



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN**

**ANÁLISIS RELATIVO A LA JORNADA LABORAL  
DENTRO DE LOS CENTROS PENITENCIARIOS, EN  
TANTO EXISTA VÍNCULO ENTRE EMPLEADORES Y  
PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A:**

**SILVIA VANESSA ALVA RINCÓN**



**ASESOR:**

**MTRO. BERNARDINO VARELA  
UMBRAL**

**SANTA CRUZ ACATLÁN,  
EDO. DE MÉXICO, 2020.**



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.

# ***AGR.ADECI MIENTOS***

## ***A Dios:***

*Le doy gracias por siempre guiar mi camino, darme a una familia maravillosa y sobre todo, por la oportunidad de culminar una gran etapa de mi vida profesional.*

*Gracias por todas las puertas que abriste, pero aún más, gracias por todas las que cerraste para protegerme.*

## ***A mi Papá:***

*Te doy gracias mi rayito de luz, por siempre estar cuidándome y guiando mi camino desde el cielo; aunque no estés de manera física, sé que eres mi ángel que me protege y me seguirá protegiendo durante toda mi vida.*

*Papito, no sabes cuanta falta me haces y lo mucho que te extraño; sé que algún día nos volveremos a encontrar, pero mientras eso sucede, voy a cumplir todas mis metas que me proponga para que te sientas muy orgulloso de mi.*

*Te amo papá y te seguiré amando, donde quiera que estés.*

♥ ***A mi Mamá:***

Mi vida hermosa no sabes como me duele escribir estas líneas ahora que el destino nos separó sólo de manera física, ya que en mi mente y en mi corazón siempre vives; pues eres el primer pensamiento y el último.

Se que no necesitas estar de manera física para leer cada una de mis palabras, ya que tuve la fortuna de iniciar este proyecto a tu lado y eras mi aliento para seguir adelante; aunque no me permitieron concluir esta meta a tu lado, sé que siempre vas a estar a lado mío motivándome a seguir adelante, apoyándome y sobre todo cuidándome como sólo lo sabias hacer tu. Mami tengo *tanto que agradecer, que jamás te podría pagar todo lo que hiciste y seguirás haciendo por mí.*

*Gracias mi vida hermosa por siempre estar en el momento preciso para extenderme tu mano, por convertir los malos pasos en momentos de reflexión, por sacarnos adelante desde muy pequeños, por el esfuerzo que haces a diario para que no nos falte nada, por amarme tanto, aunque sea en mis peores momentos, por tu apoyo ilimitado e incondicional, por enseñarme que, aunque existan obstáculos en tu vida, siempre encuentras un motivo para levantarte, por compartir conmigo todas esas desveladas, por ser para ti, tanto mi hermano como yo tu prioridad, por consentirme y darme el gran ejemplo de luchar por lo que quieres.*

*En verdad, estoy sumamente agradecida con dios por poner en mi camino a la mejor madre del mundo, amiga, compañera y confidente; no sabes cuánto me llena de orgullo ser tu hija y espero algún día poder ser como tú, ya que eres, todo lo que deseo ser. Siempre te voy a agradecer tus sabios consejos y que creas más, de lo que yo misma creo en mí.*

*Aunque el camino para culminar esta tesis no fue fácil, sé que, si no hubieras estado conmigo, nada de esto se hubiera hecho realidad. Mamita hermosa, eres mi más grande admiración y no veía mi vida sin ti, desgraciadamente dios, quiso volver a poner esta gran y dolorosa prueba que me esta matando por dentro, pero te prometo que no me voy a dejar caer, sino al contrario voy a salir con mas fuerza, para demostrarte todo lo que me enseñaste y sobre todo que te sigas sintiendo muy orgullosa por cada logro ya que van a hacer dedicados para ti.*

*Te amo mi vida hermosa y aunque no estés presente de manera física en mi examen profesional, sé que no vas a faltar a esa gran cita.*

 ***A mi hermano Juan Carlos***

*Le agradezco infinitamente que siempre esté para mí en todo momento, que me cuide, me proteja y sobre todo que haya sido un gran ejemplo para mí; no sabes cuánto te admiro y espero ser tan buena profesionalista como tú lo eres.*

*Gracias, por ser parte de esta meta, porque sin tu apoyo incondicional, no estuviera cumpliendo este gran logro en vida.*

*Te amo hermanito, como no tienes idea.*

 ***Para alguien sumamente especial: Jorge***

*Daddy, te agradezco todos estos años que has estado compartiendo con nosotros, pero sin duda te agradezco que estés pendiente, que me cuides, me apoyes y sobre todo me escuches en estos momentos tan difíciles tanto para ti como para mí. Sin duda, tú eres parte muy importante para poder alcanzar este gran sueño.*

*Muchas gracias, por siempre preocuparte por nosotros, por quererme como una hija, por enseñarme a luchar por lo que quiero y nunca conformarme, por brindarme tu apoyo incondicional, por consentirme, por cuidarme, por prestarme tu hombro para desahogarme y sobre todo por darme tus consejos para forjarme como mejor ser humano.*

*Gracias por todo lo que haces por mí y sobre todo te agradezco que me cumplieras la promesa de estar siempre a mi lado. No tienes ni la menor idea de lo importante que eres y lo mucho que significas en mi vida.*

*Daddy te amo muchísimo, en verdad te has ganado este lugar y siempre voy a estar agradecida con dios, por haberte puesto en mi camino en el mejor momento.*

 ***A mi Padrino Manuel:***

*Papá, te agradezco todo el apoyo que me brindaste desde muy pequeña y sobre todo el inmenso amor y cariño cuando más me hacía falta.*

*Aunque por circunstancias no sigues a mi lado, quiero que sepas que siempre vas a estar presente en mi vida y que jamás ese inmenso cariño va a cambiar por ti; tengo mucho que agradecerte y jamás voy a poder recompensar todo lo que hiciste por mí.*

*Te quiero mucho, te admiro y recuerda que siempre serás, una persona muy importante en mi vida papá.*

 ***A mi Madrina Betty:***

*Siempre le voy a estar agradecida por todo su apoyo incondicional y por estar conmigo cuando más necesitaba. Gracias madrina, por querernos tanto y este logro tiene parte de ti.*

 ***A mis tías: Guille, Rosi y Marina.***

*Les agradezco desde el fondo de mi corazón, estar siempre dispuestas a ayudarme y apoyarme cuando más lo necesité.*

***A mi Asesor, el Maestro:  
Bernardino Varela Umbral.***

*Además de que fue mi maestro en la carrera y mi guía en este proyecto, lo considero un gran amigo por el gran ser humano que es. Le agradezco por toda su paciencia, por creer en mí, por motivarme siempre y por regalarme un momento de su tiempo para brindarme sus consejos, enseñanzas y su amplia experiencia.*

*En verdad, muchísimas gracias a usted y su familia por cada palabra de aliento en estos momentos tan difíciles, me siento afortunada de rodearme por personas como usted.*

***A las Maestras:  
Stephanie Cervantes Razo y Lidia Chávez Fonseca.***

*Me encuentro sumamente agradecida con ustedes, por brindarme su amistad, su confianza y sobre todo su apoyo incondicional durante mi estancia en la carrera.*

*Gracias, por ser ustedes un gran ejemplo a seguir.*

***A la Universidad Nacional Autónoma de México y a  
la Facultad de Estudios Superiores Acatlán.***

*Les doy gracias por haberme abierto sus puertas al aprendizaje, por contar con excelentes maestros que fueron mi ejemplo a seguir y por permitirme realizar una carrera profesional.*

*La vida no es esperar a que pase la tormenta, es aprender a bailar bajo la lluvia...*

*“La vida es una obra de teatro que no permite ensayos... Por eso Canta, Ríe Baila, Ama y Vive Intensamente cada momento de tu vida, antes de que el telón baje y la obra termine sin aplausos...”*

## ÍNDICE

Agradecimiento .....	2
Introducción .....	10
Problema.....	13
Hipótesis.....	13
Objetivos Generales.....	13
Objetivos Específicos.....	13
Metodología.....	14
Justificación del Tema.....	14
Preguntas.....	15
Pregunta Inicial.....	16
Oración Tópica.....	16
<b>Capítulo Primero</b>	
<b>Antecedentes Históricos del Trabajo en el ámbito Penal. ....</b>	<b>17</b>
1.1 Evolución de los Centros Penitenciario. ....	17
1.2 Derechos de las personas privadas de la libertad.....	20
1.3 El Trabajo en el interior de los Centros de Prevención y de Readaptación Social.....	23
<b>Capítulo Segundo</b>	
<b>Conceptos fundamentales y teóricos del trabajo (parte general) .....</b>	<b>25</b>
2.1 Trabajo.....	25
2.1.1 Concepto.....	26
2.1.2 Clasificación del Trabajo.....	28
2.1.2.1 Trabajo Formal.....	28
2.1.2.2 Trabajo Informal.....	29
2.2 Conceptualización de trabajador, patrón o empleador.....	31
2.2.1 Trabajador.....	31
2.2.2 Empleador o patrón.....	31



<b>2.3 Trabajo en Instituciones Penitenciarias.....</b>	<b>32</b>
<b>2.3.1 Clasificación del trabajo en los Centros Penitenciarios.....</b>	<b>34</b>
<b>2.3.2 Obligación en la relación de trabajo entre un Empleador y una Persona Privada de su Libertad.....</b>	<b>36</b>

**Capítulo Tercero**

<b>Conceptualización Teórica y Fundamental, relacionada a la Jornada Laboral en México (parte específica) .....</b>	<b>39</b>
---	-----------

<b>3.1 Jornada Laboral.....</b>	<b>39</b>
<b>3.1.1 Antecedentes Históricos.....</b>	<b>40</b>
<b>3.1.2 Concepto Doctrinal.....</b>	<b>42</b>
<b>3.1.3 Marco Legal.....</b>	<b>42</b>
<b>3.2 Clasificación de la Jornada Laboral.....</b>	<b>43</b>
<b>3.2.1 Néstor de Buen.....</b>	<b>43</b>
<b>3.2.2 Guillermo Cabanellas.....</b>	<b>44</b>
<b>3.2.3 Ley Federal del Trabajo.....</b>	<b>45</b>
<b>3.3 Jornada Laboral dentro de prisión.....</b>	<b>47</b>

