

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA SITUACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE
SEGURIDAD Y CUSTODIA DE LOS CENTROS DE
RECLUSIÓN DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
JOSÉ ANTONIO GARCÍA JUÁREZ

ASESOR: LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A todas las personas que me han apoyado a lo largo de mi carrera, doy un
agradecimiento desde lo más profundo de mi corazón.

Dedicando en especial a mi hija Patricia García Marcos
que es
luz de mi vida.

A la Universidad Nacional Autónoma de México por la oportunidad que me dio
de formarme profesionalmente.

A mi Facultad de Derecho, en especial la División de Universidad Abierta
en haberme abierto el espíritu del conocimiento

La Situación Laboral del Personal de Seguridad y Custodia de los Centros de Reclusión del Gobierno del Distrito Federal.

Introducción..... I

Capitulo Uno: Marco Conceptual y Generalidades

1.1	Derecho Burocrático.....	5
1.2	Relación laboral.....	6
1.3	Patrón.....	7
1.4	Gobierno del Distrito Federal.....	9
1.5	Centros de Reclusión.....	10
1.6	Trabajador.....	12
1.7	Personal de confianza.....	13
1.8	Técnico en Seguridad y Custodia.....	16
1.9	Nombramiento.....	16
1.10	Derechos.....	20
1.11	Obligaciones.....	22
1.12	Terminación de la relación de trabajo.....	23
1.13	Cese.....	26
1.14	Seguridad.....	28
1.15	Seguridad Laboral.....	29
1.16	Seguridad Social.....	30
1.17	Seguridad Pública.....	32
1.18	Seguridad penitenciaria.....	33

Capitulo Dos: Antecedentes de la Situación Laboral del Personal de Seguridad y Custodia, de los Centros de Reclusión del Distrito Federal.

2.1	La Época de la Colonial.....	36
2.2	La Época de la Independencia.....	45
2.3	La Época de la Revolución.....	53
2.4	La Época Contemporánea.....	58

Capitulo Tres: Derecho Laboral del Personal de seguridad y Custodia del Distrito Federal.

3.1	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	64
3.2	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.....	74
3.3	Reglamento de los Centros de Reclusión Del Distrito Federal.....	78
3.4	Manual de Organización y Funciones de Seguridad, para los Centros de Reclusión del Distrito Federal.....	83
3.5	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.....	88

Capítulo Cuatro: Situación Laboral del Personal de Seguridad y Custodia.

4.1	Funciones del personal.....	92
4.2	Capacitación.....	100
4.3	Servicio Civil de Carrera.....	105
4.4	Riesgos de Trabajo.....	111
4.5	Propuesta para una mejor situación Laboral del personal de Seguridad y Custodia.....	114
	Conclusiones.....	128
	Fuentes consultadas.....	130

Introducción.

La situación que atraviesa nuestro país, y la crisis en que vivimos casi todos los mexicanos, ha ocasionado la escasez de trabajo bien remunerado, dando como resultado que las personas se contraten en cualquier trabajo, aun sin tener vocación o llenar los requisitos para ocupar la plaza, esto gracias a la autoridad política que gobierna en turno; alcanzando esta situación al sistema penitenciario donde el trabajo del personal de Seguridad y Custodia de los Centros de Reclusión del Gobierno del Distrito Federal, lo ligan a la del personal de confianza de los Trabajadores al Servicio del Estado, logrando un sin fin de violaciones a los derechos laborales de estos empleados, agregando que su situación laboral se complica, cuando estos son dirigidos por personas sin conocimiento alguno de la materia.

La decadente situación laboral de este personal no ha hecho eco en la clase política del país, la cual tiene en sus manos su situación laboral, creando normas por demás decadentes y que a la fecha ya son caducas, lo que permite que los trabajadores carezcan de derechos laborales que garanticen un futuro digno, para este y su familia.

Así mismo el presente trabajo se integra de cuatro capítulos, el capítulo uno nos adentra a los conceptos y generalidades que son fuente única para la comprensión del tema, y nos permitirán analizar detalladamente, la situación laboral del personal de Seguridad y custodia.

El capítulo Dos nos evoca los antecedentes de la situación laboral por la que a atravesado, el personal de Seguridad y Custodia, así como las formas de integración laboral en México.

El capítulo tres analiza los ordenamientos jurídicos que regulan la situación laboral del técnico de Seguridad y Custodia, teniendo un claro hincapié en la

forma en que a estos se les integra dentro de la categoría del personal de confianza.

El capítulo cuatro menciona, las funciones a las que se encuentra obligado el personal en comento, así como una propuesta para una mejor situación laboral.

Por último entendida la situación laboral del personal de Seguridad y custodia y del análisis de la regulación jurídica de este, establecemos diversas conclusiones con las que quedara desahogado el objetivo del presente trabajo.

Capítulo Uno

Marco Conceptual y Generalidades

Antes de adentrarnos a lo que es el derecho burocrático, debemos tener muy claro lo que es el derecho del trabajo.

El derecho del trabajo es el resultado de la lucha incesante, que se ha dado por parte de los trabajadores, los cuales a través del tiempo han obtenido algunos logros tales como.

La reducción de la jornada laboral, que les permite gozar de un horario digno, este derecho se encuentra plasmado en las leyes respectivas para evitar el abuso por parte del patrón, pero se da el caso que al personal de confianza no se le respeta este derecho, ya que por lo regular se queda a trabajar después del término de su jornada, estas horas extras se dan sin retribución económica alguna por parte del patrón, sea esta persona física o moral; al respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 58 nos refiere que.

Artículo 58.- “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Por lo tanto, la jornada laboral es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra subordinado al patrón, solo en cuanto se refiere a lo pactado en el contrato o nombramiento, con respecto a la prestación del trabajo físico o intelectual que el empleador requiere para cumplir con cierto objetivo.

Así mismo La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no cita en alguno de sus artículos un concepto que se refiera a la jornada de trabajo, solo da los parámetros donde se regula esta, indicando lo que se considera como trabajo diurno el cual se encuentra comprendido entre las seis y las veinte

horas, el nocturno entre las veinte y las seis horas y mixto el cual comprende periodos del nocturno y diurno.

El salario: encuentra su definición, en la Ley Federal del Trabajo. En el Artículo 82, el cual refiere que.

Artículo 82.-“Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

De igual manera el artículo 32. De la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional nos refiere.

Artículo 32.-“El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas”.

De acuerdo a los dos artículos citados entenderemos como salario, la retribución económica que se hará al trabajador por parte del patrón por concepto del trabajo otorgado, sea este físico o intelectual; así mismo esta remuneración económica debe ser lo suficiente para sufragar los gastos de una familia, tal como lo refiere el Artículo 85.- de la Ley Federal Del Trabajo.

“El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo”.

Hoy en día este precepto legal, es solo indicativo de una falsa realidad

nacional, dado el echo que el salario a sufrido una depreciación, por causa de la mala administración gubernativa, lo mismo ha acontecido con respecto a la cantidad y calidad de trabajo ya que no existen parámetros que lo permitan calificar, mucho menos lo relacionado con la labor en la cual solo se presta un servicio, que es la situación del personal de seguridad y custodia.

Estabilidad en el empleo: “Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera”.¹

Este logro garantiza que el patrón no abuse de su posición, provocando el despido del trabajador cuando a este le plazca, por que acontezca un conflicto laboral o personal, si se diera esta situación el trabajador puede optar entre dos opciones, como primera medida a su favor por la reinstalación, la segunda opción es que se le indemnice de acuerdo a la ley.

Por tal motivo la estabilidad en el empleo es: El derecho a conservar el empleo, por parte del trabajador mientras la naturaleza de la relación existe.

La lucha del trabajador por hacer respetar sus derechos, dentro de su vida laboral es motivo para que a algunos autores, influenciados con este tema propusieran una definición del Derecho del Trabajo.

“Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual”.²

Miguel Cantón Moller, nos refiere al derecho del trabajo como. “Conjunto de normas que regulan las relaciones surgidas con motivo de la producción,

¹ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo, Porrúa, México, 2001, p. 23.

² Diccionario Jurídico 2000, copyright, 2000, México, CD RUM

Sistematizan su aplicación y crean las personas morales que intervienen en ellas”.³

Euquerio Guerrero, refiere que: “Derecho del trabajo es un todo, y que tiene como objeto el estudio de los fenómenos y de las normas que rigen las relaciones humanas, en cuanto un hombre pone al servicio de otro su energía de trabajo y se le subordina jurídicamente, recibiendo a cambio de ello una remuneración”.⁴

Complementando lo antes citado: El Derecho del Trabajo, es el conjunto de normas que regulan la relación laboral que se da entre trabajador y patrón, sea esta persona física o moral esto con el fin de lograr un sano equilibrio entre ambas partes, además garantizar que la parte más débil que en este caso es el trabajador, pueda gozar de todos los derechos que la ley le otorga, para que con base en estos llegue a tener una vida digna tanto en su vida presente como futura.

Por otra parte, esto no significa que el patrón se vea desprotegido sino que se trata de equilibrar y conseguir a través de las normas, una justicia para ambas partes, así mismo se debe tomar en cuenta que para que se logre un sano desarrollo en los factores de producción de un país, este debe contar con el respaldo de las normas e instituciones adecuadas, las cuales deberán impartir justicia, esto se da a través de la normatividad del Derecho Laboral Mexicano el cual tiene su fuente en el artículo 123 de nuestra Constitución Política, este se divide en dos apartados.

“Apartado “A” el cual regulara las relaciones que se dan Entre obreros, jornaleros empleados, domésticos, artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo.

³ CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho Individual del Trabajo Burocrático, Cárdenas editor distribuidor, México, 2002, p. 88.

⁴ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, Vigésima tercera edición, Porrúa, México, 2003, p. 111.

El apartado “B” nos dice que es la relación laboral que se da Entre los poderes de la unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores”.

De esta división parte, la regulación que se da para los trabajadores del apartada “A”, que se llevara a cabo por la Ley Federal del Trabajo, y para los del apartado “B” por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

1.1. Derecho Burocrático.

“El término burocracia viene del francés *bureau*, y éste proviene del latín *buere*, que significa pieza de lana, y se refería al paño con el que se cubría la mesa para la atención de los asuntos públicos, que posteriormente de este nombre a la mesa misma, y luego se extiende a la habitación donde ésta se encuentra, modificándose de *boreau* a *buraliste*, con el que se identifica a todos los empleados sin ninguna distinción.

De igual forma el derecho burocrático es la Rama del derecho que estudia (o regula) la relación laboral entre el estado y los servidores públicos, relación derivada de la capacidad de acción denominada función publica.

La función publica; la constituye las tareas burocráticas, las cuales implican una relación laboral”.⁵

Rigel Bolaños Linares, da el siguiente concepto: “El derecho laboral burocrático es el sistema racional de normas jurídicas que tiene por objeto regir la relación de trabajo que surge entre el Patrón Estado y sus servidores públicos”.⁶

Concluimos que el Derecho Burocrático, es el conjunto de normas jurídicas que

⁵ MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. Diccionarios Jurídicos Temáticos Volumen 5 Derecho Burocrático. Segunda edición, Oxford, México, 2003, pp.48 y 34.

⁶ BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático, Porrúa, México, 2003, p. 2.

regulan la relación laboral, que se da entre el estado como empleador y sus trabajadores, teniendo como base legal de este hecho la normatividad que se da en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado “B” del artículo 123 constitucional.

1.2. Relación Laboral.

“Relaciones es la comunicación que existe entre dos o mas personas, es decir, que las relaciones por unos u otros motivos, en nuestro caso la relación es con motivo de trabajo”.⁷

Rigel Bolaños Linares, nos dice que: “La relación de trabajo surge entre quien presta un servicio personal subordinado o trabajo y los titulares de las dependencias e instituciones que así contempla la ley laboral burocrática”.⁸

La relación laboral que se da entre empleadores y trabajadores, se encuentra regulada bajo las normas de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y demás leyes reglamentarias que son aplicables a la materia tal es el caso que en la Ley Federal del Trabajo, indica lo que se entiende por relación laboral en su artículo 20.

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

El precepto que dicta este artículo, estipula que para que exista una relación laboral, la subordinación debe darse por parte del trabajador hacia el patrón y este pagando por el trabajo otorgado, sin importar si existe la formalidad del contrato o nombramiento.

⁷ MELÉNDEZ GEORGE. León Magno. Derecho Burocrático (Incertidumbre Jurídica), Porrúa, México, 2005, p.3.

⁸ BOLAÑOS LINARES Rigel. ob. Cit. p. 33.

El artículo 2. De la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del apartado “B” nos refiere que.

“Para los efectos de esta ley, la relación de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas a los trabajadores de base a su servicio”.

El artículo citado da una clara definición, en cuanto a los trabajadores que prestan sus servicios al estado, considerando que solo con estos existe una relación laboral, incluyendo solo a los de base, no aclarando en este la situación laboral de los trabajadores de confianza.

Podemos concluir que la relación laboral, es la situación jurídica que determina las condiciones que deben de existir, con respecto a la prestación de un trabajo, físico o intelectual, personal y subordinado, a cambio de una remuneración económica.

Dentro de la relación laboral se encuentra la Subordinación que se da por parte del trabajador hacia el patrón, estas personas son consideradas como elementos esenciales de la relación, que se formaliza a través del contrato de trabajo o nombramiento, en el cual las partes aceptan de común acuerdo en cumplir con lo pactado, así creando derechos y obligaciones que la ley estipula.

1.3. Patrón.

Dentro de los elementos de la relación laboral, se encuentra el patrón pero antes de dar un concepto o definición de tal personaje, debemos tener claro, lo que se entiende por persona.

“Persona es el ente que tiene actitud para ser sujeto de derechos y

obligaciones, conociéndose dos tipos de persona: Físicas y Morales”.⁹

Acudiendo al Artículo 22 del Código civil para el Distrito Federal, el cual nos refiere que persona física es.

“La capacidad jurídica de las personas Físicas que se adquiere por el nacimiento, y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido, para los efectos declarados en el presente código”.

Podemos considerar como persona física, de acuerdo al artículo anterior, a los sujetos que se encuentren vivos, ya que solo así tendrán capacidad jurídica para hacerse acreedores de derechos y obligaciones.

Con respecto a las personas morales el artículo 25 fracción I. Del código civil para el Distrito Federal; nos señala que:

“Son personas morales:

I. La Nación el Distrito federal, y los municipios”.

Por tal motivo, tendremos por persona moral al Gobierno del Distrito Federal, el cual para fines de este trabajo, será considerado como patrón.

La ley Federal del Trabajo en su artículo 10 define al patrón como:

“La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

El patrón, es la persona física o moral que tiene bajo su mando una o diversas

⁹ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. Segunda edición, Limusa, México, 2004, p.45.

personas, con el único objetivo de que estos le presten un trabajo físico o intelectual o de ambos géneros, en el caso del sector público el patrón es el Estado ya sea este en el ámbito federal, estatal o municipal, en el caso de esta tesis el patrón es el Gobierno del Distrito Federal, el cual es representado por; La Dirección general de Prevención y Readaptación Social, teniendo como titular de esta a un Director General, que a su vez ejerce la función de mando a través de sus Directores de Centro, Subdirectores, Jefes de área, en el caso del personal de Seguridad y Custodia, la función de mando no solo se da a través de estos, sino también a través de Supervisores, Subjefe de Grupo Jefe de Grupo, Jefe de de los Servicios de A poyo, Jefe de Seguridad, Director de Seguridad.

1.4. Gobierno del Distrito Federal.

De acuerdo al Estatuto del Gobierno del Distrito Federal en su titulo primero artículo 2.

“La Ciudad de México es el Distrito federal, sede de los Poderes de la Unión y capital de los Estados Unidos Mexicanos. El Distrito Federal es una entidad federativa con personalidad jurídica y patrimonio propios, con plena capacidad para adquirir y poseer toda clase de bienes que le sean necesarios para la presentación de los servicios públicos a su cargo, y en general, para el desarrollo de sus propias actividades y funciones.

Las características del patrimonio de la Ciudad y su régimen jurídico, estarán determinadas por la ley que en la materia expida la asamblea legislativa”.

Podemos concluir que, el Distrito Federal es la capital del país y forma parte de la federación, sin considerársele autonomía propia como a un estado, pero tiene personalidad jurídica y patrimonio, capacidad que utiliza para su desarrollo.

1.5. Centros de Reclusión.

El Diccionario de la lengua española, define reclusión como:

“Encierro o prisión voluntaria o forzada o sitio en que alguien esta recluido”.¹⁰

Fernando A Barrita López, nos indica que: “la prisión es una pena que necesariamente debe proceder a la declaración de delito a diferencia de cualquier otra.

La prisión preventiva, instrumento precautorio, medida de cautela para retener al inculpado hasta la emisión y ejecución de la sentencia”.¹¹

El reglamento de los Centros de Reclusión del Distrito Federal en su artículo 4, nos refiere que:

“Centros de Reclusión del Distrito federal, a las instituciones públicas destinadas a la internación de quienes se encuentran restringidos o privados de su libertad corporal por una resolución judicial o administrativa, en el Distrito Federal”.

Por tal motivo, los centros de reclusión son, establecimientos que utiliza el Gobierno del Distrito federal, para mantener bajo custodia a las personas que en primer termino se encuentran esperando se les dicte una sentencia, esto con el

¹⁰ Diccionario de la Lengua Española. vigésima segunda edición, versión 1.0, Espasa Calpe, Madrid España, 2003, CD RUM.

¹¹ BARRITA LÓPEZ, Fernando A. Prisión Preventiva y Ciencias Penales, Porrúa, México, 1999, pp.12 y 11.

fin de evitar la evasión de la justicia, estos Centros son conocidos como Reclusorios.

El Gobierno del Distrito Federal, tiene dividido su sistema penitenciario en.

I. Centros de reclusión preventiva.

1. Reclusorio Preventivo Varonil Norte.

a) Centro de Ejecución de Sanciones Penales varonil norte.

2. Reclusorio Preventivo Varonil Sur.

3. Reclusorio Preventivo Varonil Oriente.

a) Centro de Ejecución de Sanciones Penales varonil Oriente.

4. Centro de Readaptación Social Varonil Santa Martha.

5. Centro Varonil de Rehabilitación Psicosocial.

En este Centro de Reclusión, se mantiene bajo custodia a los reos que tienen una enfermedad mental, incluyendo a los que ya fueron sentenciados por autoridad competente.

6. Centros de Sanciones Administrativas y de Integración Social.

II. Centros de ejecución de sanciones penales en el Distrito Federal.

EL Artículo 46. Del Reglamento de los Centros de Reclusión “Los Centros de Ejecución de Sanciones Penales del Distrito Federal, son aquellos destinados al cumplimiento de las sanciones privativas de libertad impuestas por autoridad judicial competente mediante sentencia ejecutoriada”.

Los Centros de ejecución de sanciones penales, tienen el fin de vigilar y custodiar al reo (interno), mientras cumple con la pena impuesta por autoridad competente, en el Distrito Federal solo existen dos:

1. Penitenciaria del Distrito Federal, para varones.
2. Centro Femenil de Readaptación Social Santa Martha.

1.6. Trabajador.

Para poder comprender lo que se entiende por trabajador, se debe primero tener muy claro lo que es el trabajo.

“El trabajo es una actividad que la persona humana desarrolla, ya sea intelectual o material la que será objeto de regulación jurídica”.¹²

“Trabajo esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición al capital”.¹³

Podemos tener en claro que, trabajo es todo esfuerzo físico o intelectual que puede transformar el medio que nos rodea, con el fin de obtener una ganancia.

El trabajo es utilizado por las personas para tener un desarrollo, que le permita lograr una estabilidad tanto económica como emocional, debiendo tomar en cuenta que hoy en día las labores se dividen en especialidades, ramas, u oficios, cada una de estas con su grado de dificultad y responsabilidad, el trabajo que desempeña el personal motivo de esta tesis, es el de guarda y custodia de personas privadas de su libertad, y su función principal es la de mantener a estas dentro del local penitenciario con vida, esto es utilizando la fuerza con los medios legales que el estado le da.

Teniendo claro lo que es el trabajo, nos adentraremos a lo que se entiende por trabajador:

El Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, nos refiere que trabajador es:

¹² OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México, 2001, p.88.

¹³ Diccionario de la Lengua Española. CD RUM.

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Artículo 3. De la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del apartado “B” nos da la siguiente definición de trabajador:

“Trabajador es toda persona que preste un servicio físico intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”.

De conformidad con los artículos citados, podemos indicar que trabajador es la persona física que se compromete a desarrollar una actividad física o intelectual o ambas, bajo la supervisión y subordinación de otra persona, la cual puede ser el patrón directamente o algún representante de este, sin dejar de lado que aun con la falta de contrato o nombramiento no se altera la situación jurídica del subordinado.

1.7. Personal de Confianza.

Jorge Olvera Quintero, señala que fueron, “Los propios trabajadores, los que marginaron a los empleados del patrón que se desempeñaban en labores directamente conectadas con el interés de aquel”.¹⁴

El empleado de confianza, “Persona que presta un trabajo subordinado, con características de fidelidad, lealtad y seguridad, que le confieren un trato directo de familiaridad con el superior jerárquico y de vigilancia con el inferior”.¹⁵

Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo nos indica que.

¹⁴ OLVERA QUINTERO, Jorge. ob. Cit. p.89.

¹⁵ MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. ob. Cit. p.25.

”La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que sé de al puesto.

Son funciones del personal de confianza: Las de dirección, inspección, vigilancia, y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen contrabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

En consecuencia el personal de confianza es la persona que se encuentra ligada con el patrón, o su representante en un grado de familiaridad que le permite realizar funciones que se relacionen directamente con el fin que persigue el establecimiento, las tareas que realiza este personal son las de.

- 1.-“Dirección: Consejo enseñanza y preceptos con que sé en camina a alguien Conjunto de personas en cargadas de dirigir una sociedad, un establecimiento, una explotación etc.
 - 2.-Inspección: Cargo y cuidado de velar por algo.
 - 3.-Vigilancia. Cuidado y atención exacta en los casos que están a cargo de cada uno.
 - 4.-Fiscalización: Acción y efecto de fiscalizar.
- Fiscalizar Criticar y traer a juicio las obras de alguien”.¹⁶

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Reglamentaria del apartado “B”del artículo 123 constitucional) en su artículo 5 nos señala, quienes son trabajadores de confianza, aunque en este artículo directamente no se encuadra al personal de Seguridad y Custodia de los Centros Penitenciarios, pero en el artículo 8 del mismo ordenamiento legal nos indica que:

Articulo 8 “Quedan excluidos del régimen de esta Ley los trabajadores de confianza a que se refiere el articulo 5 los

¹⁶ Diccionario de la Lengua Española. CD RUM.

miembros del Ejército y Armada Nacional **con excepción** del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y Marina el personal militarizado o que se militarice legalmente, los miembros del servicio exterior mexicano; **el personal de Vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras** y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios”.

El artículo octavo hace una clara interpretación, en la cual incluye al personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios en el régimen de esta ley, de esta manera el personal de seguridad y custodia será considerado como personal de confianza.

Consideramos que personal de confianza, es todo aquel que cuanta con la autoridad suficiente para poder intervenir en la dirección de las instituciones, al igual que en su inspección, fiscalización y vigilancia, ya que este cuenta con el respaldo del patrón.

En el aspecto de la vigilancia por parte de este personal, es hacia sus inferiores jerárquicos, rindiendo informe a sus superiores, que son los que representan al estado fungiendo como patronos.

