM, México, 1967.

35.- SANCHEZ GALINDO, ANTONIO. Penitenciarismo. La Prisión y su manejo, Instituto Nacional de Ciencias Penales, México, 1991.

36.- Universidad Nacional Autónoma de México, Libro en homenaje al Maestro Mario de la Cueva, México, 1981.

37.- UNAM, División Sistema de Universidad Abierta. Facultad de Derecho; Penología reacción Social y reacción Penal, s.e., Talleres del SUA, México, 1983.

38.- VAZQUEZ VIALARD, ANTONIO. et al. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Astrea, Buenos Aires, 1982.

LEGISLACION.

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS ME

XICANOS, noventa y cuatroava edición, Editorial Porrúa, México, 1991.

2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, sexagésimaquinta edición, Editorial Porrúa, México, 1991.

3.- LEY QUE ESTABLECE LAS NORMAS MINIMAS SOBRE READAPTACION SOCIAL DE SENTENCIADOS, Apéndice del Código Penal para el Distrito Federal, quincuagésimaprimer edición, Editorial Porrúa, México, 1993.

4.- CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL, quincuagésimaprimer edición, Editorial Porrúa, México, 1993.

5.- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS PENALES PARA EL DISTRITO FEDERAL, quincuagésima edición, Editorial Porrúa, México, 1993.

6.- REGLAMENTO DE RECLUSORIOS Y CENTROS DE READAPTACION SOCIAL DEL DISTRITO FEDERAL, Apéndice del Código Penal, quincuagésima primera edición, Editorial Porrúa, México, 1993.

OTRAS FUENTES.

1.- DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, séptima edición, Editorial Porrúa, México, 1987.

2.- FERNANDEZ DE LEON, Gonzalo, Diccionario Jurídico, Tomo IV, tercera edición, Ediciones Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1972.

3.- PALOMAR DE MIGUEL, Juan, Diccionario para Juristas, Ediciones mayo, México, 1981.

4.- R. BAYO y SERRAT, Diccionario Laboral, Editorial REUS, S.A., Madrid, 1969.

5.- TAMIREZ GRONDA, Juan D. Diccionario Jurídico, décima edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1988.

6.- Diccionario Jurídico Mexicano, A - CH, segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., UNAM, México, 1987.

7.- Diccionario Jurídico Mexicano, D - H, segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., UNAM, México, 1987.

8.- Diccionario Jurídico Mexicano, P - 2, segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., UNAM, México, 1988.

9.- Diccionario Jurídico Mexicano, Rep - 2, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1984.

10.- Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo VIII, cuarenta y cuarta edición; Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1964.

11.- Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXII, cuadragésima cuarta edición, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1964.

12.- Entrevista con la Lic. Beatriz Díaz, subdirectora de trabajo penitenciario.

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO
DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL, ASESORADA POR LA LIC. MARTHA
RODRIGUEZ ORTIZ.

CIUDAD UNIVERSITARIA, 1993.