**Capítulo Cuarto**

<b>Organización Internacional del Trabajo.....</b>	<b>51</b>
<b>4.1 Trabajo Forzoso.....</b>	<b>51</b>
<b>4.1.1 Convenio número 29.....</b>	<b>53</b>
<b>4.1.2 Convenio número 105.....</b>	<b>71</b>
<b>4.1.3 Protocolo relativo al trabajo forzoso.....</b>	<b>75</b>
<b>4.2 Igualdad de oportunidades y trato en el empleo y no discriminación.....</b>	<b>80</b>
<b>4.2.1 Convenio número 100.....</b>	<b>80</b>

4.2.2 Convenio número 111.....	86
4.3.3 Convenio número 155.....	92

**Capítulo Quinto**

<b>Derecho fundamental al trabajo en el ámbito Federal e Internacional.....</b>	<b>102</b>
---	------------

5.1 Derecho al Trabajo de las Personas Privadas de su Libertad.....	102
---	-----

5.2 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .....	104
---	-----

5.3 Ley Federal del Trabajo.....	107
----------------------------------	-----

5.4 Ley del Seguro Social.....	111
--------------------------------	-----

5.5 Instrumentos Internacionales.....	112
---------------------------------------	-----

5.5.1 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.....	112
---	-----

5.5.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	113
---	-----

5.5.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	114
--	-----

5.5.4 Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos Económicos, Sociales y Culturales y el principio de estabilidad laboral.....	115
--	-----

5.5.5 Disposición General De La Comisión Interamericana de los Derechos Humanos.....	117
---	-----

5.5.6 Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente.....	118
---	-----

<b>Conclusiones.....</b>	<b>121</b>
--------------------------	------------

<b>Bibliografía.....</b>	<b>123</b>
--------------------------	------------

<b>Cibergrafía.....</b>	<b>125</b>
-------------------------	------------

<b>Legisgrafía .....</b>	<b>129</b>
--------------------------	------------

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación va hacer referencia a una posible regulación de la jornada laboral dentro del ámbito penal, lo anterior derivado, a que hoy en día nos podemos percatar que aquellas personas que se encuentran privadas de su libertad en algún recinto carcelario, son manejadas mediante un régimen de semi-esclavitud; la característica primordial que comparten aquellas personas recluidas en algún centro penitenciario, es el completo abuso respecto al derecho fundamental al trabajo y a la protección que del mismo derive.

Me parece importante señalar, que la causa primordial para detonar dicha problemática sería: la completa ignorancia que tenemos respecto al tema. Al hablar en México de aquellos individuos privados de la libertad, implícitamente vamos a remitirnos a la pérdida temporal del ejercicio de sus derechos tan relevantes como lo son: la libertad de tránsito, el derecho a votar y ser votado y al que hacemos alusión, **al derecho fundamental del trabajo**; es por ello, que tanto las instituciones penitenciarias como nuestra sociedad, lo van a enlazar con el merecimiento de un castigo por haber infringido la ley penal.

Debemos entender que tanto la materia penal como la materia laboral, pertenecen a un campo jurídico muy distinto, pero esto no quiere decir, que no guarden cierta semejanza en la extensa rama del derecho social; por lo tanto, si nos enfocamos al tema primordial, podemos destacar que sus principios se caracterizan en la defensa de personas más vulnerables, en este caso nos referimos, aquellos individuos que se encuentren privados de su libertad; por lo anterior, debemos de tomar en cuenta que un interno que desempeña alguna actividad dentro de alguna institución penitenciaria, debe ser respetada y respetado tanto como persona como trabajador y por ende, debe de gozar de las garantías mínimas que otorga la Ley.

La investigación de dicha problemática social surgió de la imperiosa necesidad de ver que en México, existe un gran número de internos y los cuales son afectados en el ámbito laboral, ya que las Empresas Privadas, aprovechan su vulnerabilidad para sacar provecho de la mano de obra barata; por lo tanto, la finalidad de esta investigación se va a encontrar en la búsqueda de información, la cual será útil a toda la sociedad, ya que les servirá para el

mejoramiento de su conocimiento sobre el alcance del problema que se vive hoy en día en el interior de las instituciones penitenciarias o también llamados centros de prevención y de readaptación social.

Podemos destacar, que todos los derechos de los trabajadores los vamos a encontrar salvaguardados tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Convenios Internacionales y Leyes Federales; esto sin importar, las condiciones acerca de su libertad o situación jurídica en la que se vean envueltos, salvo, en las limitaciones expresadas en los cuerpos legales. En virtud de lo anterior, la presente investigación se ha estructurado de la siguiente manera:

Dentro del primer capítulo encontraremos de manera muy general, la evolución de los centros penitenciarios, identificaremos que derechos van a prevalecer en las personas privadas de la libertad y por último nos vamos a referir al trabajo desempeñado en las instituciones penitenciarias.

En el segundo capítulo, abordaremos como primer punto el marco teórico conceptual del trabajo en México; posteriormente hablaremos sobre las condiciones del trabajo penitenciario, refiriéndonos exactamente a la jornada laboral, esto conforme a los principios del derecho laboral. Debemos señalar que uno de los pilares primordiales para poder disminuir el estado de vulnerabilidad en el que se encuentra el condenado, es el trabajo, ya que su objetivo, es la readaptación a la sociedad a través de la capacitación laboral, cuya finalidad es ofrecerles una vida de calidad en libertad, modificando las condiciones socioeconómicas de su entorno tanto familiar como social.

En el antepenúltimo párrafo, profundizaremos referente al marco teórico conceptual de la jornada laboral en México en el ámbito penal, en específico, cuando exista un vínculo laboral entre empleadores y personas privadas de la libertad; por lo cual, en este escrito se comenzará hablando de manera muy general sobre su etimología, su conceptualización, cuál es la duración y la distribución más apropiada de las horas de trabajo, cuál es el tiempo

efectivo, la principal necesidad de reducción de la jornada y su clasificación de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y a otros autores.

Ahora bien, en el capítulo cuarto explicaré que se entiende por trabajo forzoso y destacaré los convenios internacionales que da a conocer la Organización Internacional del Trabajo y los cuales han sido firmados y ratificados por México; así también, mencionaré en un ámbito internacional, los convenios referentes a la Igualdad de oportunidades y trato en el empleo y no discriminación.

Finalmente, en el capítulo quinto abordaré de manera general ese derecho fundamental al trabajo y de manera específica se abordará el derecho a la estabilidad laboral en un nivel tanto constitucional, como convencional. Respecto al punto anterior, debemos entender que tanto las personas que prestan sus servicios a una empresa privada en el interior de los centros penitenciarios, como aquellas que no se encuentran bajo dicha situación jurídica, pero trabajan a favor de las relaciones burocráticas, en específico trabajadores de confianza, van a guardar cierta semejanza en la violación a esa estabilidad en el empleo a que se tiene derecho.

❖ **Problema:**

En México, específicamente en los centros de prevención y de readaptación social, no va a existir una regulación de la jornada laboral, en tanto exista, la relación jurídica entre empresas privadas y reclusos.

❖ **Hipótesis:**

Toda persona privada de la libertad registrará un alto índice de vulnerabilidad respecto al derecho fundamental del trabajo, derivado, a que tanto el Estado como la sociedad, lo van a asociar a un castigo por haber infraccionado a la ley penal; por lo tanto, se va a necesitar del apoyo de un ordenamiento jurídico que regule la jornada laboral en el interior de los centros penitenciarios.

❖ **Objetivo General:**

Ver la manera de como poder reparar el derecho fundamental al trabajo en el interior de los centros de prevención y readaptación social; cuya finalidad sea, poder alcanzar un bien común tanto personal como familiar.

❖ **Objetivo Específico:**

- 1.- Analizar el tema de la jornada laboral en los centros penitenciarios, siempre que se preste servicios a particulares.
- 2.- Establecer mecanismos de protección, con la finalidad de limitar la duración de la jornada laboral.

**3.-** Identificar con qué derechos cuentan los trabajadores sin importar su situación en la que se encuentren, tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en los Tratados Internacionales, la Ley del Seguro Social y sobre todo en la Ley Federal del Trabajo.

#### ❖ **Metodología**

Realizaré una investigación de tipo cualitativa; me basaré en libros, documentos, leyes como lo serían la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social; así como también, abordaré los Tratados Internacionales.

#### ❖ **Justificación del Tema**

Me es de gran interés, poder analizar a mayor profundidad la vulneración que sufren los individuos privados de la libertad en las instituciones penitenciarias, esto en relación, al derecho a un trabajo en condiciones óptimas. Pues todos como sociedad, debemos de comprender que no por el hecho de encontrarnos en esa situación jurídica, pudiéramos perder ese derecho tan importante y fundamental como lo es el trabajo, así como también, garantizarnos el desarrollo de las actividades y las condiciones óptimas en las que se deben de realizar.

Esta investigación surgió de la imperiosa necesidad de ver que, en México existe un gran número de internos y los cuales se regulan bajo un régimen de semi-esclavitud en lo respectivo al ámbito laboral. La finalidad de esta investigación se va a encontrar en la búsqueda de información, la cual será útil a toda la sociedad, y les servirá para el mejoramiento de su conocimiento sobre el alcance del problema que se vive hoy en día en las instituciones penitenciarias.

Debemos de tomar en cuenta, que la presente investigación va a contribuir para ampliar nuestros conocimientos y crear conciencia de la explotación laboral que se vive, así como, analizar y comprender que esas personas van a desempeñar algún trabajo como cualquier otro ser humano, puesto que pudieran necesitar de dicho apoyo económico, ya que pudieran ser el sustento de una familia o bien, simplemente para sobrevivir dentro de algún recinto carcelario.

Por último, la investigación tiene como propuesta poder incluir la regulación del Trabajo Penitenciario en la Ley Federal del Trabajo, en el apartado referente al capítulo de Trabajos Especiales.