Las funciones de vigilancia realizadas por el personal de Seguridad y Custodia, van dirigidas hacia internos de los centros de reclusión, los cuales no se encuentran bajo su jerarquía pero si bajo su resguardo y custodia para evitar que se evadan, este personal realmente no reúne las características para formar parte del personal de confianza, por lo menos los que ostentan el grado de custodios raso.

1.8. Técnico en Seguridad y Custodia.

El Técnico en Seguridad y Custodia tiene su definición, en las funciones que desempeña dentro de los centros de reclusión, estas actividades se encuentran explicadas por El Manual de Organización y Funciones de Seguridad, para los Centros de Reclusión del Gobierno del Distrito Federal, en su capítulo uno, este nos indica la competencia en el aspecto laboral del personal de Seguridad y Custodia:

1“Mantener el orden y la disciplina en los Centros de Reclusión, así como garantizar y resguardar la seguridad de los internos, los servidores públicos, visitantes, e instalaciones de los Centros de Reclusión del Distrito Federal”.

De tal manera que podemos definir al personal de Seguridad y Custodia como, el empleado de confianza del Gobierno Del Distrito Federal, que se encarga de ejercer la vigilancia y control de las personas, que se encuentran privadas de su libertad en los Centros de Reclusión, así como brindar seguridad al personal que en estos centros labora, y a las personas que ingresan como visita.

1.9. Nombramiento.

Dentro de un marco legal el reconocimiento de una relación laboral, se da en la iniciativa privada por medio del contrato, y en el sector público por medio del nombramiento.

El Contrato, es de acuerdo al Título Primero Capítulo I del Código Civil para el Distrito federal.

Artículo 1792 “Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear o transferir derechos y obligaciones.

Artículo 1793. Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos”.

Para los fines de esta tesis se tiene claro que el contrato es derivado de una relación laboral, la cual consiste en el cumplimiento de derechos y obligaciones adquiridas por consentimiento de ambas partes.

El contrato debe hacerse constar por escrito y deberá de contar con los siguientes requisitos:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del patrón.
2. Especificar la duración, si es por tiempo determinado o indeterminado.
3. El servicio que se prestara.
4. El lugar donde se va a prestar el servicio.
5. La duración de la jornada.
6. El salario y lugar donde se va a pagar.
7. Es pacificar los Días de descanso.

Podemos notar claramente que, los contratos nacen de un acuerdo de voluntades tanto por parte del patrón como por parte del trabajador, tomando en cuenta que la falta de contrato no priva al trabajador de sus derechos.

Los trabajadores al Servicio del Estado, perfeccionan y dan legalidad a su relación laboral a través del nombramiento:

El Nombramiento: “Es el documento emitido por funcionario debidamente autorizado para ello, siempre dentro de las modalidades previstas por la ley orgánica relativa y por el presupuesto de la dependencia de que se trata”.¹⁷

¹⁷ CANTÓN MOLLER, Miguel. ob. Cit. p. 127.

Nombramiento “Acto Jurídico formal por el que la administración pública designada a una persona como funcionario o empleado y la somete al régimen que, conforme a la ley, le es aplicable específicamente a la función pública”.¹⁸

El capítulo segundo Artículo 10 de las Condiciones Generales de trabajo del Gobierno del Distrito Federal nos dice que:

“El nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre el gobierno y el trabajador de base. La falta de nombramiento no afectará los derechos del trabajador si este acredita tal calidad mediante otro documento oficial que lo supla o compruebe, en su caso la prestación de servicio”.

Concluimos que el nombramiento es el acto solemne, por medio del cual se formaliza legalmente, la relación laboral entre un trabajador y el patrón (estado) tomando en cuenta que los nombramientos son expedidos por el, oficial mayor del gobierno y su tramitación estará a cargo de la dirección general de administración de personal, los requisitos que debe contener el nombramiento son los siguientes.

- I.- Nombre, nacionalidad, sexo, edad, estado civil y domicilio.
- II.- Los servicios que deban prestarse, que se determinaran con la mayor precisión posible.
- III.- El carácter de nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.
- IV.- La duración de la jornada de trabajo.
- V.- El puesto, código de puesto, sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador.
- VI.- El lugar en que prestara sus servicios.

¹⁸ MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. ob. Cit. p. 58.

VII.-Se debe de reunir las características de grado de estudios necesarios, para ocupar la plaza al igual que contar con una buena salud, una edad mínima de 16 años, ser mexicano salvo los casos que estipule la ley.

Existen cinco tipos de nombramiento los cuales son.

1. Definitivo: Es el que se expide para cubrir una vacante definitiva o de nueva creación, estos pueden ser otorgados libremente por los titulares de las dependencias, también serán otorgados por acenso a los trabajadores por medio de escalafón.

2. Interino: Se expide a trabajadores que ocupen vacantes temporales que no excedan de seis meses. Los titulares de las unidades administrativas nombraran y removerán libremente a los empleados interinos, procurando que la designación recaiga entre los trabajadores del grupo en que ocurra la vacante. El desempeño de un puesto interino no crea derechos de escalafón, ya que se puede dar la situación de que solo este cubriendo la licencia del trabajador el cual es el titular de esa plaza.

3. Provisional: Cuando se expiden a un trabajador que ocupe una plaza cuyo titular disfrute de licencia sin goce de sueldo.

4. Por Tiempo Fijo: Los que tiene fecha precisa de terminación de labores o que este ocupe una vacante temporal de seis meses.

5. Por Obra Determinada: Son los otorgados para dar cumplimiento a determinada obra que por su naturaleza no es necesario su permanencia por más tiempo que el que se ocupe para lograr el fin, que se persigue que es la realización de la obra.

1.10. Derechos.

Algunos de los derechos adquiridos por el trabajador son:

La Jornada de trabajo. Es la duración de tiempo de trabajo, el cual se encuentra regulado en el contrato o nombramiento; Dentro del horario se establece el turno diurno, el cual esta comprendido entre las 06 y las 20 horas, la duración máxima dentro de este turno será de 8 horas, el horario nocturno será entre las 20 y las 06 horas, y nunca será mayor de 7 horas, existe regulada en la ley una jornada mixta, que es la que abarca el horario diurno y nocturno, y su duración no será mayor de 7:30 horas siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media, estos son los horarios a los cuales se compromete una persona, a prestar sus servicios, por lo cual no se le puede obligar a seguir desempeñando las funciones que le fueron encomendadas después del horario pactado, de ser así se le tendrá que considerar como tiempo extraordinario siempre contando con el consentimiento del trabajador, y será pagada con un ciento por ciento más sobre el salario base teniendo esto el sustento legal en el artículo 39 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Además se tendrá que prestar el servicio por seis días consecutivos, para tener derecho a que se le otorgue un día de descanso con goce de salario, en caso de laborar el día de su descanso y sea en domingo se le pagara un porcentaje del 25% sobre el monto de su sueldo presupuestal de los días ordinarios de trabajo, esto de acuerdo al artículo 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

De igual manera no se encuentran obligados los trabajadores a prestar sus servicios por un tiempo mayor del estipulado en el nombramiento, teniendo en claro que la prolongación del tiempo extraordinario que rebasa las nueve horas a la semana, le serán pagadas como tiempo excedente, con un doscientos por

ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada esto tiene su sustento legal en el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo.

Igualmente el trabajador gozará de descanso los días marcados en el calendario como oficiales, aquellos trabajadores que tengan laborando más de seis meses, tendrán derecho a un período vacacional, de 10 días cada seis meses.

El personal de seguridad y custodia tiene un horario diferente, el cual es de 24 horas de labor por 48 horas de descanso, no se le otorga el derecho a tener horas extra, en cuanto a su día de descanso será de acuerdo al calendario que le toque, sin importar si es domingo o no o si es día festivo, sus servicios deberían ser solo de seguridad; pero no es así ya que se le obliga a realizar servicios que le corresponden a otras áreas del Centro de Reclusión, además nunca se le respeta su horario de trabajo; este tendrá derecho a cinco turnos de vacaciones cada seis meses.

El salario es: El pago al igual que alguna prestación si existiere, se hará en moneda de curso legal o cheque de forma quincenal, en el lugar donde se desarrolle la actividad laboral que en este caso será el Centro de Reclusión, en la situación actual solo se da el recibo o comprobante de cobro, ya que el pago se otorga con tarjeta de débito, por lo tanto el cobro se realiza en cajero automático o en las ventanillas del banco, de igual manera el trabajador que preste sus servicios cinco años consecutivos tendrá derecho a que se le otorgue una prima, que aumentara cada cinco años hasta llegar a veinticinco, tendrá el derecho a recibir un aguinaldo anual, el cual será de cuarenta días de salario y será entregado en dos exhibiciones, la mitad en diciembre y la otra mitad en enero, también se le proporcionara, el material y el vestuario para poder desarrollar la actividad para la cual se comprometió sin tener este que poner de su bolsillo para cubrir este gasto, la realidad es que el trabajador termina poniendo siempre de su dinero.

El patrón tiene el derecho de recibir del trabajador, el servicio físico o intelectual que indica el nombramiento, el cual el trabajador acepto realizar bajo la autoridad y dirección del patrón o sus representantes, dentro de la misma institución deberá respetar el horario, que el patrón determine tanto de entrada como de salida, como esta especificado en el nombramiento además debe de ser respetuoso con sus superiores y compañeros, respetar las condiciones generales de trabajo, evitar actos que pongan en riesgo la estabilidad y seguridad tanto de las personas con las cuales labora como la suya propia, acudir a los cursos de capacitación cuando se le requiera en estos.

El personal de Seguridad y Custodia tendrá que permanecer en el Centro de Reclusión, cuando se suscite un estado de riesgo, considerando dentro de esta urgencia el caso de un motín o una fuga, además el personal se quedara a reforzar en casos de eventos, tanto culturales como deportivos, considerando que este personal es de confianza las horas extras de labor no le son remuneradas.

1.11. Obligaciones.

Los patrones tendrán la obligación, de preferir en igualdad de condiciones al personal que se encuentre laborando para él, cumplir con todos los servicios de prevención e higiene, proporcionar los instrumentos necesarios para la realización de los fines de la institución, hacer las aportaciones para que el trabajador reciba los beneficios de la Seguridad Social, cubrir a los trabajadores los salarios correspondientes, respetar el derecho de voto, fomentar el espíritu deportivo.

En el caso del personal de seguridad y custodia el gobierno lo dotara con dos uniformes al año, de alimentación la cual se proporcionara tres veces al día en su centro de trabajo, un lugar adecuado para su aseo personal al igual que un lugar para pernoctar de acuerdo a las necesidades del servicio, cuando este

tenga que trasladarse a otro lugar para cumplir con sus funciones se le debe de cubrir los gastos, el gobierno debe de crear cursos de capacitación que mantengan actualizado al personal, cubriendo los gastos que este curso origina.

Obligaciones de los trabajadores: Cumplir con las normas de seguridad e higiene dentro del establecimiento, respetar y obedecer al patrón o a su representante, cuando este le de una indicación con respecto al trabajo que este realice, dar aviso de las faltas a laborar, o llevar en su caso comprobante medico, observar buenas costumbres, ser discreto con todo lo relacionado con la seguridad de la institución, no presentarse en estado alcohólico, cumplir con el horario de labores, el personal de custodia debe de llevar el pelo corto, sin barba, boleado, vestir el uniforme, respetar las normas disciplinarias correspondientes.

1.12. Terminación de la relación del trabajo.

La terminación de la relación laboral se puede dar por varios acontecimientos, pero antes de adentrarnos en estos, hablaremos de la suspensión:

La suspensión temporal de las relaciones de trabajo es, “una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones suspendiendo la producción de sus efectos, sin alguna responsabilidad para el trabajador y el patrón”.¹⁹

Una de las causas de suspensión se da cuando, el trabajador queda imposibilitado para desempeñar sus funciones dentro del centro de trabajo, esto puede deberse a que contraiga una enfermedad, o sufra un accidente estos pueden ser causa de separación, que no es definitivo solo dura por el tiempo que este tenga el impedimento.

¹⁹ MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. ob. Cit. p. 239. cita a Miguel ACOSTA ROMERO. Derecho Burocrático Mexicano, p. 270

Cuando al trabajador se encuentre en prisión preventiva, este recuperara su trabajo cuando se le ponga en libertad, siempre y cuando la fuente de la relación exista, por designación del trabajador a un cargo de elección popular, el cual podrá regresar a su trabajo terminado el compromiso.

Esto nos da la situación de que el personal, por varias causas no graves se retira de sus funciones, pero queda claro que el trabajador puede regresar a seguir cumpliendo con estas cuando el impedimento desaparezca, ya que la separación solo es temporal y no permanente.

Ahora abordaremos algunas de las causas de rescisión, como el despido:

“Decisión del empresario por la que pone término a la relación laboral que le unía a un empleado”.²⁰

“El despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios “. ²¹

“La voluntad unilateral del patrón de despedir al trabajador utilizando su poder disciplinario, siendo este justificado cuando funda y motiva una causa de las enumeradas en la ley federal del trabajo, e injustificado en caso contrario”.²²

Por tal motivo entenderemos que el despido es el acto por el cual el patrón, da por terminada la relación laboral, se debe de tomar en cuenta que el despido tiene su fuente en dos situaciones, la primera cuando sea justificado, en este caso el que dio pie a que se diera fue el trabajador, el segundo caso es el injustificado, cuando el patrón viola los derechos del empleado con el fin de terminar la relación laboral.

²⁰ Diccionario de la Lengua Española, CD RUM.

²¹ DÁVALOS José. ob. Cit. p.143

²² FÉLIX TAPIA, Ricardo de la Luz. El Despido Laboral, Porrúa, México, 2005, p.2.

El Despido justificado opera con : El engaño por parte del trabajador hacia el patrón, con referente a la documentación y experiencia requerida para ocupar el puesto, el cometer actos de violencia física o verbal contra el propio patrón, su familia o contra sus compañeros dentro del área de trabajo, como fuera de este así como cometer actos que ocasionen perjuicios materiales, sean estos en forma intencional o por causa de negligencia, imprudencia o descuido, la falta de asistencia reiterada a sus labores o incurrir en estado de ebriedad, el revelar secretos de la empresa con respecto a su forma de producción, la desobediencia del trabajador con respecto a una orden de carácter laboral por parte de su patrón, el no adoptar las medidas de prevención.

En cuanto al personal de confianza, dicta el Artículo 185.-De la Ley Federal del Trabajo.

“El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47”.

EL despido para el personal de confianza de acuerdo al artículo anterior, toma como referencia que opera, por cualquier causal del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, agregando que cuando el trabajador de pie a que el patrón le pierda la confianza por su mal actuar dentro de sus funciones, operara sin responsabilidad para el patrón.

Así el Despido injustificado, es el acto por el cual el patrón inventa algún motivo con el fin de dar por concluida la relación laboral, sin causa legal.

Otra de las causas de la rescisión de la relación de trabajo se da por parte del patrón sin responsabilidad para el trabajador, cuando este es engañado con respecto a las condiciones que se estipulan en el contrato, tales como la

cuantía del salario lugar y fecha en que deban de pagarse, el horario de la jornada laboral o las funciones que se desempeñaran, de igual manera cuando el trabajador o su familia sean víctimas dentro o fuera del área de labores de malos tratos, amenazas por parte del patrón, su personal directivo, y familiares de este, así mismo cuando el trabajador sufra perjuicios en sus útiles de trabajo realizados de forma maliciosa.

Cuando el patrón no respete las normas de seguridad e higiene dentro del establecimiento poniendo en peligro a el trabajador.

Cuando se da una de las causas anteriores, el trabajador, podrá separarse sin perjuicio para el, dentro de los treinta días en que acontezca la causa que de motivo a la rescisión, teniendo derecho este a ser indemnizado.

Así mismo la terminación la relación laboral terminara sin responsabilidad para cualquiera de las partes, dado el hecho que se dan por casos fortuitos, como la muerte o la incapacidad física o mental del trabajador, por consentimiento de ambas partes, cuando se concluyo la obra que dio inicio a la relación laboral.

1.13. Cese.

“La terminación de la relación de trabajo consiste en dejar sin efecto el nombramiento, en virtud de causa justa que así lo amerite, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias”.²³

“Destitución de un servidor público en virtud de haber incurrido en responsabilidad conforme las causales que la ley prevea”.²⁴

²³ MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. ob. Cit. p.240.

²⁴ MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. ob. Cit. p. 18.

Concluimos que la culminación de la relación laboral, entre el Gobierno y sus trabajadores, es lo que se conoce como cese, y que este opera sin responsabilidad para el patrón si acontecen las siguientes causas.

Por renuncia, abandono de empleo, muerte del trabajador, incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores, conclusión de la obra.

Por faltas injustificadas a sus labores, cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez, cometer actos inmorales de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros dentro o fuera de las horas de servicio, por presentarse en estado de ebriedad o bajo la sustancia de algún enervante a sus labores.

Por actuar intencionalmente en la destrucción del establecimiento donde presta sus servicios, así como la destrucción de los instrumentos para la realización de este, por revelar los asuntos reservados de la institución, prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

Como se puede notar, las causas se integran tanto de situaciones que son motivo de rescisión, como de terminación de la relación laboral, este hecho da como resultado que en el Cese no se hará distinción alguna para poder dar por terminada la relación, con respecto al motivo que le dio origen.

Dentro de la relación burocrática, existe la suspensión temporal del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo ya que este se puede deber varios acontecimientos tales como:

Cuando el trabajador contraiga una enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él, por encontrarse en procedimiento judicial y bajo custodia, por contender a un cargo de elección popular.

En relación al personal de Seguridad y Custodia tiene como primera medida de castigo dentro del Manual de Organización y Funciones de Seguridad, para los Centros de Reclusión del Distrito Federal los arrestos, estos son sanciones que le son aplicados al personal de seguridad, siempre como indicativo de que de seguir el comportamiento negativo será cesado.

Los arrestos se impondrán por escrito y serán de cuatro hasta treinta y seis horas, a consideración del Jefe de unidad departamental, también operan cuando este se presente en estado de ebriedad a su trabajo, o no asista y no de justificación lógica.

Por incumplimiento de academia y adiestramiento, por tener dos suspensiones, quebrantar o impedir un arresto esto, cuando el trabajador ponga en peligro la salud o vida de las personas.

En todos los casos la baja correspondiente sólo podrá ser dictada por el oficial mayor del gobierno, Por tal motivo el cese es el acto por el cual la separación del trabajador se legaliza.

1.14. Seguridad.

El término proviene del latín **“Securitis**, que significa confianza, tranquilidad de una persona, procedente de la idea de que no hay ningún peligro que temer”.²⁵

La palabra seguridad nos refiere el acto de prever una situación de peligro, para poder tomar las medidas pertinentes con antelación y evitar un posible daño o pérdida, que afecte el bienestar y tranquilidad de las personas en las diferentes áreas de su desarrollo.

²⁵ RAMÍREZ MARÍN, Juan. Seguridad Pública y Constitución. Porrúa, Facultad de Derecho Universidad Anáhuac, México, 2003. p. 1.

1.15. Seguridad Laboral.

“El artículo 23, punto uno de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, según la cual Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”²⁶

El Artículo 4 constitucional nos indica que.

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

Se debe tener en cuenta que hoy en día el sostén de la familia, es tanto el hombre como la mujer, por tal hecho los derechos laborales deben de ser sin distingo alguno, para ambos al igual que las obligaciones contraídas, las cuales regula la ley de la materia.

El artículo 5. Párrafo primero constitucional nos refiere que.

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

²⁶ GUERRERO, Euquerio. ob. Cit. p. 111.

El derecho a elegir la forma en que las personas han de ganarse la vida, les es garantizada por la norma constitucional, debe de tomarse en cuenta que la realidad dicta mucho de lo que se pretende con la promulgación de dicho artículo, dado el hecho de que la escasez de trabajo y la mala economía del país solo permite que un sector de la población tenga acceso a los mejores puestos y con esto lograr una mejor calidad de vida, mientras que la mayoría se encuentra bajo el yugo gubernamental que mantiene al pueblo viviendo con un salario mínimo, y una situación laboral decadente.

En el título sexto de nuestra constitución nos indica en su artículo 123:

“Toda persona tiene derecho a trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley”.

Concluimos que el derecho de trabajo, es inherente a toda persona y que este derecho le es garantizado por el estado, para el buen desarrollo de la sociedad y la familia agregando que tiene la libertad de dedicarse a lo que este le plazca, para poder subsistir siempre y cuando se encuentre dentro de la legalidad.

1.16. Seguridad Social.

“La seguridad social, como fenómeno social o como teoría, es un sistema de protección y mejoramiento contra contingencias de la vida humana, sobre las cuales una colectividad acepta responsabilidad pública”.²⁷

“Organización estatal que se ocupa de atender determinadas necesidades económicas sanitarias de los ciudadanos”.²⁸

²⁷ RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. Trabajo y Seguridad Social. Tercera reimpresión, Trillas, México, 2002. p.137.

²⁸ Diccionario de la Lengua Española. CD RUM

“La seguridad social como fenómeno jurídico y derecho, es un sistema coherente impero atributivo, de garantía, en torno a las contingencias de la vida humana que regula a la interactividad de el estado, de otras entidades sociales, de los grupos y de los particulares para proteger y mejorar la vida humana con vista al bien común.”²⁹

Al respecto la Ley del Seguro Social nos refiere que:

Artículo 2. “La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizado por el estado”.

Sobre la base de lo anterior seguridad social, es el instrumento utilizado por el estado para garantizar al trabajador, un bienestar durante su vida productiva como después de esta, abrigando con este derecho a su familia, cabe hacer mención que en nuestro país los dos grandes organismos encargados de esta tarea son, el Instituto Mexicano del Seguro Social para los trabajadores del apartado “A”, y para los del apartado “B” el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, no olvidando que existe la seguridad que se da a través de los organismos gubernamentales y estatales para los que no se encuentran dentro de un seguro; hoy en día se esta poniendo de moda lo que se conoce como seguro popular, promovido por el gobierno federal, y en algunas entidades por los gobiernos locales.

²⁹ RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. ob. cit. p. 151.

1.17. Seguridad Pública.

“La seguridad pública es una de las obligaciones irrenunciables e indeclinables del estado. También es uno de los derechos primarios de todos los súbditos-habitantes gobernados.

Es la garantía dada al individuo de que su persona, sus bienes y sus derechos no serán objeto de ataques violentos o que, si éstos llegarán a producirse, le serán asegurados por la sociedad, protección y reparación”.³⁰

Estas definiciones tienen su aplicación en los artículos 14 y 16 constitucionales párrafos primero y segundo respectivamente que a la letra establecen:

Artículo 14. Párrafo primero “Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho”.

La seguridad jurídica se encuentra plasmada en un primer termino, en el artículo anteriormente citado dando el cobijo ha las personas, de que todo lo inherente a su ser le será garantizado bajo el resguardo de la norma constitucional.

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

³⁰ RAMÍREZ MARÍN, Juan. ob. Cit. pp. 259. Y 22.

Artículo 16. Párrafo segundo: No podrá librarse orden de aprehensión sino por la autoridad judicial y sin que proceda denuncia o querrela de un hecho que la ley señale como delito, sancionado cuando menos con pena privativa de libertad y existan datos que acrediten el cuerpo del delito y que hagan probable la responsabilidad de los indiciados”.

La seguridad de las personas debe ser garantizada por el estado, esto es a través de las normas de derecho, las cuales autorizan la creación de cuerpos de seguridad tales como, la policía tanto preventiva como judicial, y últimamente en el ámbito federal fue creada la policía federal preventiva, todas estas corporaciones tienen la función de prevención e investigación de los ilícitos así mismo existe un órgano Jurisdiccional que se encarga de la impartición de justicia, en una última etapa se encuentra la ejecución de las penas impuestas, esto se da a través de la Prisión, dentro de las prisiones existe el cuerpo de Seguridad y Custodia, el cual tiene la función de retener al individuo presunto, o culpable del delito.

Así que la seguridad pública tiene un primer desenlace en la prevención, una segunda etapa de investigación e impartición de justicia, en la tercera etapa, se da la aplicación y ejecución de la justicia, esto a través de los órganos que se encuentran facultados para realizar dicha tarea

1.18. Seguridad Penitenciaria.

El sistema de Seguridad Penitenciaria, es la capacidad legal que tiene el gobierno para garantizar la custodia e integridad corporal de los sujetos que han sido privados de su libertad, por una resolución judicial, este sistema de seguridad constituye un elemento imprescindible y un objetivo esencial de la sociedad moderna como sistema de protección pública de cualquier situación de necesidad, para todos los ciudadanos que en algún momento de su vida se

encuentren en estado de indefensión; para llevar a cabo tal tarea el estado se allega de lo que la ley le permite, como la pena de prisión la cual se encuentra regulada, por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 18 el cual nos indica que:

“Sólo por delito que merezca pena corporal habrá lugar a prisión preventiva. El sitio de ésta será distinto del que se destinare para la extinción de las penas y estarán completamente separados”.

El artículo anteriormente citado, señala que la prisión es una medida de seguridad, legalmente establecida, para la detención del individuo que se encuentra en espera de una resolución judicial, como también para la extinción de la pena, impuesta por la autoridad competente.

La seguridad penitenciaria es puesta en acción a través de su cuerpo de custodios, los cuales evitan que las personas que se encuentran internas en los Centros de Reclusión, se evadan de la aplicación de la justicia.

Por lo tanto seguridad penitenciaria: son los actos de vigilancia y custodia, que son ordenados por nuestra carta magna y que son aplicados a las personas que violaron la norma legal; esto se logra a través de una serie de técnicas que mantengan el control de los centros de reclusión, a través de sus empleados en sus diferentes áreas y en especial el personal de Técnicos en Seguridad y Custodia.

Durante el progreso de este tema, se analizó diferentes conceptos desde el punto de vista jurídico y en las diversas obras citadas, dándonos así una amplia visión de los elementos necesarios, para la comprensión de los factores que integran la relación laboral, de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Capitulo Dos

Antecedentes de la Situación Laboral del Personal de Seguridad y Custodia, de los Centros de Reclusión del Distrito Federal.

Cuando el hombre se encontraba en estado nómada, la estructura de la relación laboral no existía, ya que el ser humano usaba el trabajo junto con los instrumentos para la realización de este, solo para allegarse de los elementos necesarios para su subsistencia, además en esta época la labor que este realizaba no contaba con un horario específico, ni con un patrón que le ordenara lo que debiera hacer, por lo tanto la retribución se daba solo cuando este llegaba a subsistir después de la caza, pesca o recolección de frutos, con el tiempo el hombre se estableció en ciertas regiones logrando con esto la división del trabajo, aunado a esto el régimen de propiedad, esta situación da como resultado que existan hombres que sean dueños de la tierra, y otros que solo poseen su fuerza de trabajo.

En relación al personal de seguridad y custodia no existía, ya que la situación que reflejaba el instinto de conservación de las personas en los grupos sociales existentes en esa época, usaban el castigo como respuesta a las conductas que agredían al grupo, este castigo consistía en la expulsión del que cometió la falta, con el tiempo se dio la facultad a la persona agredida de cobrar la ofensa, es a lo que se conoció como venganza de sangre, avanzando en el tiempo apareció la fórmula del Talión, ojo por ojo; surge a través de los años el sistema de composiciones, esto consistía en resarcir el daño causado por medio de una compensación económica; cuando existían batallas el que ganaba terminaba matando a los vencidos o tomándolos como esclavos, por tal motivo no existía la necesidad de crear prisiones y por ende tener gente que se dedicara al cuidado de estos.

En el México prehispánico dentro de la sociedad azteca, el trabajo se obtenía de acuerdo al lugar que ostentaba la persona dentro de la estratificación social, en ocasiones solo basándose en sus aptitudes hacía cierta área laboral, los miembros de esta sociedad tuvieron la obligación de contribuir con su (**“téquitl”**) o tributo, este se daba en especie o prestando un servicio, con el fin de dar sostenimiento y lograr el desarrollo de esta sociedad, este tributo no es ajeno a los funcionarios de esta cultura, tal fue el caso que los sacerdotes pagaban este tributo haciendo servicios religiosos, en el área legal los jueces lo hacían a través de la impartición de justicia, los guerreros pagaban este gravamen realizando la defensa y seguridad del grupo a través de pelear en el campo de batalla, el impuesto que pagaba el pueblo o gente común se utilizaba para cubrir las necesidades de la organización del estado, en especial para el sostenimiento de la clase dominante, podemos notar que en este periodo de la historia el pueblo mexicano veía al trabajo como moneda de pago hacia los gobernantes o clase en el poder; en cuanto a los presidios de esta época no se tiene registro alguno de su existencia al menos no como conocemos la prisión hoy en día, aunque si de lugares provistos para una retención preventiva, estos tenían el nombre de **“Cuauhcalli”** que quiere decir jaula o casa de palos y había una segunda manera de como se les llamaba esta era, **“Petlacalli”** que quiere decir casa de esteras, era donde se depositaba al presunto culpable de un delito, el cual terminaba muerto después de la sentencia o pasaba de la libertad a la esclavitud, por tal motivo no era necesario emplear persona alguna para cumplir con el fin de custodiar a los sentenciados, sino mas bien era ocupado un verdugo el cual era conocido como **“achcauhtin”**.

La regulación del trabajo en la época prehispánica, era solamente administrada por los gobernantes, los cuales ejercían un rígido control sobre todas las áreas laborales de la época.

2.1 La Época de la Colonia.

La conquista puso de frente al pueblo español con las culturas prehispánicas, las cuales cedieron en gran parte su dominio político y cultural a través de haber perdido grandes batallas contra este conquistador, el cual no tardó en imponer su forma de gobernar, logrando un nuevo orden en el cual el poder se encontraba en todas sus formas en las manos de los españoles, los cuales eran representados por un virrey, dentro de este nuevo orden una clase privilegiada era la de los militares, ejemplo de este hecho es la real orden que dice.

“Circular a los capitanes generales para que los individuos retirados con sueldo, gocen de las mismas distinciones que si estuvieran en actual servicio”.³¹

Como se puede ver el derecho a una pensión, ya existía para esta clase social (los militares).

En esta etapa de la historia de México, existieron diversas formas en que se estructuró la relación de trabajo, algunas de estas son.

La Esclavitud.

La Encomienda.

El Repartimiento.

Los Obrajes.

El Gremio.

La Esclavitud: Fue utilizada por los españoles, ya que esta no consideraba grandes gastos para el patrón o amo de la persona a la cual consideraba como una posesión, en esta época existían varios tipos de esclavos:

Los de rescate, estos eran indígenas y se vendían a los españoles por los mismos caciques del lugar.

³¹ MELÉNDEZ GEORGE, León Magno, Ob. Cit. p. 33, cita a Juan N, RODRÍGUEZ DE SAN MIGUEL, tomo dos, p. 27

La esclavitud también se daba cuando el indígena rebelde era capturado en batalla o no aceptaba el cristianismo, al que cometía un delito se le sentenciaba a trabajo perpetuo o por tiempo determinado, de igual manera a los que eran sentenciados a muerte.

Otro tipo de esclavos eran los negros, los cuales eran traídos al continente americano de otras partes del mundo, todos los esclavos realizaban los trabajos mas difíciles e insalubres en los cuales terminaban siempre por morir.

Se puede notar que al inicio de la conquista, el trabajo era una imposición por parte de la corona, esto se dio utilizando la esclavitud como fuerza de producción para el beneficio de la madre patria.

“Los trabajadores llamados funcionarios de gobierno y militares, simplemente fueron parte de la estructura burocrática que sirvió como fuerza de dominación para legitimar el nuevo orden impuesto por los españoles”.³²

“**La encomienda** fue una institución de origen medieval (*behetría*) que adquirió en las Indias occidentales caracteres peculiares que la diferenciaron de su antecedente castellano. Como en otros casos de instituciones peninsulares trasplantadas a ultramar, la encomienda rebasó sus límites iniciales, llegando a tener mayor amplitud e importancia al implantarse en tierras americanas, durante los tres siglos del periodo colonial”.³³

Encomienda: “Desde los primeros años de la conquista española, Hernán Cortés estableció las bases para explotar la mano de obra indígena por medio de la encomienda, repartiendo ante los españoles tierras y pueblos de indios, quienes quedaban obligados a prestar servicios personales al encomendero sin

³² Ibidem. p. 37.

³³ Diccionario Jurídico 2000. CD RUM.

remuneración y a entregarle un tributo.”³⁴

Al inicio de esta institución la corona española le impuso ciertos requisitos a los encomendados, los cuales eran defender estas tierras, residir en la encomienda, contraer matrimonio, esto ocasiono que muchos de estos lo hicieron con indígenas del lugar donde residían, otros se casaron con mujeres españolas o mandaron traer a las que ya tenían en España, otro requisito era el no ausentarse del lugar que se le asignó sin permiso ya que de hacerlo perdería su encomienda, además debía proteger a los indígenas y a sus bienes, cubriendo estos requisitos la corona otorgaba el derecho al encomendado, de explotar el trabajo de los naturales y recibir de estos un tributo; esta forma de gobierno era un gran abuso ya que aprovechándose de la ignorancia que tenían los nativos, no se les pagaba por las labores realizadas, por tal motivo los conquistadores trataban de sacar el mayor provecho del indígena, el cual podría en algún momento obtener su libertad por decisión de la corona, este régimen de explotación permitió que los españoles se allegaran de mano de obra gratuita como de grandes riquezas.

“En 1536 la encomienda era hereditaria pero en 1542 paso a solo tener validez por dos generaciones, y en 1549 se suprimió la explotación del servicio personal de los naturales, quedando únicamente la obligación de pagar un tributo en dinero o en especie.”³⁵

Por tal motivo, la Encomienda fue perdiendo su eficacia cuando los indios obtuvieron su libertad y se suprimió el servicio personal que se daba a la encomienda, así fueron surgiendo otras formas de trabajo tales como el Repartimiento.

³⁴ RABASA Emilio O. Cordinador general de la obra. Nuestra Constitución Historia de la Libertad y Soberanía del Pueblo Mexicano. Instituto nacional de estudios históricos de la revolución mexicana, Secretaría de Gobernación. número 24. México DF, 1990. p. 19.

³⁵ Ibidem. p. 21.

Otra forma de explotación fue la del **Repartimiento**, que se estableció afines del Siglo XVI; el virrey Luís de Velasco fue el encargado de obligar a alquilarse a los naturales, para trabajar y prestar servicios personales se les pagaría a estos un jornal.

Para poder realizar el alquiler se tuvo que nombrar a jueces, los cuales serían los repartidores y distribuidores del trabajo, estos podían usar la fuerza para obligar a los trabajadores a cumplir con la labor, sea este en el campo, minas, obras públicas, labores domésticas, en el año de 1601 el uso de la violencia para el reclutamiento de los trabajadores fue prohibido, en 1632 el uso del repartimiento desapareció, para toda actividad laboral excepto para la minería, esto se dio por orden del virrey Rodrigo Pacheco y Osorio marqués de Cerralvo, a pesar de esto el repartimiento se siguió utilizando hasta finales de la colonia.

En esta época por iniciativa de los reyes católicos, sobresale el ordenamiento jurídico de nominado la ley de Indias, esta trae consigo la normatividad que evitaba la explotación de los aborígenes, entre sus disposiciones se encuentra, la ley XVII que contempla en el título primero los descansos semanales, esta fue dictada por El Emperador Carlos V el 21 de septiembre de 1541, el pago de séptimo día este tiene sus antecedentes en la cedula de 1606, la ley X título VII libro V nos refiere sobre la protección al salario, a la maternidad, un descanso con goce de salario en caso de enfermedad, entre sus ordenamientos también se encuentran los que reglamentaban el desempeño de los empleados públicos, estableciendo en esta la competencia de sus cargos, sus sueldos y beneficios, para poder con esto evitar la compra de cargos y la corrupción que con esto se daba, en especial el hecho de que al morir el poseedor del puesto lo podía heredar o vender, así mismo durante esta época la justicia laboral fue impartida a través de acuerdos, instrucciones, ordenanzas, las cuales eran emitidas por el Rey de España o por el virrey el cual era el representante de este en la nueva España.

Es ese tiempo a la ley de indias se le considero como derecho vigente, pero las circunstancias geopolíticas y culturales de ambos pueblos, ocasionaron que esta ley fuera casi letra muerta ya que solo era utilizada por el conquistador cuando le convenía.

El Virrey contaba con diferentes tribunales, para poder sancionar las controversias que acontecían en la colonia; de igual manera para una impartición de justicia dirigida a los funcionarios públicos, se creo el juicio de residencia cuyo principal objetivo era que todos aquellos empleados públicos o funcionarios pudieran ser llevados a juicio, por motivo de no desempeñar con correcto apego sus funciones.

Cabe hacer mención que los nombramientos eran emitidos con una política discriminatoria, en especial hacia los naturales (indígenas) esta discriminación abarca a los mismos criollos, teniendo preferencia para ocupar los puestos de jerarquía a los de nacionalidad española.

“Obrajes: eran empresas propiedad de uno o varios dueños que producían a gran escala y en las que, bajo un mismo techo, se consagraba a un gran número de obreros. Hasta finales del siglo XVI, el reclutamiento en obrajes era por medio de un contrato libre de trabajo o un sistema libre de aprendizaje en el que los padres llevaban a sus hijos, entre 15 y 20 años para que aprendieran un oficio por periodo de tres años”³⁶

Esta forma de trabajo surgió con el inicio del desarrollo manufacturero, en la cual , el trabajador más que empleado parecía esclavo ya que no se permitía al trabajador ir a casa, a los que se encontraban casados solo se les dejaba salir los domingos para ver a su familia, estos trabajadores eran castigados por cometer faltas en la manufacturera; así mismo los obrajes al no contar con la estructura ni con los privilegios que otras instituciones de producción de la

³⁶ Ibidem. p. 24.

época tenían; esta no floreció contando además con el rechazo del clero para otorgarles crédito.

“**El Gremio**: era una asociación de artesanos con un mismo oficio, que se unían con la finalidad de evitar la competencia. Tenían el monopolio de determinada actividad y el gobierno les imponía un control de precios y calidad de sus productos”.³⁷

Gremio: “(Del latín “**Premium**” - ii, seno, regazo, lo interior de cualquier lugar.) Por lo general, el vocablo gremio ha sido utilizado, en sentido figurado, para aludir a un grupo de personas reunido en ocasiones de algo. Así, ha servido para designar a los sujetos de la misma clase, calidad o actividad; gremios ha sido también la asociación, de artesanos o trabajadores de igual profesión o actividad y sujetos a determinadas ordenanzas, para lograr fines beneficiosos y comunales al grupo”.³⁸

“Entre los primeros gremios que aparecen registrados en la nueva España contamos el de los Herreros, registrados el 15 de Marzo de 1524 y el de los Espaderos del 29 de Abril del mismo año. Como puede verse ambas actividades íntimamente ligadas a la guerra para servicio del ejército dominado”.³⁹

El nivel jerárquico en el gremio se daba empezando por el dirigente de grupo o maestro, abajo de este se encontraba el oficial, siguiéndole el de menos jerarquía el aprendiz el cual contaba con una edad que oscilaba entre los 18 y 20 años; para poder acceder al gremio hacían un contrato de aprendizaje, si este era aceptado se obligaba a aprender el oficio así como no revelar los secretos profesionales, no recibía este salario alguno, con el tiempo podría presentar un examen en base a lo que aprendió y practico, si lo aprobaba

³⁷ Ibidem. p. 25.

³⁸ Diccionario Jurídico 2000. CD RUM.

³⁹ CANTÓN MOLLER, Miguel. ob. Cit. p. 10.

obtendría la categoría de oficial, este ya contaba con un salario y se le daba la oportunidad de presentar un examen, si aprobaba este se convertiría en maestro.

Los salarios en los gremios eran los que autorizaba el virrey o cabildo, estos se pagaban en dinero, así mismo se impuso una jornada de trabajo de 12 horas, se tenía dos descansos cada uno de una hora para ser utilizados uno en el almuerzo, otro en la comida.

“Los Gremios restringían el máximo la libertad de trabajo ya que nadie podía dedicarse a la practica de algún oficio sin estar afiliado al gremio respectivo”.⁴⁰

Estas agrupaciones se regulaban a través de una normatividad a la que se les llamaba ordenanzas, estas eran elaboradas por los monarcas o por las autoridades competentes, a nivel local estas normas tenían el tinte que a ellos les convenía, para mantenerse en el poder y conservar su estatus social.

Pero como todo tiene un principio y un fin, la abolición de los gremios se dio por parte de las Cortes de Cádiz; como resultado de esto el 8 de junio de 1813 se emite un decreto que permitía que todos los españoles y extranjeros de la monarquía pudieran libremente establecer fábricas o artefactos de cualquiera clase, sin necesidad de permiso ni licencia alguna, con el único requerimiento de sujetarse a las reglas de policía y salubridad de los lugares en que estos habiten.

Se emite un decreto que permitía ejercer libremente cualquier industria u oficio civil, sin la necesidad de examen alguno, o de título o incorporación a los gremios respectivos; Este decreto se dio a conocer por el bando de Félix María Calleja el 7 de enero de 1814, dándose a conocer en todos los ayuntamientos de la Nueva España.

⁴⁰ DÁVALOS José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. segunda edición, Porrúa, México, 1991. p.29.

En la nueva España se contaba con presidios que eran reguladas por la monarquía, estos establecimientos se encontraban bajo la guarnición y escolta de soldados, los cuales tenían un salario que era pagado por la real hacienda, el personal del presidio en esta época fue de extracción militar al igual que sus normas, hasta el día de hoy se continua con la disciplina militar, en los pueblos las cárceles eran administradas por el ayuntamiento; existieron otro tipo de presidios estos eran regulados por el clero, el cual usaba a la santa inquisición como bandera, su personal en su mayoría eran sacerdotes exceptuando en muchas ocasiones a los que aplicaban el castigo, que en este caso era el verdugo estos eran personas allegadas a los sacerdotes, y recibían la paga del mismo clero.

Uno de los presidios que existió en la Ciudad de México fue el conocido con el nombre de San Carlos el cual dependía del virrey Carlos F. De Croix el cual dispuso las ordenanzas para el mejor gobierno de esta cárcel, en la cual los responsables del presidio fueron, el comisario, el comandante, el alcalde y los forzados. Dándonos el hecho de que los presidios eran sostenidos por el estado.

“La vida del presidio no fue muy larga porque el 12 de Febrero de 1773 el nuevo virrey, Antonio Bucareli, le notificaba al ayuntamiento de la ciudad de México, que dejaba de funcionar el citado presidio”.⁴¹

”En la antigüedad no existía selección alguna y solo bastaban hombres fuertes y decididos y hombres de armas, de igual manera se describe a los viejos carceleros como sujetos inescrupulosos, llenos de vicios y maldad sin ningún tipo de instrucción”.⁴²

⁴¹ BARRÓN CRUZ, Martín Gabriel. Una Mirada al Sistema Carcelario Mexicano. Instituto Nacional de Ciencias Penales. México, 2002. p. 55.

⁴² MARCO DEL PON, Luis. Derecho Penitenciario. Cárdenas, México, 1991, pp 308 y 309

Por lo tanto, el personal de seguridad en esta época no recibía capacitación solo instrucción militar, la selección de este era nula ya que se tenía preferencia por personas que hubieran pertenecido al ejército o policía, sin olvidar los recomendados en especial los mandos, así mismo no existía política alguna para que el personal de celadores tuviera derechos laborales que les garantizara la estabilidad en el empleo, su retribución económica por el desempeño de sus labores era escasa, dentro de estas cárceles no existían manuales de funcionamiento por lo tanto estos se guiaban solo por la disciplina militar, se tiene que tener muy en cuenta que en las prisiones de esta época no existía otro tipo de personal, solo los celadores, pero se puede concluir que eran trabajadores al servicio del estado, o en el caso más claro dependían directamente del gobierno de la localidad en donde se encontraba el presidio; No aunando a esta situación a los trabajadores de las prisiones del clero, que eran el terror con su justicia.

2.2 La Época de Independencia:

La esclavitud seguía prevaleciendo en la nueva España, así como la despiadada explotación del trabajador, esto dio como resultado el levantamiento en armas, con el fin de lograr la independencia de la corona española, lográndose así: “El primer acto legislativo de los insurgentes fue el decreto de abolición de la esclavitud, dado por Miguel Hidalgo en la ciudad de Valladolid, el día 19 de octubre de 1810, y que fue confirmado por el bando del generalísimo de América en la ciudad de Guadalajara, el 6 de Diciembre de 1810”.⁴³

Este fue un gran logro para el pueblo mexicano, ya que al quitarse las cadenas que lo oprimían, empezó a caminar hacia su futuro con hombres libres, esto no significó un cambio inmediato, ya que no podían modificarse todo de tajo sino que esto aconteció paulatinamente.

⁴³ DÁVALOS José, ob. Cit. p.30.

“Ya en plena revolución de independencia la suprema junta nacional Americana en 1811 declaró que todo empleo con cargo a los fondos públicos debía ser de rigurosa justicia y no por gracia”.⁴⁴

Morelos convocó a un congreso, el cual se llevó a cabo el 14 de Septiembre de 1813 en Chilpancingo en donde se le dio lectura a un documento elaborado por este mismo el cual se le llamó sentimientos de la nación, el cual consta de 23 puntos, en su punto número 12 establecía que.

“Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto”.

Se puede notar que se exige una lealtad hacia el congreso y la nación, agregando que al tener un puesto político, no se debería de aprovechar esta situación para beneficio propio, sino lo contrario ver por el bien común de los mexicanos.

“Durante la guerra de independencia se hicieron reclamaciones sobre los derechos de los oficiales y los compañeros de cada especialidad; esto origina que el generalísimo José MA. Morelos y Pavón incluyera en la constitución de Apantzingan un artículo, el 83 que establecía.” Ningún género de cultura, industria o comercio puede prohibirse a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”.⁴⁵

En el “Plan de Iguala”, dado por Agustín de Iturbide el 24 de Febrero de 1821 se menciona en el (art. 12) que.

⁴⁴ DÁVILA GARCÍA, Abel, Revista vinculo jurídico “Derecho Burocrático, Reflexiones en Torno al Derecho Burocrático como Disciplina Autónoma”. México, Zacatecas revista número 1, <http://uaz.edu.mx/vinculo>, enero-marzo 1990.

⁴⁵ CANTÓN MOLLER, Miguel. Ob. Cit. p. 10.

“todos los habitantes de él (imperio mexicano), sin otra distinción que su merito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo”.

Este artículo garantizaba, por primera vez el derecho que se tendría para dedicarse a lo que más le plazca, o acomode al trabajador para poder subsistir.

Así después de tres siglos de sometimiento por parte del imperio español, el 27 de Septiembre de 1821 se consuma la independencia de México estableciéndose así el primer congreso mexicano el 24 de Febrero de 1822, dos años después, se promulga la constitución el 4 de Octubre de 1824.