#### ❖ Preguntas

- 1.- ¿Qué es el Trabajo?
- 2.- ¿Por qué el trabajo se considera un derecho fundamental para todo individuo?
- 3.- ¿Con que derechos debe de contar todo trabajador?
- 4.- ¿Qué es la Jornada Laboral?
- 5.- ¿Cuál es la clasificación de la jornada laboral, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo?
- 6.- ¿Qué es el trabajo penitenciario?
- 7.- ¿Por qué es importante regular la jornada laboral dentro de los Centros Penitenciarios?
- 8.- ¿Quién se encarga de regular la jornada laboral dentro de los Centros Penitenciarios?
- 9.- ¿Qué es el derecho a la Seguridad Social?



### ❖ **Pregunta Inicial**

Todo individuo que se encuentre recluido dentro de cualquier Centro Penitenciario, ¿Tendrá derecho a un trabajo digno, a una jornada laboral óptima y a la Seguridad Social?

### ❖ **Oración Tópica**

El propósito de mi investigación ordena, en un análisis profundo para una posible regulación de la jornada laboral en el interior de los Centros Penitenciarios y demostrar que dichos individuos que infringieron la ley penal no van a perder su derecho fundamental al trabajo y a los derechos que del mismo derive.

## CAPÍTULO PRIMERO

### ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL TRABAJO EN EL ÁMBITO PENAL

*“En la cárcel no hay principio ni final, solo tu propia mente”*

*Nelson Mandela*

#### **1.1.-Evolución de los Centros Penitenciarios.**

Los centros de prevención y de readaptación social, surgieron con la civilización y las nuevas estructuraciones de la sociedad; de ahí entonces, se comenzó una fuerte preocupación por poder abolir el crimen, por medio de la utilización de un castigo. No obstante, la prisión no aparece inicialmente relacionada con la idea de un castigo, más bien, el fin era la detención; sus orígenes van a proceder del surgimiento de principios democráticos y de derechos humanos.<sup>1</sup>

La prisión, es y ha sido una institución utilizada desde tiempos remotos, cuya función es asegurar a los delincuentes, de tal manera, que éstos no eludan las consecuencias jurídicas de sus acciones antisociales, y así, poder lograr la corrección y el arrepentimiento del delincuente.

---

<sup>1</sup>Alejandro, M. M. (Agosto de 2013). Las Cárceles y sus orígenes. Obtenido de <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2013/08/doctrina37067.pdf>. Recuperado el 15/10/2019 a las 12:49 hrs.

Lo que en un principio era designado como cárcel, no era otra cosa que un lugar destinado para la guarda y custodia de los reos; así, como para restringir la libertad de los mismos. Posteriormente, se le conoció con el nombre de Penitenciaría, esto a causa de la evolución de la pena privativa de la libertad; dicha penitenciaría tenía como finalidad el arrepentimiento de los presos por haber trasgredido una norma de carácter penal.<sup>2</sup>

En la actualidad, los conocemos como: “Centros de Prevención y de Reinserción Social”, los cuales, además de buscar el arrepentimiento de los infractores, buscan la readaptación a la sociedad de los internos, una vez cumplida la pena.

Como ya se mencionó con anterioridad, la figura de la prisión ha sido utilizada desde épocas muy remotas en la cultura humana, por mencionar algunas, podemos citar:<sup>3</sup>

- En la Época Antigua, existían penas privativas de libertad, las cuales eran cumplidas en calabozos infestados de gusanos, se encontraban también enfermos de lepra y en ocasiones existía la posibilidad de hallar animales salvajes, como lo eran los leones; el motivo de lo anterior era crear un ambiente de terror psicológico y así tuvieran un mejor control de los mismos reclusos.
- En lo que respecta a China, los delincuentes se encontraban reclusos en prisiones, en donde se les obligaba a realizar trabajos forzosos y como castigo por haber incumplido una labor señalada, se les aplicaba hierro caliente como una técnica de tortura; en cambio, en Babilonia los presos se encontraban establecidos en cárceles, pero la diferencia radica en que las celdas y los calabozos estaban inundadas de agua.

---

<sup>2</sup> Antecedentes de los Centros de Readaptación Social . (s.f.). Obtenido de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/21868/Capitulo2.pdf>. Recuperado el 15/10/2019 a las 12:50 hrs.

<sup>3</sup> Ibidem.

- Por otro lado, en la Edad Media únicamente existían las penas corporales, infamantes y pecuniarias; su principal funcionamiento de la prisión era como medio de resguardo hasta que se llevara a cabo el juicio.

Como vimos, en la Edad Media el encierro continuó aplicándose con carácter preventivo, para luego someter al delincuente a todo tipo de castigos aberrantes o a la muerte en plazas o lugares públicos ante grandes multitudes. Enfermos mentales, delincuentes de todo tipo, prostitutas, mendigos, niños y ancianos aguardaban su pena en calabozos subterráneos y muchas veces en lugares destinados a otro fin.<sup>4</sup>

En este marco, Monge González definió muy bien la situación del Derecho Punitivo hasta el siglo XVIII, asociándolo a una amalgama de castigos que se caracterizaban por ser heterogéneos, caóticos, desiguales, rigurosos, crueles y arbitrarios; cuyo objetivo primordial era provocar el miedo, sin importar la comisión de graves errores.<sup>5</sup>

Hasta el siglo XVI, la regla general del encarcelamiento es la custodia hasta el momento del juicio, sin embargo, avalado por múltiples circunstancias la prisión va a aparecer como pena y poco a poco todos los estados europeos van a adoptar la prisión como pena represiva, aunque todavía subsistieron castigos corporales, pecuniarios y el destierro en colonias americanas.

El primer establecimiento penitenciario en el que se podían desarrollar tareas o trabajos a favor de los reclusos fue en Londres, bajo el nombre: “The House of Correction of Bridewell”. Derivado a ello, otras ciudades tanto inglesas como europeas, abrieron las denominadas casas de trabajo, cuya finalidad era recluir a los acusados por delitos menores, pero sin un fin resocializador o transformador del sujeto; de esta forma, se podría apreciar a

---

<sup>4</sup>Gudín, R. M. (s.f.). *Historia de las prisiones*. Obtenido <http://ocw.innova.uned.es/ocwuniversia/derechoconstitucional/derechos-de-los-reclusos/pdf/ESTUDIO0.pdf>. Recuperado el 15/10/2019 a las 12:55 hrs.

<sup>5</sup> Ibidem (Alejandro, 2013)

las “casas de trabajo”, como una primera actividad desarrollada a efectos de reeducar a los detenidos, sin embargo, tal y como se planteó la situación, no actuó positivamente en la conformación de los cambios psicológicos y sociales que debía producir en los reos, pero sí, en lo económico a favor del clero.

La pena privativa de libertad pertenece a los tiempos modernos, es una idea de mediados del siglo XVI y comienzos del siglo XVII la de edificar las “casas de trabajo o casas disciplinarias” para vagabundos o mendigos, que poco más tarde, se transformaron en centros para delincuentes, pobres, huérfanos y enfermos a lo largo del siglo XVII; el sistema imperante era el de trabajo en común diurno y separación nocturna.<sup>6</sup>

A finales del siglo XVIII, se va a culminar la evolución de la prisión y es ahí cuando se generaliza la utilidad de esta como una sanción; aquí vamos a ver una buena aceptación, ya que no se contemplaba la pena de muerte o penas corporales y, por ende, la sociedad va a tener la idea de que la prisión fue el gran invento social.

## **1.2 Derechos de las personas privadas de la libertad.**

Debemos de entender que toda persona ingresada en un centro de readaptación social, únicamente se les suspenderá o se restringirá algunos derechos; en tanto otros, se conservan, y otros más, incluso se van a fortalecer, dado al estado de vulnerabilidad en el que se encuentran.

A continuación, se da una clasificación respecto a los derechos de las personas privadas de su libertad, con el objetivo de mejorar la situación de quienes se ven obligados a vivir en

---

<sup>6</sup> Ibidem (Gudín)

instituciones penitenciarias y por consiguiente lograr una real y verídica readaptación. Esta clasificación consiste en:<sup>7</sup>

1.-Derechos que se suspenden o bien se limitan:

- Libertad deambulatoria
- Derecho a la intimidad en la celda
- Libertad de tránsito
- Derechos políticos
- Libertad de expresión
- Libertad de asociación
- Derecho de culto
- Libre acceso a los medios de información
- Derecho a las comunicaciones personales
- Libertad de elección en materia laboral y educativa

2.- Derechos que se conservan:

- Derecho a la vida e integridad corporal.
- Derecho a la libertad de conciencia.
- Derecho a la autonomía de la voluntad.
- Derecho a la autoimagen.
- Derecho a la dignidad personal

---

<sup>7</sup> Mara, G. P. (2017). *Los derechos humanos en las cárceles y centros de reclusión penitenciaria en México*. . Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4770/6.pdf>. Recuperado el 15/10/2019 a las 13:00 hrs.

- Derecho a la igualdad y no discriminación.
- Derecho a conservar el proyecto de vida.
- Prohibición de marcas o estigmas
- Derecho a la familia.
- Prohibición de ser sancionado penalmente dos veces por los mismos hechos
- Derecho a Libertad sexual.

### 3.- Derechos que se adquieren o se fortalecen.

Explícitos:

- **Derecho al trabajo**
- Derecho a la capacitación para el trabajo.
- Derecho a la educación
- Derecho a la protección de la salud
- Derecho al deporte.

Implícitos:

- Derecho a la ejecución plena de la sanción
- Derecho a una alimentación adecuada.
- Derecho al agua potable, para beber sin restricción.
- Derecho a la seguridad personal.
- Derecho a la visita de familiares y parejas.
- Derecho al debido proceso
- Derecho de petición.