En esta época se seguía reclutando celadores, con las mismas características que en la antigüedad, este personal iba adquiriendo experiencia a través de la práctica y con la imitación hacia los carceleros más antiguos, aun no existe más sustento legal que el que da el gobierno a sus trabajadores, así la burocracia, la cual dependía del erario público era flotante en el puesto ya que los cambios de administración en esta época, se daban con gran frecuencia, esta sociedad no tenía plasmado algún derecho laboral en la constitución del cuatro de Octubre 1824.

El pueblo no se vio favorecido en este nuevo orden, ya que los dueños de los medios de producción, seguían siendo los extranjeros, y los criollos, los cuales solo lucharon para el mejoramiento de su clase social olvidándose en la practica de la clase obrera.

“EL 30 de Junio de 1833 los empleados públicos (españoles en su totalidad), lograron la expedición de un bando que los retiraba y jubilaba del servicio. En 1829 se expedido un decreto para regular la relación de los trabajadores del

servicio exterior, fijándose como principales condiciones que fueran mexicanos por nacimiento y mayores de treinta años”.⁴⁶

“Ley del 21 de mayo de 1852 expedida por el presidente Arista, se dispuso que todos los empleados en las oficinas de la federación fuesen amovibles a voluntad del gobierno, el cual únicamente podía removerlos previa instrucción de un expediente, con audiencia del interesado, en junta de ministros, y por mayoría de votos.

la ley de Lares del 25 de Mayo de 1853 contemplo un procedimiento contencioso para dirimir las controversias suscitadas por la distribución de los empleos públicos; para tal efecto se creaba un tribunal de justicia retenida, integrado por el consejo de ministros, ante el cual contenderían el empleado removido y, salvaguardando los intereses de la administración, el procurador de justicia”.⁴⁷

Se puede considerar que la ley expedida por el presidente Arista, da el derecho al trabajador, de estar en la audiencia donde se de terminara su futuro laboral, que podría ser su remoción; así mismo la Ley de Lares ya nos habla de la creación de un tribunal el cual será competente para dichas actuaciones.

Con la salida de Santa Ana de la presidencia, Juan de Álvarez convoco el 16 de octubre de 1855, a un congreso constituyente, teniendo como resultado la constitución de 1857, la cual ya dio mas tinte a las situaciones laborales que se acontecían en el país ejemplo de esto se encuentra el articulo 4 constitucional.

“Todo hombre es libre para abrasar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá

⁴⁶ JIMÉNEZ ALONSO, Jorge. Revista vinculo jurídico, “El Régimen Jurídico de los Servidores Públicos” México Zacatecas, revista Número 20, <http://www.uaz.edu.mx/vinculo/web/vj/vj.htm>. Octubre-Diciembre 1994.

⁴⁷ DÁVILA GARCÍA, Abel. ob. cit.

impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad”.

Este artículo plasma la libertad que tiene todo individuo de profesar el trabajo que este desee, con la mayor tranquilidad de que nadie se lo impedirá, y que no se le privara de los frutos obtenidos por la realización de este, también aclara que solo se impedirá si la labor realizada ofende a la sociedad y esto se llevara acabo a través de un resolución judicial, considerando que para poder sobrevivir es necesario, poder tener un trabajo digno este artículo dio un gran apoyo a la sociedad mexicana.

El artículo 5. “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida, o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro”.

Este artículo logra un gran avance, con respecto a los derechos laborales que en este se plasman logrando que el trabajador no siga siendo esclavizado por el patrón, al prestarle este sus servicios sin retribución económica alguna, al igual que asegurar que su libertad sea respetada y no se le prive de esta por cuestiones laborales.

El Artículo 32 del mismo ordenamiento nos refiere que.

“los mexicanos serán preferidos a los extranjeros, en igualdad de circunstancias, para todos los empleos, cargos o comisiones de nombramiento de las autoridades, en que no sea indispensable la calidad de ciudadanos. Se expedirán leyes para mejorar la condición de los mexicanos laboriosos, premiando a los que se distinguen en cualquier ciencia o arte, estimulando al trabajo, y fundando colegios y escuelas practicas de artes y oficios”.

Otro derecho consagrado es la igualdad en circunstancias para adquirir, un mejor empleo dentro de la misma empresa.

Articulo 121 “Todo funcionario público, sin excepción alguna, antes de tomar posesión de su cargo, prestara juramento de guardar y hacer guardar esta constitución y las leyes que de ella emanen”.

Esta constitución, nos habla ya del acto solemne del nombramiento.

Es esa época los conservadores con la idea de implantar una monarquía, acudieron a Napoleón III, rey de Francia el cual inicio la empresa de establecer en México la monarquía, para lograr este fin utilizo a Maximiliano de Habsburgo.

“Maximiliano de Habsburgo elaboro una legislación social de franca protección a los trabajadores del campo y de la ciudad. Así lo dejo ver desde el momento en que una comisión le ofreció la corona de México, en abril de 1864, este también expidió 1º de Noviembre de 1865, la ley del trabajo del imperio, que disponía, entre otras cosas, la libertad del campesino para separarse, sin consecuencias de la finca en la cual prestaba sus servicios; el establecimiento de la jornada de sol a sol con descanso intermedio de dos horas; el descanso

semanal obligatorio; el pago de salarios en efectivo; la reglamentación de las deudas de los campesinos; el acceso sin obstáculos de los comerciantes a los lugares de trabajo; la creación de escuelas en las haciendas con mas de 20 familias; el establecimiento de una inspección de trabajo; y la determinación de sanciones económicas en caso de violaciones de estas normas.”⁴⁸

Un aspecto de trascendencia, fue el que el trabajador podía separarse del empleo sin responsabilidad, pero no tendría derecho a remuneración alguna.

Las ideas liberales de Maximiliano ocasionaron que con el tiempo los conservadores que lo pusieron en el poder le dieran la espalda, para que tiempo después terminara siendo fusilado en el cerró de las campanas, El 19 de Junio 1867, sus proyectos nunca llegaron a complementarse, ya que las fuerzas juaristas restituyeron la constitución de 1857.

En este momento de la historia el clero continuo favorecido, ya que era dueño de grandes propiedades y continuaba cobrando diezmo, lo cual le daba el poder económico sobre los demás ciudadanos mexicanos, por tal motivo seguía interfiriendo en la política del país, poniendo trabas para el desarrollo de la nación.

Ocasionando que tiempo después se suscitara la guerra civil llamada guerra de reforma o de tres años, la cual dio como resultado, la nacionalización de los bienes eclesiásticos, la regulación del matrimonio civil, y el del registro civil de las personas.

Así el 13 de diciembre de 1870 Benito Juárez García promulga el primer código civil para el Distrito Federal y territorios federales, entra en vigor el 1º de Abril de 1872, “el código civil de 1870 dispuso que la prestación de servicios no era

⁴⁸ DÁVALOS José. Ob. Cit. p 34.

equiparable al contrato de arrendamiento, toda vez que el hombre no es igual que una cosa”.⁴⁹

Este código trata aspectos relevantes de la relación laboral, pero no da solución a estos, ya que la política del país estaba mas dirigida a consolidar la paz y seguridad de la nación.

Ejemplo de esto es, la tendencia que se ve claramente a favor de los patronos, escrita en el código penal de 1872 en su artículo 925.

“Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo”.

Este artículo es una clara violación, al derecho de asociación por parte de los trabajadores, cuestión que se ve claramente al privarlos de pedir mejoras en su salario.

A la muerte de Benito Juárez García, asume la presidencia del país, el presidente de la suprema corte de justicia Sebastián Lerdo de Tejada el cual logra ser electo por voto para el periodo de 1872 a 1876.

En este periodo de la historia, se creo la primera asociación de trabajadores asalariados denominada “circulo de obreros” este llevo a tener en 1875, veintiocho sucursales en todo el país, así mismo se llevo a cabo el primer congreso permanente el cual se celebró el 6 de Marzo de 1876, dando origen a los movimientos obreros que se llevaron acabo en esta época, los cuales fueron apagados con violencia, ejemplo de esto es lo acontecido en pinos altos

⁴⁹ Ibidem. p 35.

cuando el teniente coronel Carlos Conant declaro un estado de sitio, impuso la ley marcial para aplacar a los obreros que se habían sublevado al sistema imperante.

Los movimientos contra el gobierno continuaron y tiempo después, el presidente de la suprema corte de justicia José Ma. Iglesias y Porfirio Díaz Morí desconocen el gobierno de Lerdo, y se levantan en armas, haciendo la propuesta del plan de tuxtepec, el triunfo de este movimiento pone a Porfirio Díaz en la silla presidencial, por un periodo de cuatro años, el cual al termino de este, dejo pasar un periodo presidencial, volviendo reelegirse por voto popular para durar en la presidencia hasta 1911.

“A iniciativa de Mariano Otero, se construyó la Penitenciaría del Distrito Federal en Lecumberri, se terminó en 1900 y se inauguró en 1902, para la cual se laboraron reglamentos penitenciarios muy adelantados para su época, que permanecieron vigentes pero ineficaces por muchos años después de la revolución”.⁵⁰

2.3 La Época de la Revolución

Durante la dictadura de Porfirio Díaz hubo aciertos con relación a las políticas laborales tales como, las leyes sobre riesgos profesionales una de estas se dicto en el estado de México, y fue conocida con el nombre de “ley Vicente Villada” ya que fue propuesta por el gobernante del estado de México José Vicente Villada, en Nuevo León hizo lo suyo el general Bernardo Reyes, pero en general la dictadura de Porfirio Díaz se sostuvo bajo el baño de sangre del pueblo, en especial la de los obreros, campesinos y burócratas, pero el descontento de estos se vio reflejado en huelgas por parte de la clase obrera; una de estas fue la de cananea y no menos importante fue la de la fabrica textil de Río Blanco el día 7 de Enero de 1907, de igual manera la de los

⁵⁰ MENDOZA BREMAUNTZ, Emma. Derecho Penitenciario. McGRAW-HILL, México, 1999. p. 173.

ferrocarrileros, todas estas concluyeron con un tinte rojo dado como respuesta del gobierno; todos estos trataban de lograr mejoras relacionadas con la labor que se desempeñaba en su vida laboral, pero también tenían un tinte político, el cual era el de derrocar a el presidente Díaz.

Durante este periodo surgen caudillos que luchan por liberar al pueblo oprimido del dictador, uno de estos fue, Ricardo Flores Magon, el cual era el presidente del partido liberal mexicano, el cual en el apartado denominado capital y trabajo, del programa del partido, aborda algunos de los siguientes puntos:

Establecer como máximo ocho horas de trabajo diario, la reglamentación del servicio domestico, prohibir el trabajo a menores de 14 años, establecer medidas de higiene dentro del lugar trabajo al igual que el alojamiento cuando este sea necesario para la realización del trabajo, la indemnización por accidentes de trabajo, hacer obligatorio el descanso dominical, pagar el salario en efectivo y no prolongar su pago por más de una semana, los integrantes del partido liberal mexicano, fueron en su totalidad exterminados por el régimen porfirista.

El descontento generalizado del pueblo por la forma de gobernar del presidente Díaz da como resultado, un movimiento armado que inicia el 20 de Noviembre de 1910 y culmina con la renuncia de Porfirio Díaz, el 6 de Noviembre de 1911 asumiendo la presidencia Francisco I Madero. Una de sus políticas fue la protección a los grupos sindicales, caso específico fue la Liga Obrera Mexicana, la cual contribuyo a la proliferación de organizaciones mutualistas, durante su mandato Madero publicó una ley que creó el departamento de trabajo, dependiente de la secretaria de fomento, el cual inicio sus actividades el 12 de Enero de 1912. Su finalidad era regular las relaciones obrero-patronales, de la manera que el gobierno no sirviera de mediador.

El levantamiento de los generales Félix Díaz , Bernardo Reyes, uniéndose a estos el general Victoriano Huerta, logrando estos la renuncia del presidente Francisco I Madero y del vicepresidente José Maria Pino Suárez;; tras esto huerta llevo a la presidencia y ordena el asesinato de Madero y Pino Suárez, en respuesta a este acto Venustiano Carranza emitió el 26 de marzo el plan de Guadalupe, que consistía en el desconocimiento de huerta, tiempo después con el retiro de Huerta del poder, entro en sustitución de este Francisco S carvajal.

En este periodo de la historia, empiezan a florecer leyes protectoras de los derechos de los trabajadores ejemplo de estas son las que surgieron en:

“En el estado de Jalisco, el 2 de septiembre de 1914 se decreto la ley general Manuel M. Domínguez que estipulo el descanso dominical; el descanso obligatorio; el derecho de vacaciones (8 días al año), tanto para los obreros estatales como particulares, en el mismo estado el 7 de octubre se instituyo la ley del trabajo de Manuel Berlanga en ella se planteo el concepto de trabajador: se fijo un salario mínimo general, en el estado de Veracruz se expidió el 19 de octubre la ley Candido Aguilar, la cual incluyo la reglamentación de la jornada laboral, estableció el servicio medico obligatorio y creo los tribunales de trabajo. El 6 de Octubre también en Veracruz se redacto La ley de Agustín Millán, la cual reconoció a las asociaciones profesionales, en Yucatán, Salvador Alvarado se preocupó por la cuestión obrera y el 14 de Mayo expidió una legislación en la que creó el consejo de conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

Por lo que hace al Distrito Federal, es importante destacar el proyecto de ley sobre el contrato de trabajo, que elaboro, en abril de 1915, una comisión presidida, por el secretario de gobernación, Rafael Zubaran Capmay, proyecto que regula los contratos individuales y colectivos de trabajo; a estos últimos les otorgaba el carácter de contratos normativos”.⁵¹

⁵¹ DÁVALOS, José. Ob. Cit. p.p. 47, 48, 49, y 41.

Pero los problemas obreros continuaban, y el 31 de julio de 1916 estallo la huelga general en la cual se suspendieron todos los servicios de la ciudad de México, pero este movimiento fue reprimido con lujo de violencia por Venustiano Carranza.

Con los debates entorno al artículo 5 Constitucional, se hizo notoria la necesidad de un apartado dedicado la regulación del trabajo, esto dio como resultado la creación del artículo 123 constitucional, en donde los trabajadores ven que sus derechos empiezan a ser respetados, con la norma legal así se encuentra escrito en el párrafo primero del articulo 123 constitucional del texto original.

“El congreso de la unión y las legislaturas de los estados, deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de manera en general, a todo contrato de trabajo”

Este artículo solo se regulaba las relaciones de los trabajadores en general, no se encontraba dividido como hoy en día en dos apartados, pero también no especificaba que los trabajadores al servicio del estado quedara fuera de esta norma.

Así en México nace el derecho del trabajo en 1917, con la promulgación del artículo 123 constitucional que estableció las bases legales para la regulación de la relación laboral, y “de 1917 a 1931 existieron leyes estatales con diferentes reglamentaciones; en 1931 se federalizaron las leyes locales y nació la Ley Federal del Trabajo, que fue modificada en 1962 por reformas al articulo 123 constitucional.

Con fecha 9 de diciembre de 1968 el presidente Díaz Ordaz presentó una iniciativa de la ley federal del trabajo, que fue aprobada y entró en vigor en 1970.”.⁵²

En 1929 se concedían facultades al congreso de la unión para legislar en materia de trabajo, lo cual dio como resultado la Ley Federal Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución, así el 18 de Agosto de 1931 se promulga la Ley Federal del Trabajo la cual nos indica en su artículo Dos.

“Las relaciones entre el estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan”

Se podía ya notar una separación entre los trabajadores de la iniciativa privada, y los que prestaban sus servicios al gobierno, aunque no existía todavía una Ley, que los reglamentara.

En cuestión ha los trabajadores al servicio del estado “burócratas”, el día 5 de noviembre de 1938 se aprobó por el poder legislativo el estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión y fue publicada en el diario oficial el 5 de diciembre de 1938, posteriormente se promulga un nuevo estatuto el cual fue publicado en el diario oficial el 17 de abril de 1941, estos estatutos habían resultado parcialmente los problemas de la burocracia, pero las inconformidades de los trabajadores ocasionaron que se fijaran en estos para la creación de una reforma que les asegurara sus derechos, de esta manera el 21 de Octubre de 1960 se adiciona el apartado B al artículo 123 constitucional y fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre del mismo año, de igual manera entra en vigor la ley de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, el cual tuvo su antecedente en la dirección de pensiones civiles de retiro.

⁵² CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas, México, 1997. p. 85.

En el texto original del artículo 123 apartado “B” facción XII. Nos indica que:

“Los militares marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior, se regirán por sus propias leyes”.

Como se puede notar con claridad, el texto anterior hace referencia directa a los cuerpos de seguridad en general incluyendo en estos al personal de vigilancia de los Centros de Reclusión, aunque nunca se ha elaborado una ley, que se refiera a la situación laboral de tal personal.

“La importancia del quehacer del personal penitenciario ha sido reconocida por la organización de naciones unidas, al señalar que retrata de un valioso servicio social y que ni los programas de tratamiento más progresivos ni los establecimientos más perfectos pueden operar una mejora del recluso sin un personal a la altura de su misión”⁵³

En este periodo de la historia, los requisitos para ser vigilante son:

Una edad mínima de 20 años y máxima de 40.

Carecer de antecedentes penales.

Acreditar buena conducta.

Contar con un grado mínimo de instrucción de primaria.

Contar con una condición física saludable asimismo como una estatura mínima de 1:65, carecer de experiencia penitenciaria.

“En el ámbito internacional encontramos que la comisión internacional penal y Penitenciaria formuló un proyecto en el año de 1953, que contenía las reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos; luego de ser revisadas, Las Normas Mínimas fueron adoptadas por la organización de las naciones unidas,

⁵³ DÁVALOS, José. Ob. Cit. p. 163.

durante el primer congreso para la Prevención del Delito y Tratamiento del delincuente, celebrado en Ginebra, Suiza, en 1955”.⁵⁴

Se debe de tomar en cuenta que en la mayoría de los documentos tales como Reglamentos y Manuales, penitenciarios van dirigidos en base a la preocupación principal por parte del estado, que es hacia el delincuente, no al personal aunque en ellos se hable del como en el documento anterior, aclarando que no hace mención a los derechos laborales de estos, mas bien solo se refiere a las obligaciones, como el asistir a los cursos de capacitación.

2.4 La Época Contemporánea.

Podemos considerar como un gran avance la promulgación de la Ley de Normas Mínimas la cual fue publicada el 19 de mayo de 1971 en el diario oficial con esto México avanza hacia la formación de un sistema penitenciario mas acorde a las necesidades de su realidad, esta ley consta de dieciocho artículos, divididos en seis capítulos así mismo cuenta con cinco artículos transitorios, en esta ley se menciona al personal penitenciario en su Capítulo dos.

“ARTICULO 4.- Para el adecuado funcionamiento del sistema penitenciario, en la designación del personal directivo, administrativo, técnico y de custodia de las instituciones de internamiento se considerará la vocación, aptitudes, preparación académica y antecedentes personales de los candidatos.”

Este artículo, es la fuente que se toma para la selección del personal, que continua siendo vigente hasta hoy en día.

⁵⁴ Ibidem p. 165.

“ARTICULO 5.- Los miembros del personal penitenciario quedan sujetos a la obligación de seguir, antes de la asunción de su cargo y durante el desempeño de éste, los cursos de formación y de actualización que se establezcan, así como de aprobar los exámenes de selección que se implanten. Para ello, en los convenios se determinará la participación que en este punto habrá de tener el servicio de selección y formación de personal, dependiente de la Dirección General de Servicios Coordinados de Prevención y Readaptación Social”.

Podemos notar como los requisitos y deberes son mas que los derechos ya que en este artículo la capacitación es en deber, el cual se encuentra en manos de los directivos, los cuales darán la capacitación a quien ellos consideren.

En cuanto a la capacitación del personal “José Almaraz inició en 1944 la instrucción del personal penitenciario al aplicar un plan para criminólogos, funcionarios de cárceles y empleados de la misma”.⁵⁵

“En 1949, gracias a la estimulante comprensión del Dr. Luís Garrido penalista eminente, entonces rector de la Universidad Nacional Autónoma de México. De esta forma se fundó la Escuela de capacitación de personal de prisiones, destinada, a los celadores-, piedra del toque o del fracaso penitenciario-, bajo la conducción de Victoria Kent, antigua Directora Nacional de prisiones en España y a la sazón asilada en México. La Escuela no prospero y hubo de ser clausurada en 1951”.⁵⁶

Tiempo después en 1977 se inaugura el centro de capacitación para el personal penitenciario del distrito federal (cecape).

La evolución del personal seguridad y custodia, no se ha dado todavía en la practica, ya que su situación laboral se encuentra unida al personal de

⁵⁵ BRINGAS Alejandro H, y Luís F. RONDAN QUIÑONES, Las Cárceles Mexicana. Grijalbo. México, 1998. p. 26.

⁵⁶ GARCÍA RAMÍREZ, Sergio. Manual de Prisiones. Porrúa. México, 1998. p. 416.

confianza de los trabajadores del gobierno del Distrito Federal, logrando con esto un fin de abusos por parte de la autoridad; esta deficiente situación en la que se encuentra el personal de seguridad, aunando la de cadente reglamentación sobre sus derechos laborales, provoco que los custodios iniciaran un movimiento para tener una situación laboral mas justa, así en el año de 1984 “más de 1.500 integrantes del cuerpo de vigilancia de los penales preventivos, para mujeres y penitenciaria, dependientes del D.D.F, fueron rechazados en sus pretensiones de ingresar al sindicato de trabajadores del gobierno capitalino que los considera empleados de confianza para despojarlos de sus derechos”.⁵⁷

Pero esto no detuvo al personal de seguridad y custodia, que seguía alzando su voz ante la autoridad en lo referente a su situación laboral, así El día 13 de diciembre de 1984, los custodios realizaron una protesta frente a la secretaria de gobernación, en el cual presentaron un documento que tenía sus peticiones: las cuales eran:

Alimentos de calidad y suficientes.

Aumento salarial.

Revisión del Reglamento de reclusorios.

Creación de una comisión mixta para resolver los problemas laborales.

Equipo apropiado para el desempeño de sus funciones.

La Base del personal.

Esto dio como resultado que en Enero de 1985, se llevara a cabo la primera reunión conciliatoria en la que participaron la coalición de custodios de los reclusorios de la ciudad y por la otra los directivos de los penales junto con estos las autoridades del Distrito Federal.

⁵⁷ “Rechaza el Sindicato del Departamento del Distrito Federal a 1500 custodios de los Penales”, El universal, 1º de Junio de 1984, p 14 b.

La petición de base de los elementos del cuerpo de vigilancia de los penales capitalinos, fue rotundamente rechazada, por La Dirección General de Reclusorios del D.D.F ya que indico claramente que este personal es de confianza, como lo refiere el artículo 128 del Reglamento de Reclusorios del Distrito Federal “De conformidad con el artículo 8. De la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el personal de seguridad y custodia de los Reclusorios se asimilara al, régimen de los empleados de confianza, y con las prestaciones que establece la ley del instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del estado, y a las que el Departamento del Distrito Federal otorga a sus trabajadores de confianza”, motivo por el cual no cuanta con los derechos del personal de base.

Para el buen funcionamiento del sistema penitenciario sean estos Centros de Reclusión Preventiva o de Ejecución de Sentencias, la labor evocada por el personal de seguridad es fundamental, ya que de lograrse el fin que persigue el estado, se deberá en gran parte a todas las personas que cubren una plaza de de custodia; Pero es elemental que el estado reglamente sobre este personal con mas claridad en cuestión a su situación laboral, ya que hasta este momento ha sido olvidado por una infinidad de motivos, dejando en manos de individuos improvisados, sin ninguna experiencia en dicho campo; Todos estos con la idea de que este es un trampolín, para ocupar un puesto de mayor jerarquía en la estructura política del país, sin dar oportunidad al personal a tener una superación laboral.