### 1.3.-El Trabajo dentro de los Centros de Prevención y de Readaptación Social.

Fernández García <sup>8</sup>nos señala, que en el año de 1596 aparecen en Ámsterdam, las prisiones únicamente para hombres, las cuales se encargaban de raspar madera y a estas se les conocían: **rasphuis**; a su vez, también se crearon las prisiones encargadas de labores de hilandería para mujeres, a estas, se les conoce como: **sphinuis**. En 1600, se complementan ambas instituciones con una tercera, destinada a jóvenes rebeldes entregados para su reforma por los propios familiares; éstas tres instituciones penitenciarias, se consideraban un importante antecedente en la historia penitenciaria. En Ámsterdam, los reos eran obligados a trabajar y el propósito de corrección se complementaba con castigos inhumanos, esto, a manera de azotes, latigazos, o la famosa “celda de agua”.

Hoy en día en México, el trabajo en prisión es al tiempo un derecho y un requisito para la obtención de los beneficios de prelibertad; sin embargo, existen pocas oportunidades para ejercer el trabajo penitenciario. Desde tiempos remotos, tanto las instituciones penitenciarias como el Estado impusieron a los penados la obligación de trabajar, pero no solo con propósito de causarles sufrimiento, sino, para aprovechar el beneficio económico de sus esfuerzos.

El propósito de la prisión en México, tal como lo define el artículo 18 constitucional, es la reinserción del sentenciado a la sociedad y procurar que no vuelva a delinquir; para poder lograr lo mencionado con anterioridad, se necesita respetar los derechos humanos y hacer una inversión en lo que respecta al trabajo; la capacitación para el mismo, la educación, la salud y el deporte. Sin embargo, esto dista mucho de la real, dado que las cárceles en México se van a ver como espacios hacinados, donde los derechos humanos no son respetados y la violencia prevalece.

De acuerdo con Jeremy Bentham<sup>9</sup>, la cárcel cumple con al menos tres funciones:

---

<sup>8</sup> Julio, F. G. (2001). El Manual del Derecho Penitenciario. Madrid.

<sup>9</sup> Lesli Solis, N. d. (Agosto de 2013). *La Cárcel en México ¿Para qué?* Obtenido de [https://www.mexicoevalua.org/wp-content/uploads/2016/05/MEX-EVA\\_INDX-CARCEL-MEXICO\\_10142013.pdf](https://www.mexicoevalua.org/wp-content/uploads/2016/05/MEX-EVA_INDX-CARCEL-MEXICO_10142013.pdf). Recuperado el 15/10/2019 a las 13:10 hrs.



- I. La incapacitación, refiriéndose a quitarle al sentenciado la posibilidad de cometer más delitos;
- II. la rehabilitación, centrándose en la eliminación del deseo de delinquir;
- III. y la disuasión, buscando causar temor, tanto al sentenciado como a la población en general, es decir, de violar la ley y ser sancionado por tal motivo.

En una estadística hecha por el sistema penitenciario nacional en el 2012, vamos a encontrar un total de 242 mil 254 internos, en los 420 centros penitenciarios en México; de los cuales más de la mitad se encuentran sobrepoblados y las condiciones de vida son denigrantes.<sup>10</sup> Al tener esta situación en las instituciones penitenciarias, se va a dificultar la posibilidad de generar programas eficaces para la reinserción social, y a su vez, permite a los grupos criminales a crear un sistema de gobierno, de manera que la violencia y la intimidación se vuelven parte de la rutina en el interior de los centros de prevención y readaptación social.

---

<sup>10</sup> Secretaría de Seguridad Pública. (Agosto de 2012). *Estadísticas del Sistema Penitenciario*. Obtenido de <http://cns.gob.mx/portalWebApp/ShowBinary?nodeId=/BEA%20Repository/1224030//archivo>. Recuperado el 15/10/2019 a las 13:25 hrs.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### Conceptos fundamentales y teóricos del Trabajo (Parte General)

*“El trabajo humano no remunerado es esclavitud”,*

*Mario Juliano*

#### 2.1 Trabajo.

Para plantear este segundo capítulo, en un primer momento tenemos que comprender que el trabajo es uno de los derechos humanos fundamentales e inherentes a todo individuo, por el simple hecho de ser persona y trabajar; dicho derecho, lo vamos a encontrar previsto tanto en nuestra constitución política de los estados unidos mexicanos, sus leyes reglamentarias y en tratados internacionales que da a conocer la Organización de las Naciones Unidas.

El trabajo lo podemos ver desde tres perspectivas, la primera como un **fenómeno social**, la cual permite al ser humano conseguir su realización, con la finalidad de tener una autosatisfacción de manera personal, alcanzando así, el reconocimiento tanto de la sociedad como del Estado; en segundo lugar como un **fenómeno económico**, puesto que se le otorga al trabajador la posibilidad de conseguir una remuneración equitativa, justa y sobre todo suficiente para cubrir sus necesidades; y finalmente como un **fenómeno jurídico**, ya que para el ejercicio de dicha actividad laboral, se va a requerir de la protección de un ordenamiento jurídico.

En el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, como en la Constitución de Weimar de 1919, dicho derecho cuenta con tres elementos primordiales:<sup>11</sup>

- El primero, haciendo alusión a la libre elección de su trabajo;
- El segundo, respecto a los derechos con los que debe contar todo trabajo, es decir, implicando obligaciones positivas para el Estado y cuya finalidad sea generar empleos;
- Por último, el derecho fundamental a la dignidad, toda vez que el trabajo cumpla con las condiciones equitativas y justas.

En lo que respecta a su etimología, podemos mencionar que el Trabajo proviene del latín trabis, que significa “dificultad e impedimento”, lo anterior derivado, a que se traduce en una traba para todos los individuos, puesto que siempre va a llevar implícito el despliegue de determinado esfuerzo; lo anterior va a nacer con la evolución del hombre por y para el surgimiento de la familia.

Es importante considerar, que el trabajo es un factor primordial para la producción económica, ya que radica en el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, es por ello, que siempre necesitará la protección de un marco legal y normativo

### **2.1.1 Concepto.**

Al hacer referencia a su conceptualización, podemos señalar a grandes rasgos, que el trabajo es toda actividad lícita que realiza todo individuo y la cual tiene que ser remunerada

---

<sup>11</sup> Comisión Nacional de Derechos Humanos . (2016). Derecho humano al trabajo y derechos humanos al trabajo. Ciudad de México .

en proporción a las labores desempeñadas. Para poder llevar acabo el cumplimiento de cada trabajo, es indispensable la movilización de todo ser humano, es decir, tanto de la fuerza física como de las capacidades psíquicas y cognitivas.

El trabajo va a representar la base para la realización de otros derechos humanos y para poder obtener una vida en dignidad, por lo cual, los Estados se encuentran obligados a garantizar la no discriminación, en relación con todos los aspectos del trabajo y a tomar las medidas apropiadas para crear oportunidades de empleo productivo. De conformidad con lo establecido en la Ley Federal de Trabajo, vamos a entender por el mismo: “Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio”<sup>12</sup>

En cambio, para el Sociólogo Pablo Guerra<sup>13</sup>, el trabajo significa “Toda actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras facultades tanto físicas, morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad,”

Derivado a lo planteado con anterioridad, de manera general podemos indicar que, el trabajo va a representar toda actividad propiamente humana, y a su vez se va a considerar como una pieza clave para la obtención del bien común; su finalidad no sólo es la formación de cada uno de los individuos, sino que también, la satisfacción de algún tipo de necesidad ya sea en el ámbito familiar o de manera muy personal.

---

<sup>12</sup> Artículo 8, Ley Federal del Trabajo.

<sup>13</sup>Guerra, D. P. (s.f.). *Sociología del Trabajo*. Obtenido de [http://www.kolping.org.uy/sites/default/files/contenidos/publicaciones/archivos/Kolping\\_Libro%20SDT\\_dig.pdf](http://www.kolping.org.uy/sites/default/files/contenidos/publicaciones/archivos/Kolping_Libro%20SDT_dig.pdf). Recuperado 1 día 05/11/2019 a las 11:59 hrs.

## 2.1.2 Clasificación del Trabajo.

Es importante resaltar que la Organización Internacional del Trabajo entiende por empleo, “Aquel escenario donde exista trabajo para todas las personas que deseen trabajar, es por ello, que el trabajo debe de ser tan productivo como sea posible y a su vez debe de ser de libre elección por cada individuo”<sup>14</sup>

Existen dos tipos de empleos, los cuales consisten en:

- Un Trabajo Formal
- Y un Trabajo Informal.

### 2.1.2.1 Trabajo Formal.

El trabajo formal va a tener un gran impacto en el crecimiento de un país, es por ello, por lo que se va a considerar como la principal fuente de crecimiento económico, puesto que para que un país produzca, es indispensable el trabajo. Se denomina trabajo formal o legal, cuando en la relación laboral exista de por medio un contrato que dote de protección legal a un trabajador, esto quiere decir, que dicha relación laboral debe de ser reconocida por un ordenamiento jurídico y por ende se tiene que hacer valer los derechos laborales.

Todo trabajador que se encuentre bajo contrato tendrá derecho a gozar de ciertos beneficios; algunas de estas prestaciones son las jubilaciones, seguridad social, protección

---

<sup>14</sup> Enríquez, Alejandra y Mariana Galindo. (Agosto de 2015). *Empleo*. Obtenido de [http://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_mexicoemployment.pdf?m=1453513189](http://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoemployment.pdf?m=1453513189). Recuperado el 05/11/2019 a las 13:05 hrs.

contra riesgos del trabajo, un sueldo fijo, aguinaldo, vacaciones, prima dominical, día de descanso semanal, licencia de maternidad, prima de antigüedad, utilidades, entre otras más.

El trabajo formal, a su vez se va a subclasificar en un trabajo independientes y/o subordinado. Hablamos de un trabajo **independiente**, cuando la actividad que se va a desempeñar sea de manera autónoma, por lo cual, no se va a encontrar vinculada jurídicamente a un empleador y va a efectuar los respectivos aportes previsionales de salud de manera directa; dicho trabajo formal, tiene ciertas particularidades, por ejemplo: tiene que ser realizado por cuenta propia, el material de trabajo pertenecen al propio trabajador, el bien producido es directamente para el público y no va a existir un horario de trabajo.