El Reglamento de Reclusorios del Distrito Federal del 14 de agosto de 1979, el cual fue publicado en el diario oficial el 24 de agosto de 1979, dejo de tener funcionalidad y en su lugar, fue expedido, el reglamento publicado en el diario oficial el 20 de febrero de 1990 el cual entro en vigor a los sesenta días de su publicación en el diario oficial, este tiene un capitulo denominado del personal de las instituciones de Reclusión, el cual en su artículo 125 determina que el personal de custodia tendrá derecho a recibir el uniforme reglamentario cada

seis meses y el equipo que deberá utilizar para la realización de sus funciones, el artículo 129 nos habla de los premios y estímulos a que tiene derecho el personal de custodia, así mismo el artículo 126 nos refiere que este debe de acatar la normatividad del Reglamento, el cual fijara las condiciones laborales:

Así este reglamento nos indica en su artículo 122 que solo el instituto de capacitación penitenciaria, tendrá la autoridad para seleccionar al personal penitenciario así como impartir la capacitación correspondiente, a la cual debe de acudir el Técnico en seguridad y custodia ya que este es un deber.

Los últimos logros obtenidos, por parte del personal de seguridad y custodia, se encuentra el derecho al pago de riesgo, aun que en las negociaciones también lograron un pago al que se le denomino asignación adicional, pero con gran injusticia se perdió el derecho a cobrar el premio de puntualidad.

El conocimiento de los movimientos de los trabajadores, para lograr mejoras en su vida laboral, nos han mostrado que el mayor impedimento para el avance de estos, es el patrón; ya que aun lográndose que en 1917 se plasmara en la Constitución Política, los derechos laborales en el artículo 123 y logrando tiempo después en 1931 la promulgación de la ley federal del Trabajo, se sigue violando los derechos de estos trabadores, en especial los que son empleados por el estado ya que su regulación llego tiempo después, el 21 de octubre de 1960, con la creación del apartado B, en donde sigue existiendo discriminación laboral para los empleados de confianza, los cuales no cuentan con todos los derechos de los demás trabajadores considerados de base.

Capítulo Tres

Derecho Laboral del Personal de Seguridad y Custodia del Distrito Federal.

Toda relación laboral se vera regulada por las normas que dictan los legisladores, teniendo como principios personales su propia ideología, con una gran tendencia hacia la doctrina de su partido, esto se da para mala suerte de los trabajadores, ya que estas se encuentran muy alejadas de una realidad actual, en la cual la desigualdad que existe entre los trabajadores de base y confianza, ha sido marcada con la intención de otorgar mayores derechos a los primeros y dejando a los segundos sólo el derecho al salario y la seguridad social, pero más aterrador es percatarse de que la ley ha permitido que sean nombrados con categoría de personal de confianza aquellos que ni siquiera realizan tales funciones, como son las de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, como nos hacen referencia las legislaciones siguientes.

3.1 Constitución política de los Estados Unidos mexicanos.

El ordenamiento legal de mayor jerarquía en nuestro país, es nuestra Constitución Política, la cual en su Título Primero Capítulo I artículo 1 nos deja ver claramente el derecho que se otorga a la igualdad, la libertad, y a no ser discriminados, en base a esto se brinda a los ciudadanos una certeza, de que todas sus garantías le serán respetados; en cuanto a las relaciones laborales nos especifica en su Título Tercero Capítulo II Sección III artículo 73 fracción X que:

“Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, **y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123**”

Este artículo es la base legal que permite al congreso, promulgar cualquier norma que tenga como fuente la relación laboral, así mismo dentro de nuestra carta magna se encuentran plasmados dos artículos que son la fuente que regula las relaciones laborales, estos son el Artículo 5 y 123 Constitucional, el artículo quinto nos refiere en su párrafo primero:

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

Al respecto Bolaños Linares Rigel nos refiere que “El artículo 5 constitucional eleva la materia laboral al nivel de garantía individual, sin hacer distinción alguna en el tipo de trabajadores que tiene por destinatarios. Además de que resalta su importancia por el hecho, de que si tenemos derecho a la vida debemos tener derecho a ganárnosla”.⁵⁸

Esto nos da una clara visión, de que cualquier ciudadano tiene el derecho y la libertad de dedicarse al trabajo que a este le plazca o le sea más fácil adquirir para poder subsistir, sin contravenir las normas legales, además le garantiza a cualquier persona a competir por cualquier empleo en el cual se sienta competente para su realización, en cuanto a esto, el párrafo segundo del citado artículo nos amplía el panorama al aclarar que:

II.- “La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las

⁵⁸ BOLAÑOS LINARES, Rigel, Derecho Laboral Burocrático. Porrúa. México. 2003 p. 3, Cfr BOLAÑOS LINARES Rigel, Curso de Derecho. 1ª edición. Porrúa, México DF. 2000. p.p 35-36.

condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo”.

Nos queda claro que en este caso el Gobierno del Distrito Federal, cuenta con las atribuciones para organizar el sistema penitenciario, en cuanto se refiere a los profesionales que integraran la plantilla de la Dirección General de Prevención y Readaptación Social, así mismo el sistema penitenciario capitalino se guiará a través del Reglamento y manuales correspondientes, los que hasta la fecha no han expedido requisito de titulación para formar parte del cuerpo de Seguridad y Custodia, solo con la salvedad de que este año se empezó a pedir el certificado de estudios a nivel bachillerato ya que todavía el año pasado se solicitaba el certificado de secundaria, además existe el requisito de aprobar los cursos que imparta la institución, de acuerdo a la plaza por la cual se está participando.

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

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

En base a los párrafos citados, se ve la protección que se da a lo pactado en el nombramiento, esto sin hacer ninguna distinción entre trabajadores de Base o de Confianza, este simple hecho bastaría para que se respete la función que realizara el trabajador y el pago que se acordó, así como su horario de labores, aunque en la realidad el personal de Seguridad y Custodia desempeña

funciones que no le corresponden, como se hará referencia en el capítulo cuarto; en cuanto a la retribución económica que se obtendrá por la realización de este trabajo, solo será el sueldo base ya que por ser personal de confianza no tendrá más prestaciones que las que la misma ley determine como las siguientes, el pago del riesgo de trabajo, quinquenio, dispensa, ayuda de servicio, asignación adicional, una ayuda para capacitación y desarrollo la cual solo se pagará la segunda quincena del mes, previsión social múltiple, el pago de una prima vacacional que se dará cada seis meses, el aguinaldo cada fin de año, así mismo la norma constitucional le da el derecho a no ser privado de su libertad por cuestiones laborales, esto significa que se debe respetar el horario estipulado en el nombramiento, pero la situación real del personal en comento, es que se le obliga a permanecer laborando después de su jornada, esto sin recibir retribución económica alguna, así mismo también se le priva de su libertad al aplicarle arrestos estos en base a el Manual de Funciones que les rige, en este caso la clara violación al derecho a la libertad le es vedado con gran frecuencia, ya que no a existido por parte de la institución penitenciaria interés por velar por los derechos de estos trabajadores, mucho menos por los legisladores, los cuales en vez de considerarlo como cualquier trabajador ven en este a un esclavo.

El párrafo séptimo indica que, “El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles”.

El personal de Seguridad y Custodia, entra en funciones a través de la aceptación hecha por este mismo al firmar el nombramiento, el cual lo da de alta como trabajador del Gobierno del Distrito Federal, conteniendo este documento la denominación del puesto así como la fecha de vigencia, que en este caso solo tiene la de el inicio pero no la de conclusión, por tal motivo la

relación será por tiempo indefinido, o cuando la misma ley estipule que el trabajador debe ser cesado o que el decida retirarse del servicio, cabe hacer mención de que a este personal se le obliga a firmar una hoja en blanco al momento en que firma su alta esto es con el fin de que si existiere una circunstancia que cause el cese el trabajador se dará por complacido de ante mano, violando el derecho a ser escuchado en su defensa.

El segundo artículo que regula las relaciones laborales de los trabajadores, es **el artículo 123** Constitucional, el cual nos indica que.

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

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

Como indica el citado artículo, el estado tiene la obligación de crear políticas que permitan la creación de empleos, los cuales por una parte sirven para llenar la plantilla de las dependencias gubernamentales, tanto a nivel federal o local, así mismo se debe considerar que este artículo solo regulaba las condiciones de los trabajadores en general, en un solo apartado el “A” el cual no hacía referencia a los derechos de los trabajadores que prestaban sus servicios al estado, pero con la facultad que se concedió al congreso en el artículo 73 anteriormente citado se pudo legislar al respecto; así con el decreto del 21 de octubre de 1960, el cual fue publicado en el diario oficial el 5 de diciembre del mismo año se creó el apartado “B” El cual regulara las relaciones entre los trabajadores al servicio del estado, en este apartado se ve una clara división entre la regulación de las relaciones laborales de los trabajadores de

base y de confianza, así para los segundos, el artículo en comento nos dicta en la fracción XIV que:

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

Esta fracción detalla con claridad la existencia del personal de confianza así como los derechos laborales a los que tendrá derecho, indicando en primer termino la protección al salario, el cual se ve con más claridad, en las fracciones IV, V y VI del apartado B del citado artículo:

“IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

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

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

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

En base las fracciones antes citadas, se puede considerar el derecho que se tiene a recibir un salario, mientras el trabajador se encuentre inmerso en la relación laboral, teniendo además la seguridad de que este nunca será inferior al salario mínimo, así como que no existirá discriminación salarial por cuestión del sexo, tampoco se le podrá hacer ninguna deducción que no este estipulada en la ley; se debe ver con claridad que el personal de confianza no cuenta

dentro de su salario con las prestaciones que tiene el personal de base ya que existe discriminación para la obtención de tales derechos.

Un segundo derecho que se otorga a los trabajadores de confianza, es la seguridad social la señala en la fracción XI inciso a), b), d), y f) del artículo 123 constitucional, que.

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

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

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

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, reparar las, mejorar las o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.”

Debemos de tener muy en claro, que en esta época nuestro país no cuenta con la solvencia económica deseada, para crear todas las fuentes de trabajo que se requieren para toda la población, por tal motivo es de considerarse que las personas que se dedican a la guardia y custodia de presos, no lo hace con una vocación de servicio sino como un escape de la miseria que les aqueja, los cuales ven en este trabajo una mejor forma de vida, logrando con esto la certeza de recibir un salario y el derecho a la seguridad social, considerando que serán los únicos derechos que tendrán por ser personal de confianza, y así logrando asegurar a su familia, con dichos derechos; No se puede presumir el

servicio que se otorga por parte de la institución correspondiente ya que este es decadente e insuficiente.

En cuanto al derecho a la estabilidad en el empleo, lo redactado en la fracción IX nos departe al respecto que:

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

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

En este aspecto la ley asegura, que el trabajador podrá ser oído para su defensa antes de ser destituido, esto no es tanto como garantizar la estabilidad en el empleo del personal de Seguridad y Custodia, pero por lo menos brinda una seguridad de defensa ya que lo más común para el despido del personal en comento se basa en la pérdida de confianza, este hecho es muy cuestionable ya que solo opera cuando el patrón así lo cree, pero de acuerdo a la siguiente tesis debe de existir una causa objetiva y razonable que haga desaparecer la confianza depositada en el empleado aunque se debe de considerar que esta causa proviene siempre de la determinación del patrón el cual siempre alegara la perdida o riesgo que pueden sufrir el objetivo final de la institución.

“TRABAJADORES DE CONFIANZA. EL MOTIVO RAZONABLE DE PÉRDIDA DE LA CONFIANZA, EXIGIDO PARA LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE

TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN, DEBE FUNDARSE EN DATOS OBJETIVOS.

Este órgano jurisdiccional en la tesis de jurisprudencia VII.2o.A.T. J/5, de rubro: "TRABAJADORES DE CONFIANZA. PARA LA RESCISIÓN DEL CONTRATO POR PÉRDIDA DE LA CONFIANZA, NO SON APLICABLES LAS REGLAS PREVISTAS POR LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY LABORAL (INTERPRETACIÓN DEL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).", publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXII, noviembre de 2005, página 803, estimó que del primer párrafo del artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que tratándose de la relación laboral entre el patrón y un trabajador de confianza, el legislador estableció, en favor del primero, la posibilidad de rescindir el contrato de trabajo respectivo, sin responsabilidad de su parte, si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza del trabajador, aun cuando sea distinto de las causas de rescisión previstas por el artículo 47 de la ley laboral. Sin embargo, si bien el motivo razonable constituye una cuestión subjetiva del patrón, debe tener sustento en datos objetivos, pues de no ser así, la validez de la causa de separación del empleado quedaría de manera absoluta al criterio del patrón, es decir, si bien atendiendo a la naturaleza de esa relación no es necesario que se acredite fehacientemente la conducta imputada, deben existir indicios que hagan objetiva la razón en que se funda la rescisión laboral. Considerar lo contrario implicaría que el patrón afirmase que el trabajador realizó tal o cual conducta, sin necesidad de probar ni siquiera indiciariamente la misma, para que se estimara justificada la rescisión, aludida.

Registro No. 172872

Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XXV, Marzo de 2007.

Página: 1822. Tesis: VII.2o.A.T.81 L. Tesis Aislada. Materia(s): laboral

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 156/2006. Gustavo Vallejo de la Garza y otro. 18 de mayo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Hugo Mendoza Sánchez. Secretario: Alejandro Quijano Álvarez”.

Que da más que claro que la simple pérdida de confianza del patrón, debe de contener indicios exactos y legales que den motivo de despido, y que contengan relación directa con la fuente de la relación laboral, de lo contrario se estaría violando los derechos del trabajador y sería un despido injustificado.

Así mismo la fracción X del artículo 123 Constitucional refiere que.

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

Este derecho ha sido vedado para el trabajador de Seguridad y Custodia, por que aunque ha intentado sindicalizarse las autoridades, que en este caso son las del Distrito Federal, no han permitido que estos se unan con otros sindicatos, aun menos que formen uno ellos mismos, cuestión que viola el derecho plasmado en esta fracción.

La fracción XIII nos dicta que. “Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales, se registrarán por sus propias leyes”.

El personal de seguridad y custodia no se encuentra, dentro de alguno de estos casos, aunque lleve una disciplina militar, no lo es, tampoco es policía aunque se encuentra relacionado con el para realizar ciertas funciones como son los traslados; se debe de hacer notar que hasta la fecha no existe una ley laboral que regule las relaciones de este trabajador con su patrón EL Gobierno Del Distrito Federal, sino que se adhiere a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 constitucional; Por ser considerado como personal de confianza; Por tal motivo este personal se guiara en sus relaciones laborales con respecto a lo que dicta esta ley como se vera a continuación.

3.2 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado “B” del Artículo 123 Constitucional.

Esta ley nos establece en su artículo 5 fracción II quienes serán considerados como trabajadores de confianza:

La fracción II especifica que.- “En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado B) del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.

b).- Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub.-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza”.

De acuerdo a lo citado, se puede dar cuenta de que para ser personal de confianza se deben de realizar funciones de Dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, aunque en la realidad esta categoría se da mas en base a las necesidades de la institución la cual toma como sustento legal el artículo 20 de la citada ley, que nos refiere:

“Los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, se clasificarán conforme a lo señalado por el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, el cual deberá contener los Catálogos de Puestos que definan los Órganos competentes de cada uno de los Poderes y del Gobierno del Distrito Federal. Los trabajadores de las entidades sometidas al régimen de esta Ley se clasificarán conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro de su régimen interno. En la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos, participarán conjuntamente los titulares o los representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos, en los temas que les sean aplicables”.

Por tal motivo, para poder especificar la existencia del personal de Seguridad y Custodia, se tomo como sustento la designación que se le da en la Ley de la materia la cual no se baso en la naturaleza de las funciones que este realiza

Por tal motivo para ser personal de confianza se deben realizar, las funciones encomendadas a dicha categoría como lo señala la tesis siguiente:

“Rubro: trabajadores de confianza. Resulta insuficiente para acreditar dicha calidad el catálogo de puestos elaborado por el patrón.

Texto: En términos del artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto; por consiguiente, la calidad de confianza deriva de la naturaleza objetiva de las actividades que se realicen y no de la apreciación o catalogación que hagan los patrones de manera subjetiva, pues la idea del legislador fue considerar aquellas actividades vinculadas en forma inmediata y directa con la vida de la empresa, con sus intereses y la realización de sus fines. Por tanto, para determinar si un trabajador se desempeña en un puesto de confianza debe demostrarse que las actividades materialmente realizadas por el trabajador son las que el precepto legal en comento define como de confianza, tales como las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, y no las que se enuncien en un catálogo de puestos o normatividad interna de la patronal.

Registro IUS: 179427

Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXI, Enero de 2005, p. 1881, tesis I.6o.T.243 L, aislada, Laboral.

Sexto Tribunal Colegiado en materia de trabajo del primer circuito.

Precedentes: Amparo en revisión 876/2004. Instituto Mexicano del Seguro Social. 23 de septiembre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Claudia Gabriela Soto Calleja.”

Así es que a la creación de la plaza del personal de Custodia, no se dio basándose, en la naturaleza de sus funciones si no que se le dio la categoría de confianza en base a lo que aclara el artículo 8 de la Ley que especifica:

“Quedan excluidos del régimen de esta ley los Trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5; los miembros del Ejército y Armada Nacional **con excepción** del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; **el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras** y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios”.

Tomando como base el artículo anterior, el personal de seguridad y custodia será de confianza, no por que realice dichas funciones sino solo porque así lo estipula la ley.

La ley burocrática además aborda la Seguridad Social del trabajador junto con la problemática que a este le acontece con respecto a los riesgos profesionales y enfermedades no profesionales reconociendo la autoridad que tiene en este rubro el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, para resolver sobre el asunto, de acuerdo al artículo 110. Y 111.

Artículo 110.- “Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores se registrarán por las disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo, en su caso”.

Artículo 111.- Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les concedan licencias, para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica, en los siguientes términos”

Los términos que se utilizan, dependerán de la antigüedad que tenga el trabajador dentro de la Seguridad Social, ya que en base a esto las licencias medicas podrán ser pagadas al 100% tanto por enfermedades profesionales como las no incluidas dentro de este rubro aclarando que los que excedan los tiempos legales solo podrán cobrar el 50% del salario, teniendo en cuenta que si el impedimento continua la incapacidad se dará sin goce de sueldo, solo con la garantía de la atención medica y de no perder el trabajo.

3.3 Reglamento de los Centros de Reclusión del Distrito Federal.

La Dirección General de Reclusorios y Centros de Readaptación Social ahora Dirección General de Prevención y Readaptación Social del Gobierno del Distrito Federal, la cual para su regulación tuvo que crear un estatuto propio, el cual llevo el nombre de Reglamento de Reclusorios y Centros de Readaptación Social del Distrito federal, ahora Reglamento de los Centros de Reclusión del Distrito federal, este ultimo Publicado en la gaceta oficial del Distrito Federal el 24 de Septiembre de 2004, el cual en su titulo segundo capitulo VII titulado Del Personal de los Centros de Reclusión, señala de manera categórica lo referente al personal que integra la plantilla de los Centros de Reclusión.

El personal de Seguridad y Custodia dentro de su entorno laboral, se interrelaciona con el personal de las áreas, técnica, jurídica, administrativa, directiva, de eventos culturales y recreativos, actividades educativas, servicios médicos, todas estas personas que integraran la plantilla de las áreas antes mencionadas, debe de haber aprobado los exámenes de selección, además de aprobar el curso correspondiente para poder egresar del Instituto de Capacitación Penitenciaria, exceptuando al personal medico el cual depende de la Secretaria de Salud.

En grado de responsabilidad se encuentra al frente del Centro de Reclusión un Director, el cual se auxiliará y será suplido en su ausencia para la realización de sus funciones de los Subdirectores y de los Jefes de Departamento, mas no del comandante de Seguridad, así mismo el Director del Centro de Reclusión designara por escrito en un rol de guardias, al personal que se hará cargo de la institución, esto con el fin de que nunca se quede sin un responsable, igualmente no se encuentra dentro de de este rol el personal de seguridad, este funcionario de guardia debe pertenecer al personal de estructura de la institución, así mismo todo el personal que labore en el Centro de Reclusión estará subordinado administrativa y operativamente al director.

Con respecto al personal de Seguridad y Custodia; El Artículo 69 en su fracción I nos refiere que:

“El Cuerpo de Seguridad estará organizado jerárquica y disciplinariamente, de acuerdo a lo contemplado en el Manual de Organización y Funciones de Seguridad para los Centros de Reclusión del Distrito Federal.”.

Este artículo nos hace referencia a la forma jerárquica, en que ha de organizarse el personal de seguridad, dando la total atribución para tal situación

al manual de organización y funciones de Seguridad para los Centros de Reclusión del Distrito Federal.

En relación al personal femenino el Artículo 70 refiere que:

“En el interior de los Centros de Reclusión para mujeres, el personal de seguridad que por sus funciones requiera tener contacto físico con las internas, será exclusivamente del sexo femenino. Ésta misma disposición deberá observarse en los casos de revisiones a internas y a visitantes mujeres en todos los Centros de Reclusión.

En el caso de la implementación de acciones preventivas y correctivas de revisión, el personal de seguridad, indistintamente de su sexo, podrá realizar revisiones físicas a estancias y espacios comunes”.

El personal femenino no tendrá en su situación laboral, ni más ni menos derechos y obligaciones que el personal masculino, dado el hecho que se regulara por las mismas normas laborales, al igual que por el Reglamento y el Manual de la materia, dando como resultado la igualdad entre ambos géneros.

El Artículo 71.- “El personal de seguridad tiene derecho, exceptuando el armamento, a recibir por lo menos una vez al año su uniforme reglamentario, así como los demás implementos inherentes a sus funciones, mismos que deberán usar exclusivamente en el ejercicio de sus funciones”.

Este artículo nos habla sobre un derecho, el cual debe considerarse como una obligación por parte de la institución, hacia el trabajador ya que si la institución

requiere que se use un uniforme para la realización de las funciones requeridas, no debe de recaer como derecho para el personal, sino como obligación de vestirlo en el uso de sus funciones por tal motivo debe ser dotado por la institución, otro artículo que se refiere a las obligaciones del personal de custodia es el 72.

“El personal que labora en los Centros materia del presente Ordenamiento debe:

- I. Cumplir las obligaciones que establezca el presente ordenamiento, los manuales de organización, de operación y de funcionamiento de los Centros y Direcciones de Área de los Centros de Reclusión, así como las demás disposiciones de la materia;
- II. Participar en los cursos impartidos para el personal de los Centros de Reclusión en el Instituto de Capacitación Penitenciaria;
- III. En cada salida y entrada al Centro de Labores, deberán someterse a la correspondiente revisión por parte de los supervisores de aduanas;
- IV. Sujetarse a los exámenes médicos, psicológicos, de conocimientos y a cualquier otro que la Dirección General determine, y
- V. Abstenerse del consumo de cualquier sustancia tóxica, psicotrópica o enervante”.