Por otro lado, el trabajo **subordinado** o también considerado **en relación de dependencia**, es aquella actividad productiva, creadora, lícita y remunerada del hombre, la cual se presta a un empleador que va a contar con la potestad de dirigirla y organizarla. Este trabajo se va a caracterizar, por que el trabajo se va a ejecutar bajo un contrato, ya sea de manera verbal o escrita, el trabajador se encuentra bajo el mando del empleador y por ende, el patrón tiene la obligación de proporcionarle un sueldo remunerador al trabajador y únicamente el trabajo es realizado en la jornada laboral pactada o bien horas extraordinarias.

### **2.1.2.2 Trabajo Informal.**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que el empleo informal en México genera un gran impacto para la economía del país en materia tributaria, puesto que el 57% de la población, trabaja en condiciones de informalidad. Por lo consiguiente la OIT contempla dos conceptos acerca del trabajo informal:

En la primera, se considera como: “Toda aquella actividad laboral remunerada, pero la cual no se va a encontrar registrada, regulada o protegida por marcos legales o normativos”.

Y en la segunda, nos da una conceptualización más general, es decir: “Todo aquel trabajo no remunerado, llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos”<sup>15</sup>

Se habla de empleo informal, cuando no exista un contrato celebrado legalmente, y donde el empleado se encuentra al margen del control tributario y de la protección en materia laboral la cual brinda la ley. Generalmente, los trabajadores que se encuentra en un empleo informal se caracterizan como personas vulnerables y desprotegidas por el Estado.

Toda persona que se encuentra en esta situación, cuentan con condiciones laborales deficientes y por ende, carecen de cierta estabilidad económica ya que viven situaciones como el impago del salario, los despidos sin compensaciones ni periodos de aviso, la exigencia de trabajar horas extras o turnos extraordinarios sin la remuneración correspondiente, así como también, el incumplimiento de los beneficios sociales, como lo son: las pensiones, el reposos por alguna enfermedad, seguridad social tanto de manera personal como para su familia, etc.

Es importante señalar que las personas pertenecientes al sector informal poseen un grado de escolaridad bastante bajo, es decir, que no supera la educación básica secundaria, por ello, un gran número de la población se obliga a aceptar este tipo de trabajo, aunque se vean afectados sus derechos laborales.

Para concluir, debemos saber que al igual que el trabajo formal, el trabajo informal va a contar con una subclasificación, es decir, se va a dar la existencia tanto del trabajo independiente como el subordinado. Existe un trabajo independiente, cuando una persona cuente con un negocio propio y no lleve un registro contable o en caso dado, se apoye de una libreta para llevar sus cuentas personales; por otro lado, el trabajo subordinado va a tener dicha clasificación, cuando no se tenga acceso a una institución de salud a través del empleo, declare cobrar por honorarios y tener un jefe.

---

<sup>15</sup> Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <http://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366>. Recuperado el 15/10/2019 a las 1:45 hrs

## **2.2 Conceptualización de trabajador, patrón o empleador**

### **2.2.1 Trabajador.**

Entendamos por trabajador, aquella persona física que preste sus servicios subordinados a otra persona física, a una Empresa o Institución, obteniendo un salario remunerador a cambio de su trabajo.

En la legislación mexicana, la vamos a encontrar establecida en la Ley Federal de Trabajo, la cual hace referencia a: “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado a cambio de un salario”<sup>16</sup>

### **2.2.2 Empleador o Patrón.**

Al hablar de estos dos términos, pudiéramos pensar que son conceptos completamente distintos, pero no es así, ya que ambos se refieren a aquellas personas físicas que otorgan, generan o dan trabajo. Por otro lado, la Ley Federal de Trabajo se refiere al patrón como “aquella persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”<sup>17</sup>

Tenemos que tener en cuenta, que el término de patrón como empleador sufrieron transformaciones con el paso del tiempo; en un principio, el término más coloquial era “Patrón”, refiriéndose aquella persona que da órdenes, que genera trabajo y que representa la autoridad dentro de la agrupación. Al ser dictadas normas por los Estados, el vocablo se destinó para distinguir a esas personas como “empleadoras”.

---

<sup>16</sup> Artículo 8, Ley Federal del Trabajo.

<sup>17</sup> Artículo 10º, Ley Federal del Trabajo.



Desde un punto de vista laboral, si hacemos referencia al empleador como empresa, la tenemos que considerar como: “Aquella unidad de explotación económica, o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, siempre que tenga trabajadores a su servicio”. En el caso de sucursales, agencias o filiales, las personas que dirijan y ordenen representan al empleador para todos los efectos.<sup>18</sup>

### **2.3 Trabajo en Instituciones Penitenciarias.**

La naturaleza y la finalidad del trabajo penitenciario lo vamos a encontrar contemplado en la Ley Nacional de Ejecución Penal en su artículo 91, el cual a la letra establece:

*“El trabajo constituye uno de los ejes de la reinserción social de las personas privadas de la libertad y tiene como propósito prepararlas para su integración o reintegración al mercado laboral una vez obtenida su libertad. El trabajo se entenderá como una actividad productiva lícita que llevan a cabo las personas privadas de la libertad en el Centro Penitenciario...”<sup>19</sup>*

En este tipo de trabajo se va a encontrar involucrada, tanto la inversión privada como la mano de obra calificada de aquellas personas que se encuentran en prisión. Hoy en día encontrarse privado de la libertad, se ha convertido en la principal respuesta de política utilizada en el mundo para intentar disminuir la criminalidad, pero esto ha traído consigo un fuerte aumento de la población encarcelada, acompañado de un deterioro de las condiciones de vida de los internos.

---

<sup>18</sup> Rafael, R. F. (1997). *El Empleador*. Obtenido de Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/23.pdf>. Recuperado el 15/10/2019 a las 13:55 hrs.

<sup>19</sup> *Ley Nacional de Ejecución Penal*. (06 de Junio de 2016). Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LNEP\\_090518.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LNEP_090518.pdf). Recuperado el 15/10/2019 a las 14:15 hrs.

Todos como sociedad, debemos de conocer que el trabajo en todas sus formas va a requerir de la protección de un ordenamiento jurídico, ahora bien, si hacemos referencia al trabajo en prisión, podemos señalar que su necesidad de protección es mayor, debido a la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran; dicha protección se derivada a la constante violación de sus derechos laborales, tanto por los centros de protección y de readaptación social como por empresas privadas.

En México, el trabajo en prisión se va a ver como un derecho y un requisito que debe cumplir cualquier individuo privado de su libertad, esto, con la finalidad de poder alcanzar el beneficio de la prelibertad; sin embargo, existe pocas oportunidades para desempeñar el trabajo y al mismo tiempo no hay un ordenamiento jurídico que regule tanto la jornada laboral como el derecho a la seguridad social a la que se tiene acceso, por el simple hecho de desempeñar una actividad laboral en el interior de los centros penitenciarios; debemos de recordar, que todo trabajo deberá ser remunerado, sin importar la situación jurídica en la que se encuentren.

Entendemos por trabajo penitenciario, toda actividad realizadas por sujetos privados de su libertad dentro de cualquier recinto carcelario, independientemente de la denominación atribuida a dichos locales, conforme a los ordenamientos legales aplicables.<sup>20</sup>

Guillermo Cabanellas hace distinción entre el trabajo carcelario y el trabajo penitenciario; el primero va a ser realizado por los procesados y el segundo lo va a desempeñar los sentenciados<sup>21</sup>. Dicha distinción radica por la condición del recluso, esto sin detallar el estatus procesal del individuo con independencia de la situación legal como procesado o sentenciado, cuya intención es iniciar el análisis de sus derechos laborales bajo el principio rector de igualdad.

---

<sup>20</sup> Russel, R. A. (2009). *Curso del Derecho al Trabajo*. Bolivia: Latinas Editores.

<sup>21</sup> Canabellas. (s.f.). *Compendio del Derecho Laboral*. Buenos Aires: Omeba.

El trabajo para los reclusos ha sido central para la filosofía penitenciaria desde el siglo XIX, puesto que el vínculo existente entre trabajo y prisión se va a justificar socialmente como una acción punitiva, disciplinaria, explotadora y sobre todo como una actividad ligada a la subsistencia económica de las personas presas.

La Industria Penitenciaria de este país, propone a los talleres carcelarios la fabricación de muebles de madera, armado de anteojos, confección de artículos deportivos, fabricación de pelotas de fútbol, hechura de cinturones, bisutería, armado de pinzas, costura de pieles, confección de calzado y prendas de vestir, encuadernación, diseño de disfraces, etc.

### **2.3.1 Clasificación del trabajo en los Centros Penitenciarios.**

En este apartado, atenderemos el trabajo que se desempeña en el interior de los centros penitenciarios, siempre y cuando, exista la relación laboral entre empresas privadas y los reclusos. Es posible que al tratar este tema, pudiéramos pensar que no se tendría que considerar trabajo como tal, ya que lo relacionamos con un castigo que pudieran merecer aquellas personas que infringieron la ley penal, pero no es así, puesto que el castigo que ellos tienen, es la pena que se les estipulo de acuerdo al delito, la exclusión que se tiene con la sociedad y sobre todo, el poder adaptarse a ese entorno que se vive día a día, el cual es muy costoso.

El trabajo desempeñado en el interior de los Centros de Prevención y de Readaptación Social, pudiera caer en la categoría de un trabajo informal; derivado a que no se cuenta con la protección y sobre todo con los beneficios que pudiera resultar del trabajo, como lo establece un marco legal y normativo; de forma general.

Mediante esta investigación, podremos señalar que el trabajo en prisión se va a encontrar protegido tanto por nuestra ley suprema, por leyes federales e instrumentos internacionales, de ahí partimos, a que dicho trabajo se considere formal, esto sin importar si se desempeña de manera independiente o exista esa relación laboral con empresas

privadas, es decir, de manera subordinada o también denominada dependiente. Es por ello, que toda actividad laboral que se desempeñe de manera autónoma o de manera dependiente, deberá ser protegida y se tendrá que considerar trabajo, sin importar la situación jurídica de la persona.

Podemos distinguir en este ámbito penal, dos formas de desempeñar el trabajo, es decir, fuera del establecimiento penitenciario y aquel trabajo que se desarrolla en el interior del establecimiento penitenciario. En este caso, vamos a abordar el trabajo realizado en el interior de las instituciones penitenciaria, en específico, cuando exista la relación laboral con empresas privadas.

El trabajo realizado dentro del establecimiento penitenciario se va a caracterizar, por tener un trabajo autónomo o mejor conocido artesanal y un trabajo dependiente o como coloquialmente se le denomina subordinado; ambas cuentan con ciertas peculiaridades, las cuales son distinguidas de las formas de trabajo realizadas por personas que gozan de su libertad. Un ejemplo claro, es el trabajo autónomo, si bien, se realiza por iniciativa del recluso, se requiere de una autorización y se va a sujetar a determinadas reglas del propio centro de prevención y de readaptación social.

El trabajo en el interior del recinto penitenciario puede ser encargado por la autoridad penitenciaria, por una empresa o por otro recluso; si nos referimos al trabajo encargado por una empresa privada, no siempre va a implicar un trabajo dependiente, puesto que puede existir situaciones de trabajo realizado en dependencia jurídica, por ejemplo: desempeñar tareas en el interior del recinto carcelario con supervisiones de dicha empresa, que dirigen y controlan el trabajo que realizan personas privadas de la libertad.

Un claro ejemplo de un trabajo dependiente, lo vemos en el complejo carcelario Santiago Vázquez, el cual, se encuentra localizado en Uruguay; ahí encontramos desde hace aproximadamente diez años a la empresa Aniel S.A., abocada a la fabricación de caños de goma para autos. Esta empresa cuenta con su propia maquinaria y emplea a ocho reclusos, los cuales cuentan con un contrato laboral, en donde se les estableció una jornada

laboral de ocho horas de lunes a viernes, con una remuneración de veinticinco pesos por hora; para este tipo de trabajo, se le da prioridad a los reclusos menores de 29 años que tengan familia, que cuenten con la capacitación para determinado oficio, que posean un oficio demostrable, que puedan a su vez colaborar para la formación de otros reclusos y que no cuenten con sanciones en los últimos meses.<sup>22</sup>

Claramente en este ejemplo, pudiéramos ver un trabajo formal que cae en la dependencia, aunque también vemos ciertas violaciones a ese derecho fundamental al trabajo. El problema radica en primer momento, al no tener acceso a la seguridad social y posteriormente, cuando el empleador no cumpla con lo pactado en el contrato laboral; tanto en la remuneración económica, como en la jornada laboral pactada y los demás derechos con los que cuente todo trabajador.

### **2.3.2 Obligación en la relación de trabajo entre un Empleador y una Persona Privada de su Libertad.**

Es importante señalar, que la principal obligación con la que debe contar todo trabajador sin importar su situación jurídica en la que se encuentre, es la seguridad social por parte del patrón o empleador. Al hablar de seguridad social, nos referimos a aquella institución que nace de la solidaridad humana y cuya finalidad va encaminada al apoyo de personas o grupos que se encuentran en necesidad.

El 19 de enero de 1943, se emitió la Ley del Seguro Social, creándose así el Instituto Mexicano del Seguro Social, con la finalidad de garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia que garanticen la seguridad, en particular, en caso de vejez, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad y los servicios sociales necesarios para el bienestar tanto individuales como colectivos.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Scaglia, D. G. (Noviembre de 2011). El trabajo dentro de las cárceles y la inserción laboral de las personas liberadas en el sistema penitenciario. Uruguay.

A partir de la reforma constitucional del 10 junio del año 2011, la seguridad social como derecho humano, la vamos a encontrar protegida por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en términos de su artículo 1° a lo que a la letra establece:

*“Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.”<sup>24</sup>*

Por su parte la Declaración Universal de los Derechos Humanos, también protege el derecho humano a la seguridad social en su artículo 22, el cual a la letra establece:

*“Artículo 22o. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”<sup>25</sup>*

Así mismo, la Ley Nacional de Ejecución Penal da protección a la seguridad en el capítulo referente al trabajo, en su artículo 91°, párrafo IV y el artículo 92°, fracción V, los cuales a la letra establecen:

---

<sup>23</sup> Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo . (13 de junio de 2018). *La seguridad social y sus beneficios*. Obtenido de <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/seguridad-social?idiom=es>. Recuperado el 16/11/2019 a las 1:35 hrs.

<sup>24</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 1917

<sup>25</sup> Naciones Unidas. (1948). La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Obtenido de [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf). Recuperada el 16/11/ 2019 a las 13:40 hrs.

*“Artículo 91o. Párrafo IV: Conforme a las modalidades a que se refiere esta Ley, las personas privadas de la libertad tendrán acceso a seguros, prestaciones y servicios de seguridad social, con base en la legislación en la materia, cuyo ejercicio sea compatible con su situación jurídica.”<sup>26</sup>*

*“Artículo 92o. Fracción V: Preverá el acceso a la seguridad social por parte de las personas privadas de la libertad conforme a la modalidad en la que participen, con apego a las disposiciones legales aplicables en la materia.”<sup>27</sup>*

Por lo tanto, es importante señalar que toda empresa que genere empleos en el interior de los recintos carcelarios deberá establecer una relación laboral, esto, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y, por ende, el empleador proveerá obligatoriamente el acceso a la seguridad social tanto al interno como a sus beneficiarios.

---

<sup>26</sup> Ibidem (2016)

<sup>27</sup> Ibidem (2016)

## Capítulo Tercero

### Conceptualización teórica y fundamental, respecto de la Jornada Laboral en México. (Parte Específica)

*“La prisión es una tremenda educación en la paciencia y en la perseverancia”*

*Nelson Mandela.*

#### 3.1 Jornada Laboral

Para poder comenzar este tercer capítulo, tenemos que abordar la diferencia que existe entre una jornada laboral y el horario de trabajo, ya que muchas veces las pudiéramos confundir; en lo que respecta a la primera, va a representar el número de horas que el trabajador va a prestar sus servicios, mientras que el horario de trabajo va a fijar la hora de entrada y salida.

La palabra jornada deriva de la voz italiana Giornata, en tal expresión, su significado es “Día”; por lo tanto, podemos señalar la existencia de una relación de trabajo, que usualmente tiene el sentido de medición del tiempo, vale decir que se considera como: “la cantidad de horas que el trabajador pone a disposición del patrón en términos de subordinación y dependencia a cambio de una remuneración determinada por el Estado”<sup>28</sup>

Lo anterior hace referencia, a aquel trabajador que se encuentra en la empresa y el cual se regirá bajo las órdenes del patrón durante el tiempo que dure la jornada de trabajo. La

---

<sup>28</sup> Patricia, K. V. (1998). Instituto de investigaciones Jurídicas de la UNAM. Obtenido de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv>. Recuperado el 16/11/2019 a las 1:45 hrs.



jornada laboral ordinaria en nuestro ordenamiento jurídico, es aquella que no va a exceder de los límites establecidos en la ley, es decir, una jornada diurna comprende de las seis de la mañana hasta las ocho de la noche, no debe de exceder de ocho horas diarias por seis días a la semana; una jornada nocturna que inicia de las ocho de la noche a las seis de la mañana, no debe superar siete horas diarias por seis días a la semana; y finalmente, una jornada mixta que abarca tanto turnos diurnos como nocturnos y únicamente son siete horas y media diarias e igual por los seis días a la semana. Derivado a ello, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional a su desempeño y un día de descanso el cual también se le pagará.

Únicamente se podrá contemplar una excepción, es decir, se podrá prolongar la jornada de trabajo en circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias por tres veces a la semana; en caso de que exista las horas extraordinarias, se contemplarán y se le retribuirán con un cien por ciento más del salario correspondiente.

### **3.1.1 Antecedentes Históricos.**

Como lo señala Palomeque López y Álvarez de la Rosa<sup>29</sup>, la jornada va a aparecer como un elemento esencial del contrato y como objeto de las obligaciones. En un contrato de duración como lo es el trabajo, va a constituir posiciones jurídicas básicas, tanto para el trabajador (saber qué y cuanto trabajo ha de dar), como para el empresario (saber cuánto dinero recibe en trabajo).

De la Cueva<sup>30</sup> indica que el derecho del trabajo se inicia desde el primer momento, con dos aspiraciones de los trabajadores: la primera consistente en la reducción de la jornada de trabajo y la segunda en el aumento de los salarios.

---

<sup>29</sup> Palomeque López Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa, M. (2002). *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Centro de Estudios Ramón Arenas, S.A.,

<sup>30</sup> De la Cueva, M. (1938). *Derecho del Trabajo*. Tomo I. México: Porrúa.p.488.

En lo respectivo a la reducción de la jornada de trabajo, podemos señalar que fue durante más de un siglo una de las reivindicaciones más constantes de los trabajadores; el movimiento se inició, en el siglo XIX en los países europeos, ya que con el nacimiento de la industrialización no era raro que los periodos de trabajo fueran de catorce a dieciséis horas diarias.

Hernández Rueda<sup>31</sup>, hace referencia que la limitación de la jornada tenía por objeto impedir la producción de artículos de mala calidad y, por ende, atendía más al interés del patrón que a la conservación de la salud de los trabajadores o a la humanización de las condiciones de trabajo. En un decreto francés del 2 de mayo de 1848, se fija el límite de la jornada en diez horas en París y once en las provincias; posteriormente alcanza en otros países la reducción de la jornada de trabajo y finalmente en el tratado de Versalles, se va a consignar con carácter internacional el principio de la jornada de ocho horas.

En la Asamblea Constituyente de Querétaro de 1916 a 1917, se resolvió disminuir la duración de la jornada, con la única finalidad de no agotar sus energías por el trabajo extenuante; es decir, razones de tipo biológico, social, familiar y cultural animaron este criterio, al que Mario de la Cueva llamó “jornada humanitaria”, la cual no podría exceder de ocho horas.