El artículo anteriormente citado, nos habla sobre las obligaciones del personal dentro de las cuales se encuentra a la obediencia que se debe tener hacia los manuales y reglamentos expedidos sobre la materia, cabe hacer mención que más del 50% del personal desconoce lo que se reglamenta en estos ordenamientos de igual manera aborda el tema de los cursos, cuestión que no

esta en las manos del personal de Seguridad y custodia, si no en las del jefe de seguridad el cual decide quien va a un curso y quien no, aunando a esto la gran apatía que este empleado tiene hacia estos cursos, los cuales no aportan nada para el desarrollo de sus funciones, mucho menos para poder acceder a un acenso; también aborda el tema de la revisión de salida y entrada al centro de Reclusión, esta tarea era practicada por el mismo personal de Seguridad y Custodia pero al ser creada la figura de el supervisor de aduanas, se le atribuyo a sus funciones la obligación de revisar al custodio, y personal en general los cuales tienen la obligación de no oponerse a tal revisión; los exámenes a los que se refiere al fracción IV son practicados al personal una vez al año, siendo estos solo realizados como requisito político; continuando con los derechos y obligaciones el artículo 74 del ordenamiento en comento nos dicta que:

“El otorgamiento de premios, estímulos y recompensas a los trabajadores de los Centros materia del presente Ordenamiento, se sujetará a lo dispuesto en la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles.

Independientemente de lo señalado en el párrafo anterior, la Administración Pública del Distrito Federal, podrá otorgar otros premios, estímulos y reconocimientos en numerario, especie, en ascensos y en distinciones honoríficas al personal que se hubiere distinguido en el cumplimiento de su deber, a propuesta del Director General”.

En este aspecto no existen esos estímulos ya que para mala suerte del personal la corrupción ha hecho presa de estos.

Reafirmando el hecho de que el personal de seguridad es de confianza aparece el artículo 73.- el cual indica que:

“De conformidad con el artículo 8 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, al personal de seguridad le corresponde el régimen de los empleados de confianza, con las prestaciones que establece la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, y a las que la Administración Pública del Distrito Federal otorga a sus trabajadores de confianza”.

Como anteriormente nos referimos la plaza de confianza se da no por las funciones, sino por la reglamentación, esto da como resultado que este no pueda gozar de todas las ventajas que tienen los trabajadores en general.

3.4 Manual de Organizaron y Funciones de Seguridad, Para los Centros de Reclusión del Distrito Federal.

El antiguo manual fue reformado, y en su lugar apareció el publicado el 19 de octubre de 2005, este nos indica la forma en que el personal de Seguridad y Custodia se organiza para la realización de sus funciones, así en el capitulo II articulo 4 del Manual de Organización y Funciones de Seguridad, para los Centros de Reclusión del Distrito Federal nos indica que.

”El Jefe de la Unidad Departamental de Seguridad tiene bajo su responsabilidad mantener, la seguridad y el orden de la institución quedando bajo su mando inmediato los jefes de Servicios de Apoyo, jefes de grupo, supervisores de área y personal Técnico en Seguridad raso. Reportara

al Director de Seguridad de la Dirección General de Prevención y Readaptación Social del Distrito Federal, al Director del Centro ó en su caso al funcionario que éste designe en su ausencia, cualquier circunstancia que afecte a la integridad del sistema tanto interna como externa”.

Este artículo nos aclara la forma en que se lleva a cabo el orden jerárquico del personal de Custodia, dentro del Centro de Reclusión, al igual que el artículo 67.1 del capítulo IX titulado atribuciones y facultades el cual nos indica que:

“El mando directo de este cuerpo de técnicos en seguridad corresponde al Director de seguridad de la dirección general de prevención y readaptación social del D.F. y en los centros de reclusión al director del centro de que se trate, al jefe de la unidad departamental de seguridad respectivo. Teniendo como mando general al director general de prevención y readaptación social del D.F”.

Tomando de base los artículos anteriormente citados, la estructura jerárquica del personal de seguridad y Custodia queda conformada de la siguiente manera:

1. Director General de Prevención y Readaptación Social del D.F.
2. Director de Seguridad de la Dirección General de Prevención y Readaptación Social del D.F.
3. Jefe de Seguridad. Cabe hacer mención que este mando se subordinara en cada centro, con el director del mismo.
4. Jefe de los Servicios de Apoyo.
5. Jefe de Grupo.

6. Subjefe de Grupo.
7. Supervisor.
8. Técnico en Seguridad Raso.
9. Además se cuenta con el personal de supervisión a centros a los cuales se les conoce como saturnos.
10. Contando con una unidad departamental de sistemas de seguridad se les nombra como grupo "Tiburón".

El artículo 6 del capítulo III nos indica la función que tiene el Jefe de los Servicios de Apoyo.

"Sustituirá al Jefe de la Unidad Departamental de Seguridad en sus ausencias y tendrá las obligaciones y responsabilidades a que se refiere este manual. Asimismo, lo representará en los actos en que así lo ordene la superioridad".

Como se puede notar las funciones solo se delegan para el mejor funcionamiento de la Unidad Departamental de Seguridad.

Las responsabilidades del Jefe de Grupo, son a grandes rasgos la distribución en las áreas correspondientes, al personal de Técnicos en Seguridad a su cargo según sea la necesidad en los Centros de Reclusión, así como pasar el estado de fuerza correspondiente a la autoridad superior, un aspecto de gran importancia dentro de sus funciones es la de verificar la distribución de la alimentación y que se encuentre en buen estado la cual será distribuida en forma equitativa al personal, solucionar cualquier problema que se de dentro del horario de labores .

Una de las cuestiones más importantes, desde el punto de vista laboral del Técnico en seguridad es su alimentación, ya que este permanecerá dentro del Centro de Reclusión por 24 horas, por tal motivo tendrá que comer dentro de

este local, esta tarea es responsabilidad del jefe de grupo, el cual determinara lo referente a la alimentación del personal que se encuentra bajo su mando, este derecho no es del todo respetado ya que por necesidades del servicio de abasto y de higiene en la preparación del alimento el personal en ocasiones solo se alimenta una vez al día; cuando el personal de custodia tiene que prestar sus servicios en cualquier nosocomio el jefe de grupo debe de ver que este personal cuente con lo necesario para realizar tal tarea, función que es muy cuestionable.

Las funciones y responsabilidades del subjefe de grupo y supervisor; Estas son las de Asistir y apoyar al jefe de grupo en su ausencia, teniendo las mismas responsabilidades y obligaciones del mismo.

El custodio el último en la escala jerárquica solo esta para obedecer, las ordenes de los mandos, para así poder desarrollar las funciones que la institución requiere, las funciones que este desempeña se abordaran el capitulo siguiente.

Las funciones de todos los antes mencionados, son las de obediencia y serán responsables en ausencia del superior, cuestión que no se aplica al personal de custodia raso el cual solo obedece las ordenes de su superior inmediato, además dentro del manual se aborda el tema, de las recompensas a que se puede hacer acreedor el personal de seguridad y Custodia estas son al valor, se recompensara con la condecoración correspondiente y el pago de tres meses de salario, así como la propuesta para que este pueda ser ascendido, a la constancia del personal que cumpla cinco años de servicio y que participe en los cursos a este se le otorgara un incremento salarial del 10% y diploma y la propuesta de asenso, al merito se le otorgara un diploma y 15 días de salario, en cuestión a las faltas u omisiones por parte del personal, este podrá defenderse delante del consejo técnico antes de ser sancionado, también nos habla de las sanciones que le serán impuestas, si este sale culpable en el

dictamen del consejo técnico, así la suspensión se impondrá por escrito al infractor, con copia a las áreas correspondientes.

En relación a la baja de este personal opera cuando, el personal falte más de cinco turnos seguidos, cuando recaiga sobre este un auto de formal prisión, por negarse a asistir a los cursos de actualización, cuando en el acontezca un motivo de incapacidad física, o mental, por no respetar el arresto que le fue impuesto, y por cualquier causa grave según la determinación del Consejo Técnico Interdisciplinario del Centro de que se trate.

Dentro del Centro de Reclusión El Jefe de la Unidad Departamental de Seguridad podrá aplicar alguna de las siguientes sanciones, un extrañamiento o una Nota Mala, una reprimenda verbal ó por escrito, esto es consecuencia de faltar a su labor, así mismo por omisiones leves que no constituyan reincidencia, los Arrestos impuestos por este mando se harán por la reincidencia de cualquier falta, así mismo por desobedecer una orden de un superior jerárquico; por Abandonar el lugar donde se encuentre de servicio o la comisión sin autorización; por Revelar datos y ordenes que reciba, cometer cualquier acto de indisciplina; no someterse a revisiones y no portar el Gafete de identificación, el arresto se impondrá por escrito y será de 4 hasta 36 hrs. según la falta cometida y a consideración del Jefe de la Unidad Departamental de Seguridad.

Las atribuciones que le da el manual de la materia a los mandos altos y medios, del personal raso de custodia les permite tanto privarlos de su libertad como proponer que estos sean cesados; en este manual se encuentran solapados los altos mandos, ya que es tiránico su actuar, para el trabajador.

3.5 Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Los trabajadores en el desempeño de sus funciones se encuentran bajo los riesgos que el mismo trabajo ocasiona, y de aquellos que no se consideran derivados de la relación laboral, tales como enfermedades y muerte, cuando alguno de estos acontecimientos aparece, el empleado y su familia se encontrarán al amparo de la seguridad social, que en este caso les brinda el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. La cual nos dicta en su capítulo primero artículo 1 que:

“La presente Ley es de orden público, de interés social y de observancia en toda la República, y se aplicará a las Dependencias, Entidades, Trabajadores al servicio civil, Pensionados y Familiares Derechohabientes.

Así mismo la fracción VII del artículo en comento cita que “El Gobierno del Distrito Federal, sus órganos político administrativos, sus órganos autónomos, sus Dependencias y Entidades, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, incluyendo sus diputados, y el órgano judicial del Distrito Federal, incluyendo magistrados, jueces y miembros del Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, conforme a su normatividad específica y con base en los convenios que celebren con el Instituto”.

Tomando como base el artículo antes citado se tiene la claridad de que los trabajadores del Gobierno del Distrito federal, gozaran de los seguros que esta ley establece con carácter obligatorio los cuales son los siguientes; en base a esto el artículo 27 dicta:

“El Instituto establecerá un seguro de salud que tiene por objeto proteger, promover y restaurar la salud de sus Derechohabientes, otorgando servicios de salud con calidad, oportunidad y equidad. El seguro de salud incluye los componentes de atención médica preventiva, atención médica curativa y de maternidad y rehabilitación física y mental”.

La Atención médica preventiva; atenderá las situaciones de enfermedades prevenibles y trasmisibles, implementara programas de detención oportuna de padecimientos, a través de la educación y combate a las adicciones, brindando también la orientación sobre planificación familiar

La Atención médica curativa y de maternidad, tiende a corregir la invalidez física y mental y otorga servicios como los de Medicina familiar y especialidades, según se requieran.

EL Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y de invalidez y vida:

La cesantía en edad avanzada opera cuando el Trabajador quede privado de trabajo a partir de los sesenta años de edad.

Para el goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el Trabajador, haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidos por el Instituto un mínimo de veinticinco años de cotización.

La invalidez existe cuando el Trabajador activo haya quedado imposibilitado y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesional. La declaración de invalidez deberá ser realizada por el Instituto.

La muerte del Trabajador ; que hubiere cotizado al Instituto por tres años o más, dará origen a las Pensiones de viudez, concubinato, orfandad o ascendencia en su caso, según lo prevenido por la Ley.

En este aspecto el Técnico en Seguridad y Custodia, no es ajeno a que le pueda ocurrir cualquiera de los accidentes o enfermedades de trabajo, pero se debe de tomar en cuenta que el se encuentra en riesgo constante, dado el hecho que la mayoría de los internos que se encuentran bajo su custodia, tienen enfermedades por demás contagiosas y en ocasiones incurables, tal es el caso del Virus de Inmundo Deficiencia Adquirida (SIDA), con respecto a esto aconteció el caso de que un interno al querer pasar al área de gobierno se le prohibió el paso, por tal motivo dicha persona se saco sangre con una jeringa, y comenzó a amenazar al personal de picarlo sino se otorgaba el paso, cuestión que termino con un custodio picado por tal jeringa, pero hay que aunarle que los internos no están ahí por su voluntad por tal motivo en cualquier momento intentaran evadirse, ocasionando con esto en la mayoría de los casos la muerte del personal o que estos sean privados de su libertad por negligencia acto muy cuestionable, un ejemplo claro de esto seria cuando es día de visita en el cual llegan a entrar hasta diez mil personas y solo un custodio en la puerta principal, la afluencia de entrada y salida de las personas se hace casi imposible la identificación de estas, logrando evadirse entre el bullicio de la gente un interno, en este caso el personal no se encuentra asegurado por tal institución, así mismo puede acontecer que encontrándose franco (días de descanso), se presente un problema con un ex interno o familiar de este, aconteciendo que de este encuentro salga alguno de estos lesionado o muerto, el problema se da para el custodio ya que al no estar en servicio ni en camino a el trabajo, no se le considerara como accidente de trabajo, cuestión que lo deja vulnerable ante tal situación.

Así mismo en el artículo 4. Se establecen con carácter obligatorio las siguientes prestaciones y servicios:

I. “Préstamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda, en sus modalidades de adquisición en propiedad de terrenos o casas habitación, construcción, reparación, ampliación o mejoras de las mismas; así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos”

En relación a la adquisición de habitación; este hasta hoy en día se hace a través de sorteo violando el derecho a tener una casa donde vivir ya que si en los treinta años de servicio no sale premiado en el sorteo no se le otorga crédito para obtener vivienda, en relación a los préstamos personales para adquirirlos que hacen grandes filas para ver si alcanza ficha, además de ver si existe presupuesto para que se le otorgue dicho préstamo, ya que la institución siempre niega la existencia de estos teniendo el personal que ir directamente a las oficinas del Gobierno del Distrito Federal, esto viola su derecho a tener dicho crédito.

Por tal motivo las prestaciones y seguros otorgados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado se convierten en la seguridad que cualquier trabajador necesita en caso de indefensión, contra las adversidades de la vida, esto solo se logra a través de la inscripción, que hacen los titulares de las dependencias correspondientes de los trabajadores en general que integran su plantilla.

El conocimiento de la legislación, que regula la relación laboral de los trabajadores al servicio del estado, se encuentra contenida en diferentes ordenamientos, iniciando con el apartado B del artículo 123 constitucional, en especial la fracción XIV la cual da la atribución a la ley para determinar la imposición del cargo de confianza, y los derechos que estos obtendrán, tales como el salario y la seguridad social, así mismo las normas correspondientes nos indican que en la mayoría de las ocasiones la categoría del trabajador, solo se da por designación y no por las funciones a realizar.

Capitulo Cuatro

Situación Laboral del Personal de Seguridad y Custodia.

Trasgrediendo los derechos laborales de los trabajadores, el Estado se basa en la ley que este mismo promulga, para determinar de acuerdo a sus intereses quienes ocuparan las plazas de confianza, teniendo en cuenta que esta designación no se basa en las funciones que se realizan dentro del área de trabajo, ejemplo de esto es el Técnico en Seguridad y Custodia, al que se en casillo en dicha categoría, solo por que así lo determina el artículo octavo de la Ley Burocrática y no por que sus funciones sean de Dirección, Inspección, Vigilancia, y fiscalización.

4.1. Funciones del Personal.

De acuerdo al artículo 1.1 del Manual de Organización y Funciones de Seguridad, para los Centros de Reclusión del Distrito Federal publicado en la gaceta oficial del Distrito Federal el 19 de octubre de 2005, las funciones del cuerpo seguridad son:

“Mantener el Orden y la Disciplina en los Centros de Reclusión, así como garantizar y resguardar la seguridad de los internos, servidores públicos, visitantes e instalaciones de los Centros de Reclusión del Distrito Federal”.

En especial el personal de Seguridad y Custodia tiene las siguientes funciones.

En las aduanas permitirá el ingreso y egreso de las personas, todo esto de acuerdo a los cánones establecidos en el Reglamento; dentro de estas aduanas los trabajadores sociales deberían realizar una boleta de identificación además

deberán entregar las credenciales para que pasen a la visita tanto familiar e íntima, esto en la realidad es realizado por el personal de Custodia aunque no le corresponde realizar dicho trabajo; dentro de la misma área se practica la revisión y registro, tanto de las personas como de los objetos que lleven con ellos además deberán de portar su gafete de identificación durante su horario de servicio.

En el túnel de identificación, prestara un gafete a cambio de la boleta que con anterioridad se le realizo, además se les pondrá un sello en la muñeca de alguna de sus manos.

En los Dormitorios será el responsable de pasarles lista de presente a la población interna, este informara a la autoridad superior de cualquier acontecimiento que se suscite dentro del área.

En Cocina General, tendrá la obligación de cuidar que los internos que se encuentren laborando en dicha área estén presentes, y no se encuentren deambulando fuera de esta área, y cuidando que no se presentes pleitos o hurtos.

En el hospital, tendrá que ponerse de acuerdo con el personal medico, para que pase alguien ha ser atendido, de acuerdo a las consultas que se darán, así como llevar el control de aquellos que ingresen por medicamento controlado.

En los módulos de máxima seguridad se asumirá bajo custodia a los internos que estén bajo cuidados especiales, se les pasara lista además de cuidar que se les suministre la alimentación, aunque esta función es responsabilidad del técnico penitenciario al igual que el llevar las recetas medicas al hospital y traerlas ya surtidas a los internos, tarea que termina realizando el Custodio.

En los garitones (torres de vigilancia) se mantendrá una estricta observación para que nadie transite por el cinturón de seguridad o se encuentre en las azoteas sin autorización correspondiente y que ningún interno se brinque las bardas, de haber alguien este lo reportara con sus superiores para que se tomen las medidas pertinentes.

El personal que preste sus funciones en los hospitales del gobierno del distrito federal por necesidades del servicio, solo deberá cuidar que el interno no se evada, lo mismo acontece con los que se avocan a la tarea de traslados, nota importante es ver que al realizar las funciones externas esta expuesto a un riesgo mayor, tanto en su salud como en su integridad física.

Los escribientes solo realizan funciones de oficina, los que conforman el Rondín llevaran acabo tareas de revisiones corporales a los internos, para comprobar que estos no porten nada ilegal en su persona, de igual manera se llevara acabo registros en los dormitorios y celdas, esto de acuerdo a los cánones establecidos por el mismo Manual y Reglamentó de la materia.

Todas estas actividades no son de Representatividad institucional y nada tiene que ver con la Administración y Dirección del Centro de Reclusión, además de no contar con la autoridad de decisión, por que este siempre pedirá ordenes a sus superiores para actuar en cualquier situación; teniendo como punto fundamental que aunque tenga bajo su cuidado a personas, este nunca será su superior en cuestión laboral.

El único personaje que entra en la definición de personal de confianza, en los Centros de Reclusión es el Director de Seguridad; esta plaza por lo general la ocupan personas que nunca pertenecieron al sistema, pero si al partido en el poder, este peldaño es casi como un sueño para el personal común ya que al no haber una carrera penitenciaria no se puede reclamar el derecho a ocupar este puesto.

El inciso b) fracción segunda del artículo Quinto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya citada con anterioridad, al respecto nos refiere que:

las funciones del personal de confianza serán atribuciones exclusivas de los que ocupan plazas de nivel de jefaturas y sub.-jefaturas, dentro de la dependencia que en este caso es la Director General de Prevención y Readaptación Social del el Gobierno del Distrito federal, así como los directores y subdirectores, al igual que los que se encuentran como jefes de departamento en cada Centro de Reclusión, las tareas específicas a realizar por estos son las de Vigilancia, Fiscalización e Inspección así como las de carácter técnico estos son los que se encuentran facultados para ser considerados con la calidad de confianza.

La vigilancia a la que se refiere, es de directores a jefes a supervisores y estos hacia el personal en general que se encuentre subordinado hacia este, con respecto a una relación laboral, no es el caso que se da entre los custodios y los internos, ya que estos no mantienen de ninguna forma una relación laboral.

En los aspectos de inspección y fiscalización se es muy claro al especificar que este será realizado por personal que ostente niveles de jefaturas y sub.-jefaturas, plazas que no ocupa el personal de Seguridad y Custodia raso, con relación al personal técnico el personal de custodia no lo es, si al caso solo en nombramiento ya que en grado académico no cuenta con documento oficial que lo certifique.

Aclarando esta situación, el personal de confianza es aquel que tiene relación directa con el patrón y no se encuentra subordinado ante nadie más, cuestión que no se refleja en la relación laboral del custodio, ya que este es el último en la escala jerárquica; y se le da esta categoría solo con el fin de mantenerlo bajo control y no darle la base con la cual gozaría en primer término con la

estabilidad en el empleo y todos los derechos laborales que a ganado esta clase trabajadora.

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO EXISTA CONFLICTO SOBRE LA NATURALEZA DE LA RELACIÓN LABORAL (CONFIANZA O DE BASE), EL JUZGADOR DEBE ANALIZAR SI SE SATISFACEN LOS REQUISITOS DE LA ACCIÓN, AUN CUANDO EL PATRÓN NO HAYA OPUESTO EXCEPCIONES Y VERIFICAR LA EXISTENCIA DE LA NORMA COMPLEMENTARIA QUE PREVEA LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INCLUSO EN AQUELLAS DE CARÁCTER DIVERSO A LA LABORAL.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido en diversas tesis que los trabajadores de confianza no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, sino que únicamente disfrutarán de las medidas de protección al salario y de los beneficios de seguridad social, y por ello carecen de acción para demandar la indemnización constitucional o reinstalación por despido. Por otra parte, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 160/2004, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XX, noviembre de 2004, página 123, de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA CONSIDERARLOS DE CONFIANZA, CONFORME AL ARTÍCULO 5o., FRACCIÓN II, INCISO A), DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO BASTA ACREDITAR QUE ASÍ CONSTE EN EL NOMBRAMIENTO SINO, ADEMÁS, LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN DESEMPEÑADAS.", determinó que para considerar que un trabajador es de confianza no basta que en el nombramiento aparezca la denominación formal de director general, director de área, adjunto, subdirector o jefe de departamento, sino que también debe acreditarse que las funciones desempeñadas están incluidas en el catálogo de puestos a que alude el numeral 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, o que efectivamente sean de dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales que de manera permanente y general le confieren

representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando. En esta tesitura, se concluye, por una parte, las funciones o actividades desempeñadas por el empleado pueden acreditarse con cualquier medio de prueba y no únicamente con el catálogo de puestos; y, por otra, que los elementos de la acción son una cuestión de orden público, y cuando exista conflicto sobre la naturaleza de la relación laboral (confianza o de base) los juzgadores deben analizar si el trabajador satisface los requisitos de la acción, aun cuando la demandada no haya opuesto excepciones, ya que de conformidad con el inciso a) de la fracción II del artículo 5o. de la citada legislación, el juzgador tiene la obligación de verificar la existencia de la norma o normas complementarias que prevean o de las cuales deriven las funciones de dirección que tiene el trabajador como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones, las cuales pueden ser incluso de carácter diverso a la materia laboral, para cumplir con el numeral 137 de la aludida ley burocrática que ordena al tribunal resolver los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, y expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión, pues de no hacerlo se llegaría al extremo de considerar a un trabajador con nombramiento de base como de confianza por el hecho de acreditarse que fácticamente desempeña funciones de dirección, e inobservar con ello su garantía constitucional de estabilidad en el empleo; o viceversa, esto es, que un trabajador con nombramiento de confianza, por no ejercer las funciones o actividades de dirección obtuviera una estabilidad laboral, cuando constitucionalmente no le corresponde ese derecho, quedando quebrantada la teleología de la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 13083/2006. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. 4 de octubre de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretario: Pedro Cruz Ramírez.