Otro antecedente lo constituye la Primera Conferencia Internacional, organizada por la Organización Internacional del Trabajo en Washington en 1919, que mediante el Convenio número 1, va a limitar la duración del trabajo a ocho horas diarias y a cuarenta y ocho horas por semana en lo respectivo a empresas industriales. Por otra parte, en 1930 la propia OIT, adoptó un convenio relativo a la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, para el comercio y las oficinas.

---

<sup>31</sup> Hernández Rueda, L. (1981). *Derecho Latinoamericano del Trabajo*. México: Trilla

### 3.1.2 Concepto Doctrinario

Antes de profundizar con conceptos doctrinarios, de manera muy general podemos hacer referencia que la jornada laboral, va a consistir en el número total de horas efectivas de trabajo, las cuales son realizadas por un trabajador en su centro de trabajo; en lo que respecta a la jornada laboral, la duración va a estar establecida por convenio o por contrato.

Para Montoya y Melgar<sup>32</sup> la actividad laboral como cualquier otra, se desenvuelve en el tiempo, concretamente, en el tiempo diario al que se le da el nombre de jornada del trabajo; el número de horas que componen esta jornada laboral se fija de modo científico y preciso, de acuerdo con criterios de naturaleza económica, técnica e institucional.

En cambio, para Alonso Olea y Casa Baamonde<sup>33</sup>, se entiende por jornada de trabajo: “el tiempo que cada día, cada semana o cada año ha de dedicar el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo”; el tiempo del trabajo diario, semanal o anual como según se dijo, lo que el trabajador debe, no es realmente un tiempo de trabajo, sino, el trabajo prestado durante un cierto tiempo; se supone que la jornada se invierte en un trabajo efectivo y real y en tal sentido, la jornada es una primera aproximación para medir la prestación que el trabajador debe.

### 3.1.3 Marco Legal

La base legal de la jornada laboral se encuentra sustentada, en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123°; derivado de éste, lo define la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 58°, que a la letra dice:

---

<sup>32</sup> Montoya y Melgar, A. (2002). *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Tecnos.

<sup>33</sup> Alonso Olea Manuel y Casas Baamonde, E. (2001). *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Civitas.

*“Artículo 58°. Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Tanto el trabajador como el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.”<sup>34</sup>*

## **3.2 Clasificación de la Jornada**

### **3.2.1 Néstor de Buen<sup>35</sup>**

Sugiere la siguiente clasificación, atendiendo a la legislación del trabajo en México:

- A) Jornada Diurna**, comprendida entre las seis y las veinte horas. Con duración máxima de ocho horas.
  
- B) Jornada Nocturna**, comprende entre las veinte y las seis horas. Con duración máxima de siete horas.
  
- C) Jornada Mixta**, comprende periodos de jornada tanto diurnos como nocturnos; pero su condición es que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media. Con duración máxima de siete horas y media.
  
- D) Jornada Reducida**, consistente en el trabajo de menores de dieciséis años, su actividad no puede exceder de seis horas diarias y tendrá que dividirse en períodos máximos de tres horas; es indispensable el disfrute de una hora de reposo.
  
- E) Jornada Especial**, aquella cuya duración es mayor de la diaria o habitual, si con ello se consigue el reposo del sábado por la tarde o cualquier otra modalidad equivalente.

---

<sup>34</sup> Ley Federal del Trabajo (1970)

<sup>35</sup> Russel, R. A. (2009). Curso del Derecho de trabajo. Bolivia: Latinas editores.

**F) Jornada Extraordinaria**, aquí se va a prolongar la duración más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales. No podrá exceder de tres horas diarias ni tres veces a la semana.

**G) Jornada Emergente**, requiere de una prolongación del trabajo más allá del límite ordinario de trabajo, por causas o circunstancias de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajo, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa.

**H) Jornada Continua**, transcurre a partir del inicio y el tiempo en que la jornada concluye; en este espacio, el trabajador está a disposición del patrón. Pero De Buen menciona que es indispensable que el trabajador tenga derecho a un descanso de media hora.

**I) Jornada Discontinua**, cuya característica principal es la interrupción para que el trabajador pueda libremente disponer del tiempo intermedio e implica dos momentos diferentes de inicio de jornada.

### 3.2.2 Guillermo Cabanellas<sup>36</sup>

En lo que respecta a este autor, hace la clasificación de la siguiente manera:

❖ **Por su Duración:** Se subclasifica en normal y extraordinaria

❖ **Por el Horario Solar:** Se va a subclasificar en tres categorías, es decir, en diurna, nocturna y mixta.

---

<sup>36</sup> Cfr. Cabanellas, Guillermo, op.cit.; pp. 397-398

- ❖ **Por la Naturaleza de su Trabajo:** Comprende tanto las insalubres y salubres.
- ❖ **Por el Sujeto:** Consistente en varones mayores de edad, de mujeres y de menores.
- ❖ **Por la Prestación:** En lo respectivo a tareas agrícolas, servicio doméstico, explotaciones públicas, por cuenta propia y por cuenta ajena.
- ❖ **En relación con la Norma Legal:** Atiende aquellas con protección limitada, excluidas del régimen legal e incluidas dentro de la norma legal.

### 3.2.3 Ley Federal del Trabajo

La ley Federal de 1970 va a hacer la siguiente clasificación:

- ❖ **Jornada Ordinaria:** Hace referencia, a la cantidad de horas en que se desempeña algún trabajo y la cual no puede exceder de los límites establecidos en la Ley. Se subclasifica de la siguiente manera:
  - a) **Jornada Diurna**<sup>37</sup>: Comprendida de las 6 de la mañana a las 8 de la noche. Su duración no puede exceder las 8 horas al día y debe tener un máximo de 48 horas semanales.
  - b) **Jornada Nocturna**<sup>38</sup> : Comprendida de las 8 de la noche a las 6 de la mañana. Su duración no puede exceder las 7 horas al día y debe tener un máximo de 42 horas semanales.

---

<sup>37</sup> Artículo 60-61. Ley Federal del Trabajo (1970)

<sup>38</sup> Ibidem (1970)

c) **Jornada Mixta**<sup>39</sup> : Este tipo de jornada comprende horarios tanto de la jornada diurna como de la nocturna. Su duración no puede exceder las 7 horas y media al día y debe tener un máximo de 45 horas semanales.

❖ **Jornada Continua**<sup>40</sup>: Se da el inicio de la jornada laboral y finaliza con una sola interrupción de treinta minutos para descansar o tomar algún alimento.

❖ **Jornada Discontinua**: Es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de dicha interrupción, se suponen dos momentos de inicio de la jornada de trabajo. Su hora de descanso intermedio es de una hora.

❖ **Jornada Especial**: Son aquellas cuya duración es mayor de la diaria o habitual, si con ello se consigue el reposo del sábado por la tarde o cualquier otra modalidad equivalente.

❖ **Jornada Extraordinaria**: La ley establece que la jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

---

<sup>39</sup> Ibidem (1970)

<sup>40</sup> Artículo 63°. Ley Federal del Trabajo (1970)

- ❖ ***Emergencia***<sup>41</sup> : El trabajo se prolonga más allá del límite ordinario de trabajo, por causas o circunstancias de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros de trabajo, del empleador o la propia existencia de la empresa.
  
- ❖ ***Legal Permitida***: Es un límite máximo que no puede ser transgredido unilateralmente por el empleador, ni mediante un contrato individual de trabajo o convenio colectivo. En nuestro ordenamiento, la jornada máxima legal es de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

### **3.3 Jornada Laboral dentro de prisión**

En un principio debemos recordar que el trabajo, se va a considerar indispensable para que todo ser humano tenga una economía para poder satisfacer sus necesidades primarias, secundarias y terciarias, esto de acuerdo, con la pirámide de la jerarquía de las necesidades humanas. Por lo tanto, el trabajo para los internos va a representar un elemento importante, ya que les brinda la posibilidad de contar con una fuente de ingresos tanto para ellos, como para el apoyo a sus familiares.

Es importante señalar, que tanto hombres como mujeres que se encuentran privados de su libertad son personas humanas y por lo cual, nadie les puede perturbar sus derechos fundamentales, los cuales son protegidos por nuestra norma suprema, leyes que de ella emanen e instrumentos internacionales; dicho derecho fundamental del trabajo consiste en una jornada de ocho horas, el salario mínimo, participaciones de utilidades y tiempo extraordinario.

Tenemos que tener muy en claro, que el trabajo desempeñado en prisión es un derecho que tiene el interno, puesto que se considera una actividad lícita y la cual es fundamental

---

<sup>41</sup> Artículo 65. Ley Federal del Trabajo (1970)



para poder llevar a cabo la readaptación social. Si bien, es importante la readaptación, también es fundamental la protección al trabajo en el interior de los centros penitenciarios. Dicha importancia va a radicar, en ofrecerles a aquellas personas privadas de la libertad una actividad laboral en condiciones óptimas, que cuenten también con una jornada laboral y sobre todo que tengan acceso a la seguridad social de manera personal y en un ámbito familiar; para ello, se necesita de la participación de las autoridades en materia de trabajo, así, como de las propias autoridades penitenciaria, cuya finalidad sea determinar las opciones más viables, por ejemplo, contactar a inversionistas interesados en proyectos productivos, los cuales sean beneficiosos para los internos.

La mayoría de las instalaciones con que cuenta el sistema penitenciario no reúne muchas veces las condiciones para dar cumplimiento a las obligaciones del Estado en materia de trabajo, capacitación, educación, deporte y espiritualidad, las cuales son indispensables para la readaptación social;<sup>42</sup> por lo cual, se ve vulnerado el derecho al trabajo, ya que se aprovechan en la situación en la que se encuentran, puesto que se les imponen jornadas extenuantes y se les pagan salarios miserables. En 1919 en la Conferencia Internacional de Washington, limitaron la duración del trabajo a jornadas de ocho horas y cuarenta y ocho horas semanales.