Registro No. 173149 Localización: Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXV, Febrero de 2007. Página: 1909 Tesis: I.3o.T.152 L
Tesis Aislada Materia(s): laboral”.

De acuerdo a lo citado se reitera que los trabajadores de confianza son los que dependen directamente del patrón, aunque estos puestos serán los que en ocasiones el mismo patrón determine, así mismo no basta estar dentro de un catalogo como el que alude el artículo 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que se debe de tener muy en cuenta que las funciones que se desempeñen deben de mantener las características de dirección.

“cuando un trabajador sindicalizado sobresalía o llegaba a destacar por su desempeño era elevado, en algunos casos, a la categoría de trabajador de confianza.”⁵⁹

Algo muy peculiar acontece cuando el personal de seguridad llega ascender de puesto, este no realiza mas funciones que los de vigilancia tomando en cuenta que en la realidad actual este sube y baja sin que sea cambiado de plaza, es decir el custodio que llegue a remontar a un puesto de mayor jerarquía solo será por comisión, ya que como se indico el jefe de seguridad puede poner y quitar a este cuando le plazca y en cualquier momento, por esto nunca se le dará el nombramiento que acredite la nueva situación laboral, aun así las funciones que realiza este trabajador no deben ser consideradas como de confianza, ya que el no tiene en realidad la responsabilidad de dirigir al grupo,

⁵⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Confianza. Trillas. México. 1993. p 14.

solo recibe ordenes; las funciones del personal son claras y específicas, son solo de vigilancia.

Se debe considerar que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado, regula la relación laboral del personal de seguridad penitenciaria como la de cualquier otro trabajador de confianza, y no como un trabajador con especificaciones laborales diferentes, las cuales no son reguladas por esta ley empezando por el horario de 24 horas de labor por 48 de descanso, la ley estipula se debe laborar 8 horas diarias durante seis días y tendrá uno de descanso, si se hace la cuenta el trabajador solo cubre 96 horas de trabajo a la quincena, mientras que el personal de Seguridad cubre 120 horas esto viola la norma establecida, sin contar que este debe de permanecer en su Centro de Trabajo por una gran infinidad de circunstancias, todas ellas violatorias de los derechos de cualquier trabajador de confianza ya que de existir igualad por lo menos debe gozar de los derechos que cualquier trabajador del Gobierno del Distrito Federal que ostente su misma categoría.

Es inverosímil considerar que alguien que se dedica solo a obedecer un manual y un reglamento, y no teniendo atribución alguna para tomar decisiones relevantes dentro de sus funciones se le otorgue la categoría de confianza.

En cuestión de días laborados los festivos no se le consideran al personal en comento y mucho menos se le otorga retribución extra alguna, por trabajarlos y no cuenta con días económicos, notas buenas, premio de puntualidad, y riesgo infectó lógico y un tercer periodo vacacional por ser estos algunos de los más trascendentales; Otro de los aspectos que violan los derechos y especifican la existencia del personal de confianza es el citado en el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo:

“El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo”.

El material que se otorga a los trabajadores, tales como gases y toletes, en la mayoría de los casos son comprados por el propio personal ya que la institución siempre alega falta de presupuesto, para dotar de estos pero si exige que el trabajador los porte para realizar sus tareas, así mismo cuando llegase a facilitar este material de trabajo y por circunstancias laborales se dañe, se tiene que pagar sea la reparación o restituirlo, al igual que el uniforme el cual se exige que se devuelva cuando se entrega uno nuevo cosa que no acontece ya que no dan uniformes, lo mismo pasa con los candados que sirven para cerrar las celdas o las puertas de acceso no dotan de este material, al igual que esposas para el traslado de internos, todos los materiales deberían ser suministrados, pero como es obvio el personal termina comprando este material.

4.2 capacitación.

La capacitación es. “tr. Hacer a alguien apto, habilitarlo para algo. U. t. c. prnl. Detal manera que es “tr. Hacer a alguien o algo hábil, apto o capaz para una cosa determinada. ⁶⁰

Una de las primeras etapas para ocupar una plaza, dentro del sistema penitenciario es la selección del personal, esta se realiza con el fin encontrar a

⁶⁰ Diccionario de la lengua española. CD RUM.

las personas idóneas para ocupar la plaza vacante, de acuerdo a la Ley de Normas Mínimas que nos señala en el artículo 4 que:

“Para el adecuado funcionamiento del sistema penitenciario, en la designación del personal directivo, administrativo, técnico y de custodia de las instituciones de internamiento se considerará la vocación, aptitudes, preparación académica y antecedentes personales de los candidatos”.

“Las reglas de Tokio se ocupan del personal, su contratación y capacitación: precisando primero, que para su contratación no habrá ninguna discriminación y sólo se tomarán en cuenta las políticas nacionales de antidiscriminación activa y la diversidad de los delincuentes que deberán supervisar.”⁶¹

Por tal motivo El personal de los Centros de Reclusión, será conformado por los egresados del Instituto de Capacitación Penitenciaria (INCAPE), y será seleccionado en consideración a su vocación, aptitudes físicas e intelectuales, preparación para la función penitenciaria y antecedentes personales.

Tal como nos lo señala el artículo 68 del Reglamento de la materia:

“Los aspirantes a laborar en los Centros de Reclusión del Distrito Federal deberán presentar y aprobar los exámenes de selección, que para tal efecto determine la Dirección General de Política Laboral y Servicio Público de Carrera y la Dirección General de Administración de Personal y que aplicará el Instituto de Capacitación Penitenciaria”.

⁶¹ MENDOZA BREMUNTZ, Emma. ob. Cit. p.146.

Por tal motivo las personas se someterán a los rigurosos sistemas de selección el cual se compone de los siguientes requisitos:

Edad: de 22 a 40 años.

Talla mínima hombres 1.68 Mts. Mujeres 1.58 Mts.

Peso: de acuerdo con la talla, lo que señale la tabla del índice de masa corporal.

Poseer agudeza visual normal.

No tener antecedentes penales.

No presentar tatuajes.

No presentar mutilaciones y/o perforaciones con adornos.

No hacer uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes y otros que produzcan efectos similares, ni padecer de alcoholismo.

Escolaridad: Bachillerato o su equivalente.

Además deberá entregar la siguiente documentación:

Original y dos copias del acta de nacimiento.

Original y dos copias de constancia oficial de estudios de bachillerato o equivalente.

Original y dos copias de la cartilla del servicio militar liberada.

Original de currículo Vitae.

Original y copia de la credencial de elector.

Original y copia del comprobante del domicilio.

Dos fotografías tamaño infantil.

Dos cartas de recomendación laboral originales y recientes membretadas y con sello de los dos últimos empleos con referencias de quien la suscribe incluyendo teléfono.

Dos cartas de recomendación original y recientes, con referencias de quien la suscribe incluyendo teléfono.

El proceso se guiara sobre las siguientes Bases:

Recepción y revisión de documentos.

Exámenes y Entrevistas.

Examen medico psicológicos y toxicológico

Entrevista de trabajo social y psicología.

Estudio socio económico.

La Ley de Normas Mínimas al respecto nos dice en su artículo 5 que:

“Los miembros del personal penitenciario quedan sujetos a la obligación de seguir, antes de la asunción de su cargo y durante el desempeño de éste, los cursos de formación y de actualización que se establezcan, así como de aprobar los exámenes de selección que se implanten. Para ello, en los convenios se determinará la participación que en este punto habrá de tener el servicio de selección y formación de personal, dependiente de la Dirección General de Servicios Coordinados de Prevención y Readaptación Social”.

Cuando la persona cubra todos estos requisitos satisfactoriamente, tendrá todavía que pasar el curso de inducción al puesto, en el cual se a bordaran materias relacionadas con el área a la que se va integrar el personal.

Derecho penal.

Derecho procesal penal.

Derecho penitenciario.

Criminología.

Derecho constitucional antropología criminal.

Relaciones humanas.

Psicología.

Habiendo sido seleccionado y aprobado el curso, el personal tendrá la obligación de participar en los cursos de capacitación que la institución implemente, ya que de esto en gran medida dependerá su estabilidad en el empleo a esto hace referencia la licenciada Emma Mendoza Bremaunzt.

“La seguridad en el empleo para este personal deberá depender únicamente de su buena conducta, de la eficacia de su trabajo y de su aptitud física, debiéndoseles capacitar mediante cursos iniciales y posteriormente de actualización y perfeccionamiento, para que se formen y desarrollen una carrera de servicio civil, dando ejemplo y ejerciendo una influencia beneficiosa sobre los reclusos”.⁶²

Al respecto Antonio Sánchez Galindo, nos refiere que “En fin todos estos problemas deben resolverse cubriendo dos grandes capítulos: el de selección y capacitación del personal, con actualización constante de conocimientos y motivación hacia patrones culturales de no violencia, mediante la investigación de las causas que suscitan la violencia, a fin de neutralizarlos y no desembocar en el cauce de la crueldad”.⁶³

Podemos comprender que la capacitación es, el proceso que tiene como fin proporcionar a las personas conocimientos teóricos y prácticos, acordes al área en el cual se van a desempeñar, teniendo como antecedente de esto la selección, para todas las personas que deseen pertenecer al cuerpo de Seguridad y Custodia, además de ser obligatorio para todo el personal que labore en los Centros de Reclusión, participar en los cursos de capacitación, actualización y adiestramiento que se instauren por el Instituto de Capacitación Penitenciaria.

Sobre el profesorado que imparta los cursos de capacitación deben, de tener una carrera penitenciaria reconocida, para que al realizar sus asesorías estas

⁶² Ibidem, p. 136.

⁶³ —SÁNCHEZ GALINDO, Antonio, El Derecho a la Readaptación Social (estudios penitenciarios), Depalma, Buenos Aires, 1983, p 100.

sean de una gran calidad, para que el alumno comprenda de manera fácil y digerible, para que este pongan en practica los conocimientos adquiridos, y de igual manera se de con los cursos de actualización, creando en estos el espíritu de vocación hacia el trabajo penitenciario.

4.3 Servicio Civil de Carrera.

Como se indico con anterioridad, el derecho aspirar a tener una mejor vida a través del trabajo, es un derecho garantizado por las normas legales, hoy en día el estado mexicano tanto a nivel federal como local, ha estado haciendo su mayor esfuerzo para poder implementar una manera de ascender dentro del empleo, y que esta sea mas justa para los trabajadores.

“El Banco Mundial recomienda tres líneas de acción para un sector publico efectivo: a) Fortalecer la capacidad para la formulación y coordinación de políticas públicas, b) establecer sistemas mas eficientes y efectivos de provisión de servicios exclusivos del sector público, y c) **alentar personal motivado y capaz**”⁶⁴

A nivel federal “El congreso de la Unión aprobó la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, la cual se publicó en el diario oficial el 10 de abril de 2003. Se trata de un tema trascendental importancia para el avance no sólo de la profesionalización y modernización del sector público federal, sino también de la reforma del Estado, en la búsqueda de contar con instituciones más eficientes, transparentes y democráticas”.⁶⁵

Esto da un respiro al trabajador que desee crecer profesionalmente dentro de su empleo, teniendo como Respaldo en nuestra carta magna el derecho a la igualdad, que en este caso es de oportunidad para poder participar por una

⁶⁴ SALINAS NARVÁEZ Javier y Eliseo ROSALES AVALOS coordinadores, Servicio Civil de Carrera en México. grupo parlamentario del PRD. cámara de diputados congreso de la unión. LIX legislatura. México. 2004. p 14.

⁶⁵ Ibidem p 15

plaza de mayor jerarquía, por consecuencia de mayor sueldo, todo esto en base a su esmero en participar en los cursos de capacitación y su desempeño en sus funciones; esto al estado le permitirá contar con los mejores elementos para el desarrollo de los fines que persigue cada dependencia.

“Todas las administraciones públicas modernas cuentan con servidores públicos de libre nombramiento, cuya divisa de ingreso es la disciplina y el trabajo de partido”⁶⁶

En la realidad los puestos de alta jerarquía dentro de las dependencias, del Gobierno del Distrito Federal, son ocupados por personas que son impuestas en estos cargos por el partido político en el poder, dejando a los trabajadores poca esperanza de ocupar dichos puestos.

La Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal Publicada en La Gaceta Oficial del Distrito Federal el 13 de Junio de 2000 en su artículo tercero fracción decimosexta nos indica que: Los Servidores Públicos que ocupen los puestos que se precisan en el artículo 5, de la presente ley

5. “Son Servidores Públicos de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal, aquellos que siendo personal de confianza hayan cumplido con el proceso de ingreso previsto en la presente Ley y ocupen alguna plaza de los puestos siguientes:

- I. Director de Área y homólogos;
 - II. Subdirector de Área y homólogos;
 - III. Jefe de Unidad Departamental y homólogos,
- y

⁶⁶ GUERRERO, Omar. Ley del servicio Profesional de Carrera en la administración Publica Federal análisis y comentarios. México 2003. p.3.

IV. Personal de Enlace y Líder Coordinador de Proyecto.

El desempeño de estos puestos implica requisitos de aptitud, habilidad, preparación y experiencia.

Se exceptúan de lo dispuesto en la fracción I de este artículo los Directores de Área y Homólogos que desarrollan actividades de carácter político, los cuales serán considerados como cargos de libre designación de conformidad con la lista de puestos que establezca el reglamento de la presente ley.

Excepcionalmente los puestos de estructura con nivel de mandos superiores y homólogos, podrán ser considerados dentro del Sistema de Servicio Público de Carrera, cuando así lo acuerde el Consejo, previa solicitud de los Comités correspondientes”.

Como se puede notar con claridad el Técnico en Seguridad y Custodia no está contemplado en este artículo aunque sea personal de confianza, por tal motivo no tendrá la opción de participar en el sistema de selección para ocupar una de estas plazas, que en este caso sería la de director de seguridad.

Artículo 6 de la ley en comento nos refiere que.

“No serán considerados como Servidores Públicos de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal, los siguientes:

- I. Los electos por vía de sufragio, directa o indirectamente;
- II. Los de libre designación, entendidos como aquellos que designe el Jefe de Gobierno del Distrito Federal o los titulares de las dependencias, unidades administrativas u órganos desconcentrados, en uso de sus facultades legales y

reglamentarias, siempre que no se contravenga lo dispuesto por la presente Ley y por las disposiciones jurídicas y administrativas que de ella se deriven;

- III. Los de la Secretaría de Seguridad Pública y de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal;
- IV. Los del magisterio que dependan de la Administración Pública del Distrito Federal y que estén comprendidos en el Sistema de Carrera Magisterial;
- V. El personal médico, paramédico y enfermeras que están adscritos a la Administración Pública del Distrito Federal y que tengan un sistema escalafonario;
- VI. El personal que sea sindicalizado y que labore en la Administración Pública del Distrito Federal;
- VII. Los que presten sus servicios a la Administración Pública del Distrito Federal, mediante contrato civil de servicios profesionales;
- VIII. Los que estén adscritos a un servicio civil de carrera, y
- IX. Los que determine el Consejo, en virtud de las funciones y responsabilidades inherentes al puesto, a solicitud de los Comités.

El personal sindicalizado, previa licencia, así como el personal técnico operativo de confianza podrán ocupar un puesto dentro del Sistema del Servicio Público de Carrera, sujetándose para tal efecto al procedimiento de ingreso establecido en el Título Tercero de esta Ley”.

En el caso del artículo anterior no se nombra ni por error al personal en comento, pero hace referencia indirectamente al hablar de personal técnico operativo de confianza, el cual a través del procedimiento podrá ascender pero no es el caso de este personal, ya que como se vio con anterioridad las plazas son otorgadas por los mandos y no es por convocatoria abierta, el personal de

base o sindicalizado tiene mas ventajas, como nos lo indica el artículo anterior este podrá aspirar a ocupar alguna plaza que se encuentre dentro del Servicio Público de Carrera, solicitando una licencia para poder participar en la selección.

Así mismo con respecto a los trabajadores de base indica la ley federal de los trabajadores al servicio del estado, en su titulo tercero titulado del escalafón en sus artículos 47, 48,y 49 los cuales nos señalan que:

Artículo 47.-“Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.

Artículo 48.- Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior.

Artículo 49.- En cada dependencia se expedirá un Reglamento de Escalafón conforme a las bases establecidas en este título, el cual se formulará, de común acuerdo, por el titular y el sindicato respectivo”.

Estos artículos son la base legal que da la oportunidad al personal de Base a ocupar una plaza de mayor rango y con mejores prestaciones, como se ve claramente no hace referencia al personal en comento el cual no podrá participar para obtener una plaza de esta índole sin antes quietarse el código de CF “confianza”, para poder ser así tendrá que renunciar a su plaza, y no se le considerara como un acenso.

La forma de obtener un posible acenso, para el personal Técnico en Seguridad

y Custodia, se encuentra plasmado en el manual de la materia el cual nos señala que es facultad de los jefes de seguridad, y la forma de esto se encuentra plasmado en el artículo 5.2 el cual indica que.

“Es facultad exclusivamente del Jefe de Seguridad designar a los Jefes y Subjefes de Grupo Así como instruir en sus obligaciones a cada Técnico en Seguridad conforme al lugar de responsabilidad que se le asigne”.

Como se puede notar, la facultad de designar las plazas, de mayor jerarquía; es atribución del jefe de seguridad aunque el artículo 67.10 nos indique que.

” Los ascensos se registrarán por el orden jerárquico y grados establecidos en este manual, solamente procederán cuando haya plaza disponible al grado inmediato superior, de conformidad con el Art. 74 del Reglamento de los Centros de Reclusión del Distrito Federal”.

Este artículo está solo de relleno, ya que al haber plaza disponible el jefe de seguridad dispondrá de esta como mejor le plazca.

67.11. “Los ascensos se concederán teniendo en cuenta invariablemente, el cumplimiento de los requisitos de promoción correspondientes que señale la Dirección General de Prevención y Readaptación Social del Gobierno del Distrito Federal, el reglamento de la materia y La Ley de normas mínimas sobre Readaptación Social de sentenciados, de conformidad con el Art. 74 del Reglamento de los Centros de Reclusión del Distrito Federal”.

67.12. “Para los ascensos al personal de Técnicos en Seguridad deberá de tomarse en cuenta el profesionalismo para el desempeño de las labores encomendadas así como el resultado de las mismas”.

En ningún momento se habla de una competencia leal, con respecto a los ascensos, es decir no existe convocatoria para ocupar la plaza vacante de un mando, aun menos existen forma de selección para ocupar esta plaza, ya que queda más que claro que es atribución dar los puestos al jefe de seguridad.

4.4 Riesgos de Trabajo.

Los riesgos de trabajo son en su mayoría, ocasionados por la situación de deterioro en la que se encuentran los establecimientos penitenciarios, esto se debe en gran medida a la falta de atención de las autoridades que han dejado en abandono total a estos recintos, junto con estos a las personas que tienen que trabajar casi en estado de riesgo total.

Ejemplo de esto es que al entrar a una sección de cualquier dormitorio esta se encuentran en oscuridad por la falta de luz, ocasionando que el personal pueda caer, ser mordido por las ratas que abundan y en el peor de los casos ser atacado por la población interna sin darle oportunidad a defenderse, esto también se debe a la falta de personal, obligando a tener a un solo elemento que tendrá bajo su cuidado a mas de doscientos internos en el mejor de los casos, dentro de los pasillos o en la caseta de vigilancia de cada dormitorio debe de existir por lo menos un extinguidor de fuego, pero este brilla por su ausencia, igual que las tomas de agua y el agua misma.

En cuestión de las salidas de emergencia solo se contara con una, por razones de la misma seguridad del penal y para evitar que se evadan los presos.

Además los baños son foco de infección, por no contar con agua, luz y un aseo diario; la alimentación que se da en estos locales al personal es de mala calidad y en la mayoría de las ocasiones es preparada por los mismos internos, los cuales consideran al personal de seguridad como enemigo, aunándole que esta dura en el congelador por varios días, mas de los necesarios, ocasionando con esto enfermedades.

Dentro del material para la realización de las funciones se encuentran los candados que sirven para el cerrado de las celdas estos no sirven, por tal motivo se usan tornillos los cuales en su mayoría están barridos, esto ocasiona que los internos se salgan de sus celdas y se tenga que someterlos, para que estos ingresen a ellas de nuevo.

No existe capacitación en caso de sismos, incendios o inundaciones para cuando estos se presenten; también se encuentra caduco y en mal estado Los cartuchos, las armas de fuego al igual que los lanza gases y los mismos gases tanto portátiles como de largo alcance, ocasionando que el personal no pueda defenderse en casos de emergencia, los radios de comunicación y los teléfonos están en estado deplorable, las unidades de transporte son chatarra ambulante, las tonfas o toletes se encuentran rotos y desgastados, las lámparas de mano y las de largo alcance, ocasionando que el personal no pueda actuar en lugares oscuros; por tal motivo poniendo en riesgo su propia vida.

Un aspecto de gran riesgo laboral, se da cuando el personal hace revisiones corporales, ya que a este no se le dota de guantes para evitar cualquier contagio, de igual manera sucede con la revisión de celdas, cuando se realizan operativos los que realizan las revisiones no se les facilita bolsas para guardar lo encontrado, que son objetos en mal estado o peligrosos; como se puede notar el material de trabajo se encuentra en estado inservible.

Uno de los aspectos desesperantes, es que el personal no se encuentra capacitado para el trato con personas contagiadas de sida, así como de cualquier otra enfermedad peligrosa.

De acuerdo al artículo 56 de la Ley del Instituto de seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado Los riesgos del trabajo son:

“Para los efectos de esta Ley, serán reputados como riesgos del trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los Trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo.

Se considerarán accidentes del trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste, así como aquéllos que ocurran al Trabajador al trasladarse directamente de su domicilio o de la estancia de bienestar infantil de sus hijos, al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa.

Asimismo, se consideran riesgos del trabajo las enfermedades señaladas por las leyes del trabajo”

De acuerdo a lo citado, el personal que se enferme por comer alimento en mal estado y todo aquel que se contagie de cualquier enfermedad como resultado de sus funciones, o que se lesione o sea lesionado por los internos o por falta de seguridad en las instalaciones se le considerara como accidente de trabajo pero todos estos deben de ser valuados para su reconocimiento como nos lo indica el artículo 58 de la Ley de Seguridad Social de la materia.

“Artículo 58. Los riesgos del trabajo serán calificados técnicamente por el Instituto, de conformidad con el

reglamento respectivo y demás disposiciones aplicables. En caso de desacuerdo con la calificación el afectado inconforme tendrá treinta días naturales para presentar por escrito ante el Instituto, su inconformidad avalada con un dictamen de un especialista en medicina del trabajo. En caso de desacuerdo entre la calificación del Instituto y el dictamen del especialista del afectado, el Instituto propondrá una terna de médicos especialistas en medicina del trabajo, para que de entre ellos, el afectado elija uno”.

El dictamen del especialista tercero resolverá en definitiva sobre la procedencia o no de la calificación y será inapelable y de carácter obligatorio para el interesado y para el Instituto, esto último sin perjuicio de la obligación del afectado de someterse a los reconocimientos, tratamientos, investigaciones y evaluaciones que ordene el Instituto para verificar la vigencia de sus derechos periódicamente.

No se considerarán riesgos del trabajo; Si ocurre encontrándose el Trabajador en estado de embriaguez; o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica cuando se lesione el mismo, se debe considerar que para demostrar que un trabajador se enfermó por la alimentación, es más que una tarea de titanes, al igual que cualquier otra enfermedad común por así decirlo.

4.5 Propuesta para una mejor situación Laboral del personal de Seguridad y Custodia.

La jornada de trabajo que regula la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su capítulo II artículos 21, 22, 23, 24 los cuales dictan:

“Artículo 21.- Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, y nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas.

Artículo 22.- La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas.

Artículo 23.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Artículo 24.- Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media”.

Los artículos citados no hace referencia ha horarios especiales, como los que se integran de 24 horas de labor por 48 de descanso, puntualizando que el desgaste que tiene la persona que labora con tal horario, es tanto física como mental, creando con esto descuidos que ponen en peligro su vida, y la de sus compañeros.

Por tal motivo como primer paso se debe de de incluir la regulación del horario que compete a este trabajador, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, agregando el inciso a) al artículo 24 la cual debe indicar:

a) La jornada de labor para el personal de Seguridad y Custodia, se integrara de doce horas en el horario diurno y doce en el nocturno, dentro de este horario se contara con dos horas una para la alimentación de la tarde y otra para la alimentación nocturna, y una para el desayuno, que dando como obligación para el patrón no violar este derecho, se agregara 4 horas de descanso, esto de acuerdo a la guardia que le corresponda.

Pero es mejor, una jornada de 12 horas de labor por 36 de descanso agregándole una hora para su alimentación, esto dará como resultado que el trabajador se encuentre en condiciones optimas para la realización de cualquier función, y no cansado como acontece con un horario de 24 horas de servicio en la cual el desgaste físico y mental se acentúa en las ultimas horas de servicio, que en este caso son de las 12 de la noche a las 6 de la mañana, tiempo en el cual el personal se duerme por cansancio ocasionando un riesgo inmediato y eminente para sus compañeros, con el horario de 12 hora sé evita esta situación, agregando que será mas saludable para este empleado.

El personal en comento, siempre se que da a trabajar mas tiempo que el estipulado en su nombramiento llegando acumular mas de 40 horas extras a la quincena, por tal motivo se debe regular esta situación, agregando un inciso dentro del artículo 26 de la ley citada, para que dar como a continuación se indica.

“Artículo 26.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas”.

a) Al personal de seguridad penitenciaria, que labore después de sus 24 horas de servicio, se le considerara como tiempo extraordinario, el cual no será mayor de 8 horas y solo por una vez cada 5 turnos las horas extras deberán ser por voluntad del trabajador y no por imposición de las autoridades en turno, y para el pago de estas se tomara de referencia el artículo 39.

Esto evitara que el personal sea obligado a laborar sin su consentimiento, así mismo en el artículo 5 constitucional párrafo tercero nos indica:

“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123” **se considerara para la aplicación de esta norma al personal de confianza.**

Así mismo el la fracción V del artículo 5 constitucional nos indica que:

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

Mucho menos por motivos laborales, como es la situación del personal de seguridad que se le aplican sanciones por cuestiones laborales, esto a través de los arrestos, como se encuentra redactado en la fracción segunda del artículo 67.16 del Manual de Funciones la cual indica que:

El Jefe de la Unidad Departamental de Seguridad podrá aplicar alguna de las siguientes:

II.- Arrestos.- Por reincidencia; Faltar un turno de asistencia sin causa justificada; Desobedecer una orden superior; Abandonar el servicio o la comisión sin autorización; presentarse en estado de ebriedad; Maltrato de obra o palabra a sus compañeros ó empleados; Revelar datos ú ordenes que reciba, cometer cualquier acto de indisciplina; no someterse a revisiones y no portar el Gafete de Identificación.

El arresto se impondrá por escrito y será de 4 hasta 36 hrs. según la falta cometida y a consideración del Jefe de la Unidad Departamental de Seguridad.

Esta fracción debe de ser derogada, ya que viola el derecho a la libertad dando una autoridad enorme al jefe de seguridad sobre el personal que se encuentre bajo su mando, además debe de ser tratado como persona adulta y hacerse responsable cuando incurra en una falta, pero esto debe de ser sancionado en base a la Ley de la materia

El personal dentro de sus funciones, trata con personas que se encuentran en proceso y otras ejecutoriadas hombres y mujeres, el trato que se les debe de dar debe ser diferente, aunándole que existen personas con un alto nivel de peligrosidad, también en este rubro la capacitación debe de ser de alta calidad y constante para poder desempeñarse en ambas situaciones, por tal motivo conviene quitar la autoridad al jefe de seguridad, de mandar a quien el quiera a los cursos de capacitación.

El derecho que tiene el trabajador al desarrolló dentro de la dependencia en la cual se encuentra, se deben de implementar practicas en las cuales los ascensos se den en igualdad de circunstancias, para todos los trabajadores y así participar en un sistema de selección mas justo y no como el que se ha practicado hasta la fecha, en la cual la autoridad del comandante da como resultado el derecho a elegir a sus inferiores inmediatos, como lo indica en el artículo 5.2 del Manual de Funciones:

5.2. Es facultad exclusivamente del Jefe de Seguridad designar a los Jefes y Subjefes de Grupo Así como instruir en sus obligaciones a cada Técnico en Seguridad conforme al lugar de responsabilidad que se le asigne.

De igual manera el artículo 5.17. Promover estímulos y ascensos al personal que sobresalga laboralmente según sus aptitudes de conformidad al artículo 74 del Reglamento de los Centros de Reclusión del Distrito Federal, o de acuerdo a la ley de premios, Estímulos y Recompensas Civiles.

El artículo 67.11 del manual refiere. Los ascensos se concederán teniendo en cuenta invariablemente, el cumplimiento de los requisitos de promoción correspondientes que señale la Dirección General de Prevención y Readaptación Social del Gobierno del Distrito Federal, el reglamento de la materia y La Ley de normas mínimas sobre Readaptación Social de sentenciados, de conformidad con el Art. 74 del Reglamento de los Centros de Reclusión del Distrito Federal.

Estos artículos deben ser derogados ya que nadie debe de tener la autoridad de poner y quitar según su voluntad, ni mucho menos por un golpe de suerte y en su lugar se debe promulgar un solo artículo, en el cual la oportunidad de ocupar una plaza de mayor jerarquía se de en igualdad de circunstancias para todos los empleados.

Artículo único de promoción para el personal de seguridad.

Para ocupar una plaza de mayor jerarquía se debe de contar con los siguientes requisitos.

- 1) Contar con una antigüedad mínima de dos años inferior inmediato.**
- 2) Esperar a que se publique la convocatoria.**

3) Aprobar los exámenes de selección tanto de condición física como de nivel académico y psicológico, y entrevista.

4) Aprobar el curso de selección con las mejores calificaciones.

Llenando estos requisitos se le podrá otorgar la plaza.

En cuanto a la alimentación que recibe el personal, se tiene que quitar la atribución en esta área al jefe de grupo, tal como lo indica el capítulo V en el artículo 13.4

13.4 Verificar la distribución de la alimentación y que se encuentre en buen estado la cual será distribuida en forma equitativa tanto al personal como a los internos.

Dado el hecho de que en este momento existe la figura del técnico penitenciario el cual es el encargado de la alimentación de los internos sería lógico quitar esta responsabilidad al Custodio y así el artículo en comento debe decir.

13.4 La alimentación del personal de seguridad y custodia estará a cargo del área de alimentos, la cual se encargara de la realización de estos y del personal que los elabore, así como del cuidado de la calida del abasto con el que sean preparados, y detener especial atención en la dieta adecuada para poder cumplir con los requerimientos de la jornada laboral.

En cuanto al material para la realización del trabajo, la promulgación de un artículo en el manual de funciones, que de existencia a un grupo especializado en la administración de este material de trabajo.

Capitulo, único, artículo 1 Es atribución del cuerpo de administración de materiales de trabajo, la distribución como el verificar la calidad de estos, así mismo se tendrá la obligación de dar la capacitación para el mejor uso de este material.

Un aspecto de importante es el salario, ya que como se indico en el artículo 123 fracción XIV de nuestra carta magna es una de las dos cosas a las que el personal de seguridad y custodia tiene derecho por ser personal de confianza, aunque como valorar el trabajo de seguridad para poder ser remunerado ya que si tomamos en cuenta la fracción V del citado articulo, el cual indica que:

“Atrabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo”.

Esta fracción debe ser mas especifica para tener un parámetro general y lograr establecer el salario real por cada trabajo, en especial los que solo brindan servicios como los de Seguridad.

En esta fracción se debe agregar:

V “Atrabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

Para el personal de confianza se basara en los resultados y calidad de sus servicios, y así dar la remuneración correspondiente, agregando en este rubro a todos aquellos que su trabajo consista en la prestación de un servicio, esta remuneración nunca será inferior al salario mínimo y será lo suficiente para el sostenimiento de una familia.

La fracción XIV del articulo 123 del apartado B indica que.

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

De acuerdo a la fracción anteriormente citada, el personal de confianza no cuenta con todos los derechos laborales, en especial la estabilidad en el empleo, este derecho se debe de agregar, dado que la igualdad entre los trabajadores no debe depender de la categoría en la cual se les tiene encasillados. Debe considerar además que se agregue no que cargos serán los de confianza sino que estos solo se basen de acuerdo a sus funciones, claramente especificadas no dejando ninguna abertura que cause menoscabos a los empleados.

La fracción XIV del artículo 123 del apartado B indica que. “La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza, tomándose en cuenta las funciones que se desempeñen y no de la designación del puesto; Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la seguridad social y permitirá la estabilidad en el empleo basándose en las normas protectoras para este”.

Este ejemplo debe de seguir el artículo 5 de la Ley Burocrática, no dando una larga lista de quienes son considerados personal de confianza y quienes no, sino basarse en las funciones que se desempeñan los trabajadores, así mismo el artículo 6 del mismo ordenamiento debe tener mayor claridad al especificar a quienes se les considera de base, ya que el solo hecho de decir que los no incluidos en el artículo 5 deja ver una gran laguna en la normatividad de esas categorías.

Artículo 5.- Son trabajadores de confianza:

a) Los que desempeñen funciones de: Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le

confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.

b) Así mismo los que desempeñen las funciones de: Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza; **que dando fuera de la categoría de personal de confianza todos aquellos cargos que no cumplan con las funciones antes descritas.**

Estos dos incisos son los únicos que deben integrar el artículo quinto de la citada ley.

En cuanto al artículo 6 el cual dicta que:

Artículo 6.- Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

Su redacción es ambigua por tal motivo debe de ser mas especifica la redacción de este:

Artículo 6 son personal de base los que no desempeñen funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, funciones que solo deben desempeñar los trabajadores de confianza.

Un artículo que debe derogarse es el 73 del Reglamento de la materia, pero para que esto pueda suceder primero se debe reformar el artículo octavo que hoy en día dicta:

Artículo 8.- Quedan excluidos del régimen de esta Ley los Trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5.; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

Reformado el artículo Quinto de la ley de la materia basando la designación que se de al puesto de confianza, en sus funciones, al artículo octavo debe de suprimir lo relacionado al personal de vigilancia, de los establecimientos penitenciarios, ya que este no llena los requisitos para ocupar una plaza de tal categoría; así el artículo quedaría:

Artículo 8.- Quedan excluidos del régimen de esta ley los Trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano.

Ya reformado el artículo octavo, el artículo 73 del Reglamento no tiene ni sustento legal ni razón de ser, por tal motivo debe ser derogado.

Artículo 73.- De conformidad con el artículo 8º de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, al personal de seguridad le corresponde el régimen de los

empleados de confianza, con las prestaciones que establece la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, y a las que la Administración Pública del Distrito Federal otorga a sus trabajadores de confianza.

Artículo 73.- derogado.

La Relación Laboral que tiene el Técnico en Seguridad y Custodia con el estado, solo se delimita a las funciones que este desempeña que son las de vigilancia a personas privadas de su libertad, dentro de los Centros de Reclusión, así la categoría de personal de confianza otorgada por el artículo 8 de la Ley Burocrática, y que contara de acuerdo al artículo 123 apartado "B" fracción XIV constitucional, con solo dos derechos el salario y la seguridad social, la cual esta a cargo del Instituto de Seguridad y Servicios Social de los Trabajadores del Estado, esta tendrá la obligación de responder por los riesgos que este empleado sufra con relación a su trabajo y los no profesionales.

la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, en su artículo 5 nos hace la indicación de que los directores generales, de área adjuntos subdirectores y jefes de departamento, son las únicas personas capacitadas para la representatividad de la dependencia agregando que las funciones de inspección, vigilancia, fiscalización son atribuciones de los que ocupen una de las plazas de las antes mencionadas, pero además las plazas de confianza se dan a consideración del titular de la dependencia, sin considerar si realmente las funciones que desarrollara el trabajador son de Dirección, Inspección, Vigilancia o Fiscalización.

El artículo 7 de la Ley Burocrática nos indica que la creación de plazas de confianza se determinara por la disposición legal que las formalice, esto aunque

no cumplan con las funciones requeridas para dicha categoría, por tal motivo se estaría condenando a los trabajadores que se les asignaran bajo tal calidad laboral, a la privación de los derechos e igualdad que cualquier trabajador de base tiene, de igual manera el artículo 20 de la citada Ley indica que los puestos se clasificaran de acuerdo a sus propios catálogos, lo anteriormente citado sigue dando una autoridad inmensa al patrón o representante de la institución de designar que tipo de trabajador es de base o confianza, por tal motivo en los artículos antes citados debería haber una modificación ,no negándole el derecho a la autoridad de designar los trabajos que se consideren como de absoluta confianza, pero si prohibiendo dar puestos de tal calidad solo por intereses partidistas y personales, por tal motivo las plazas que se otorguen deberán tener la categoría de acuerdo a las funciones que estas desempeñaran.

El Custodio de los centros penitenciarios es considerado como personal de confianza, sin importar si las funciones que realizan son acordes a tal categoría, condenándolos a la obediencia de un Reglamento caduco y sin visión laboral el cual solo hace referencia a los trabajadores de forma somera, sin adentrarse en los reales derechos y obligaciones de estos servidores públicos, tal vez al estado le convenga tenerlos así para no cubrir todo lo relacionado con sus prestaciones.

Así mismo el manual que rige las funciones del Técnico en Seguridad y Custodia, se estructura de forma castrense solo a conveniencia del mando, ya que viola todo derecho a la superación laboral de los trabajadores dando le facultades absolutas a los mandos altos, de designar a quienes ellos quieran para ocuparan las plazas a nivel de supervisores, jefes y comandantes, en este aspecto el manual debe de ser reformado, para crear una política laboral que le de oportunidades de superación en igualdad de condiciones con relación a todos sus compañeros sin existir discriminación alguna, así mismo este manual viola sus derechos ya que a nadie se le puede privar de su libertad por motivos

de trabajo, situación que se da con gran frecuencia para este personal al aplicarle de forma correctiva los arrestos, por violar tanto la normatividad del Reglamento como del Manual, esto de igual manera debe ser reformado, prohibiendo tales aprensiones.

El personal de confianza no cuenta con una estabilidad en el empleo, como el personal de base dado el hecho de que además de todas las causales de rescisión laboral, a este trabajador le es aplicada la causal de la pérdida de confianza, esto lo coloca en estado de indefensión ante el patrón el cual alega tal situación cuando a este le conviene despedirlo, esto es aun mas aberrante cuando al que se quiere cesar solo tiene la plaza de confianza por determinarlo así un catalogo, y no por las funciones que este desempeña, este aspecto se debe regular dando las mismas garantías de estabilidad laboral que a cualquier trabajador sin hacer ninguna discriminación.

De acuerdo a las funciones que desempeña el personal de Seguridad y Custodia, debe de ser considerado como de base y no de confianza por que no realiza actos de representación por parte de la institución ni de Dirección, puesto y responsabilidad de una sola persona, que cuenta para la realización de esta tarea de los subdirectores de área al igual que los trabajos de inspección, fiscalización y vigilancia la cual se da hacia los inferiores en la relación laboral, por tal hecho el Custodio debe de gozar de todos los derechos laborales que cualquier trabajador, sin ser discriminado por realizar dichas tareas.

CONCLUSIONES:

Primera.- La jornada laboral del personal de Seguridad y Custodia, no se encuentra regulada en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, mostrando con esto una clara laguna, que ha permitido que los representantes del Gobierno en turno (Patrones), violenten este derecho, ejemplo notable de esta conducta, se da cuando se obliga a los trabajadores a prestar sus servicios por mas tiempo, que el que estipula el nombramiento respaldando esta actitud en que es por necesidades del servicio, y que se debe cumplir por el personal por tener la categoría de confianza; agregando que por encontrarse en tal categoría laboral no se les pagará por el tiempo extra trabajado.

Segunda.- El salario de los Custodios es deficiente, para poder sufragar los gastos de una familia; teniendo en este rubro el Gobierno la autoridad para determinar la cantidad económica que debe de pagarse por la prestación del servicio que este trabajador le otorga, dejando que éstos padezcan por no contar con los elementos necesarios para poder defender este derecho y por lo menos lograr una paga digna.

Tercera.- Una violación laboral a los derechos de estos trabajadores, se encuentra plasmada en la fracción XIV del apartado “B” del artículo 123 constitucional el cual solo otorga dos derechos a los empleados de confianza, el salario y la seguridad social, negando a éstos el poder contar con las garantías laborales de los empleados de base, ejemplo de esto es el de poder asociarse en un sindicato.

Cuarta.- Un derecho que se viola constantemente a este personal es el consagrado en los artículos 1 y 5 en su párrafo quinto nuestra carta magna, los cuales consagran el derecho a la libertad, la cual le es violentada por cuestiones laborales, al imponerle arrestos los cuales se encuentran

respaldados en el Manual de Organización y Funciones de Seguridad, para los Centros de Reclusión del Distrito Federal.

Quinto.- El derecho a superarse y tener una mejor vida, también le es vedado a este, dado el hecho que los ascensos se dan de acuerdo Manual de Organización y Funciones de Seguridad, para los Centros de Reclusión del Distrito Federal, por designación del jefe de seguridad, es decir por “dedazo” impidiendo cualquier aspiración personal dentro de la institución penitenciaria.

Séptima.-La historia nos ha enseñado que para obtener un logro laboral, se tiene que expresar a través de paros y manifestaciones, dejando a un lado el dialogo entre trabajadores y el patrón (Gobierno), situación que en un futuro no tardará en presentarse, por la situación de abandono en la cual se tiene al personal Técnico en Seguridad y Custodia.

Fuentes Consultadas.

BARRITA LÓPEZ, Fernando. Prisión Preventiva y Ciencias Penales, Porrúa, México 1999.

BAILÓN BALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral, Segunda edición, Limusa, México 2004.

BARRÓN CRUZ, Martín Gabriel. Una Mirada al Sistema Carcelario Mexicano, Instituto Nacional de Ciencias Penales, México 2002.

BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático, Porrúa, México 2003.

CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho Individual del Trabajo Burocrático, Cárdenas Editor Distribuidor, México 2002.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Trillas, México 1997.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Confianza, Trillas, México 1993.

H BRINGAS, Alejandro. ROLDAN QUIÑONES, Luís. Las Cárceles Mexicanas, Grijalbo, MÉXICO 1998.

DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo, Porrúa, México 2001.

DÁVALOS, José. Constitución y nuevo derecho del trabajo, Porrúa, México 1991,

DEL PONT, Luís Marco. Derecho Penitenciario, Cárdenas, México 1991.

FÉLIX TAPIA, Ricardo de la Luz. El Despido Laboral, Porrúa, México 2005.

GARCÍA RAMÍREZ, Sergio. Manual de Prisiones, Porrúa, México 1998.

GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, Edición 23, Porrúa, México 2003.

MENDOZA BREMAUNTZ, Emma. Derecho Penitenciario, McGRAW-HILL, México 1999.

MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. Derecho burocrático (incertidumbre jurídica), Porrúa, México 2005.

OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo.
Porrúa, México 2001.

RABASA Emilio O. Nuestra Constitución Historia de la Libertad y Soberanía del Pueblo Mexicano,
Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana Secretaría de Gobernación número 24, México 1990.

RAMÍREZ MARÍN, Juan. Seguridad Pública y Constitución.
Porrúa Facultad de Derecho Universidad Anahuac, MÉXICO 2003.

RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. Trabajo y Seguridad Social,
Tercera reimpresión, Trillas, México 2002.

SÁNCHEZ GALINDO, Antonio. El Derecho a la readaptación Social (estudios penitenciarios), Desalma, Buenos Aires 1983.

SALINAS NARVÁEZ, Javier. Y Eliseo. ROSALES AVÁLOS. Servicio Civil de Carrera en México, Grupo Parlamentario de PRD Cámara de Diputados Congreso de la Unión LIX Legislatura, México 2004.

Legislación.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos publicada en el Diario Oficial el 5 de Febrero de 1917.

Constitución de los Estados Unidos Mexicanos del 4 de Octubre de 1824.
<http://www.gob.mx>

Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, Sancionada y Jurada por el Congreso General Constituyente, el día 5 de Febrero de 1857.
<http://www.juridicas.unam.mx>

Sentimientos de la Nación 14 de septiembre de 1813. <http://www.gob.mx>

Plan de Iguala dado por Agustín de Iturbide el 24 de Febrero de 1821
<http://www.tamu.edu.ccbn/dewitt/iguala.atm>

Código Civil para el Distrito Federal Publicado en el Diario Oficial el 1º de Septiembre de 1932 editorial Sista México 2004.

Ley del Servicio Profesional de la Carrera en la Administración Pública federal Análisis y Comentarios, GUERRERO, Omar. UNAM México 2003.

Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial el 1º de Abril de 1970 ultima reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 17 de Enero de 2006.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional. Publicado en el Diario Oficial el 28 de Diciembre de 1963 ultima reforma el 3 de mayo de 2006.

Ley que establece las Normas Mínimas sobre Readaptación Social de Sentenciado publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de mayo de 1971 Última reforma publicada DOF 02-09-2004.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Marzo de 2007

Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995 Última reforma publicada DOF 11-08-2006.

Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Publica del Distrito Federal, Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 13 de Junio de 2000

Estatuto del Gobierno del Distrito Federal. Agenda de la administración pública del Distrito Federal, ediciones fiscales ISEF, segunda edición México 2004.

Condiciones generales del trabajo del Gobierno del Distrito Federa, publicado en la gaceta oficial del distrito federal el 2 d e octubre de 2003.

Reglamento De los Centros De Reclusión Del Distrito Federal; Publicado en la Gaceta del Distrito Federal el 24 de Septiembre de 2004.

Manual de Organización y Funciones de Seguridad, Para los Centros de Reclusión del Distrito Federal; Publicado en la Gaceta del Distrito Federal el 19 de Octubre de 2005.

Diccionarios.

MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. Diccionarios Jurídicos temáticos, OXFORD, México 2000.

Diccionario de la Lengua Española.
Espasa Calpe Vigésima segunda versión 1. 0 CD RUM
Madrid España. 2003.

Diccionario Jurídico 2000 CD RUM desarrollo jurídico copyright 2000

Revistas.

DÁVILA GARCÍA, Abel. Derecho Burocrático, Revista Vinculo Jurídico, <http://www.uaz.edu.mx/vinculo/wervj/rvj.htm> México México Zacatecas numero 1. 1990.

JIMÉNEZ ALONSO, Jorge. El Régimen jurídico de los Servidores Públicos, Revista Vinculo Jurídico, <http://www.uaz.edu.mx/vinculo/wervj/rvj.htm> México Zacatecas numero 20 1994.

Periódico.

Rechaza el Sindicato del Departamento del Distrito Federal a 1500 custodios de los Penales. El universal publicado el 1 de junio de 1984.