En tal sentido, diversas legislaciones del trabajo consideraron la idea de limitar la jornada, cuya finalidad sea la prohibición de jornadas inhumanas; por ende, se necesita ampliamente de la aplicación tanto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como de la Ley Federal del Trabajo, ya que se deben tratar como seres humanos y no como esclavos. Ahora bien, si lo vemos desde un punto de vista económico, la duración del trabajo puede repercutir sobre los costos de producción, beneficios de la empresa y precios de los bienes producidos.

---

<sup>42</sup>Secretaría de Gobierno. (01 de 10 de 2010). Diario Oficial de la Federación. Obtenido de [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5161669&fecha=01/10/2010](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5161669&fecha=01/10/2010). Recuperada el 15/10/2019 a las 14:30 hrs.

Es importante destacar que la reducción de la jornada laboral va a consistir, en la disminución de horas que le corresponderían trabajar a un empleado por el tipo de jornada que estuviera estipulado en el contrato, o bien en el convenio. La diferencia entre ambos términos radica, en que el contrato de trabajo se considera como: “el acuerdo de voluntades que se establece entre patrón y trabajador para llevar a cabo determinada actividad; en donde la parte llamada trabajadora puede tener o no cierta habilidad, a cambio de un beneficio económico que le permitirá atender necesidades personales o familiares.”<sup>43</sup>

Por otra parte, el contrato colectivo de trabajo se va a referir al convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.<sup>44</sup>

En el caso de aquellas personas que se encuentran privadas de su libertad y que mantengan una relación de trabajo con empresas privadas, no existe la firma de un contrato laboral de trabajo y mucho menos, va a existir la especificación del tipo de jornada laboral; lo anterior se debe, a que las empresas abusan sobre la ignorancia del tema laboral y aún peor, por la situación jurídica en la que se ven involucrados; debido a lo anterior, podemos señalar que el tipo de jornada que viven las personas privadas de la libertad corresponde a una jornada inhumana o también conocida como excesiva, la cual trae consigo el agotamiento de los trabajadores y va a provocar como consecuencia un verdadero despilfarro del material humano, sin beneficio para la producción.<sup>45</sup>

Por ello, las empresas privadas que desempeñen alguna actividad laboral en el interior de los centros penitenciarios y que requieran la mano de obra de reclusos, deben proteger los derechos laborales del interno, conforme a lo establecido tanto en la Constitución

---

<sup>43</sup> Barajas Montes de Oca, S. (1997). *Derecho del Trabajo*. México : MacGraw Hill-UNAM

<sup>44</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación. (Noviembre de 2014). Tesauro jurídico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Obtenido de [https://www.sitios.scjn.gob.mx/centrodedocumentacion/sites/default/files/tesauro\\_juridico\\_scjn/pdfs/04.%20TJSCJN%20-%20DerTrabajo.pdf](https://www.sitios.scjn.gob.mx/centrodedocumentacion/sites/default/files/tesauro_juridico_scjn/pdfs/04.%20TJSCJN%20-%20DerTrabajo.pdf). Recuperada el 15/10/2019 a las 14:45 hrs.

<sup>45</sup> Russel, R. A. (2009). *Curso del Derecho de trabajo*. Bolivia: Latinas editores.

Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y por ende en instrumentos internacionales; puesto que si respetan el marco legal, les permiten el aumento de turnos y sobre todo como beneficio primordial, se va a lograr una mayor producción, lo cual es equivalente a mayor ganancia.

## Capítulo Cuarto

### Organización Internacional del Trabajo

*“Un ganador es un soñador que nunca se rinde”*

*Nelson Mandela.*

#### 4.1 Trabajo Forzoso

La Organización Internacional de Trabajo da a conocer que 20.9 millones de personas son víctimas de trabajo forzoso, de las cuales el 90% van a ser explotadas por la economía privada. Es importante destacar, que el 68% corresponde a la explotación laboral forzada, por lo cual, podemos considerar al trabajo forzoso, como un problema de alcance mundial que va a afectar a todas las regiones y a todos los países del mundo, esto sin importar si son países industrializados o en desarrollo, es decir, ricos o pobres.

Se entiende por trabajo forzoso, aquel trabajo desempeñado por una persona en contra de su voluntad y suele coincidir en formas de esclavitud y de servidumbre, las cuales se encuentran prohibidas en nuestra constitución. El Código Internacional del Trabajo en el artículo 1210, como en el artículo 2 del Convenio número 29 sobre trabajo forzoso, considera como tal “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> Libro II, título II, Capítulo CXXX, aplicables para territorios insuficientemente desarrollados, referente al Convenio sobre Trabajo Forzoso, 1930, artículo 2°.

Esta definición realizada por la Organización Internacional de Trabajo va a contener dos elementos fundamentales, los cuales consisten en: <sup>47</sup>

<p><b>La ausencia de Consentimiento o falta de Voluntad.</b></p> <p>El comienzo de la situación del trabajo forzoso.</p>	<p><b>La Amenaza de una Pena.</b></p> <p>Medios para mantener a alguien en una situación de trabajo forzoso.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Confinamiento físico en el lugar de trabajo, en la cárcel o en detención privada.</li> <li>❖ Engaño o falsas promesas sobre el tipo y las condiciones del trabajo.</li> <li>❖ Retención e impago de salarios.</li> <li>❖ Coacción psicológica, esto es, orden de trabajar acompañada de una amenaza creíble de pena en caso de incumplimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Violencia física con el trabajador, en contra de su familia o personas cercanas a él.</li> <li>❖ Encarcelación u otro confinamiento físico.</li> <li>❖ Despido del puesto de trabajo.</li> <li>❖ Privación de alimento, cobijo u otras necesidades.</li> <li>❖ Cambio a condiciones laborales todavía peores.</li> </ul>

México como estado ratificante, adquirió el compromiso de suprimir el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas en 1935; su finalidad era adoptar medidas eficaces para prevenir el trabajo forzoso, así como también, proporcionar a las víctimas protección y acceso a las acciones jurídicas y de reparación, incluyendo la indemnización.

---

<sup>47</sup> Confederación Sindical Internacional . (s.f.). *Míni guía de acción "Trabajo Forzoso"*. Ginebra, suiza: ITUC CSI IGB.

#### 4.1.1 Convenio Número 29

Este Convenio cuenta con un alto nivel de ratificación por los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo y se considera, como norma fundamental del mismo, por lo cual, los estados miembros se encuentran obligados a respetar el principio de eliminación del trabajo forzoso. Dicha declaración fue aprobada en 1998 por la OIT, la cual señala:

*“Todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios”.*<sup>48</sup>

Después de haber sido estudiadas diversas proposiciones respecto al trabajo forzoso u obligatorio, se decidió adoptar dicho convenio internacional, el veintiocho de junio de mil novecientos treinta, pero hasta el doce de mayo de mil novecientos treinta y cuatro, México decidió ratificar el convenio relativo al trabajo forzoso; se va a establecer la prohibición de todo tipo de trabajo forzoso u obligatorio, salvo el servicio militar, el trabajo penitenciario y cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor.

En el caso de la excepción del trabajo penitenciario, si bien, debe de ser obligatorio, debe de cumplir con las condiciones específicas, es decir, debe ser digno, decente y construir una fase en la etapa hacia la readaptación social de los privados de su libertad; por lo cual, los reclusos deben gozar de las garantías mínimas con las que debe contar un trabajador, como lo sería en materia de protección social, es decir, en condiciones laborales optimas y sobre todo una jornada laboral adecuada.

---

<sup>48</sup> Artículo 1 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. 1998

El Convenio número 29 cuenta con 32 Artículos los cuales a la letra señalan<sup>49</sup>:

**Artículo 1o.**

*1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.*

*2. Con miras a esta supresión total, el trabajo forzoso u obligatorio podrá emplearse, durante el período transitorio, únicamente para fines públicos y a título excepcional, en las condiciones y con las garantías estipuladas en los artículos siguientes.*

*3. A la expiración de un plazo de cinco años a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y cuando el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo prepare el informe a que se refiere el artículo 31, dicho Consejo examinará la posibilidad de suprimir sin nuevo aplazamiento el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y decidirá la conveniencia de inscribir esta cuestión en el orden del día de la Conferencia.*

**Artículo 2o.**

*1. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.*

---

<sup>49</sup> Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Convenio sobre el trabajo forzoso 1930*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029). Recuperada el 15/10/2019 a las 16:30 hrs.

*2. Sin embargo, a los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio no comprende:*

- a) Cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;*
- b) Cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo;*
- c) cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;*
- d) cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población;*
- e) los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos.*



**Artículo 3o.** *A los efectos del presente Convenio, la expresión autoridades competentes designa a las autoridades metropolitanas, o a las autoridades centrales superiores del territorio interesado.*

**Artículo 4o.**

*1. Las autoridades competentes no deberán imponer o dejar que se imponga el trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado.*

*2. Si existiera tal forma de trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado, en la fecha en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo haya registrado la ratificación de este Convenio por un Miembro, este Miembro deberá suprimir completamente dicho trabajo forzoso u obligatorio desde la fecha en que para él entre en vigor el presente Convenio.*

**Artículo 5o.**

*1. Ninguna concesión a particulares, compañías o personas jurídicas privadas deberá implicar la imposición de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio cuyo objeto sea la producción o recolección de productos que utilicen dichos particulares, compañías o personas jurídicas privadas, o con los cuales comercien.*

*2. Si las concesiones existentes contienen disposiciones que impliquen la imposición de semejante trabajo forzoso u obligatorio, esas disposiciones deberán quedar sin efecto tan pronto sea posible, a fin de satisfacer las prescripciones del artículo 1 del presente Convenio.*

**Artículo 6o.** *Los funcionarios de la administración, incluso cuando deban estimular a las poblaciones a su cargo a que se dediquen a una forma cualquiera de trabajo, no deberán ejercer sobre esas poblaciones una presión colectiva o individual con el fin de hacerlas trabajar para particulares, compañías o personas jurídicas privadas.*

**Artículo 7o.**

*1. Los jefes que no ejerzan funciones administrativas no podrán recurrir al trabajo forzoso u obligatorio.*

*2. Los jefes que ejerzan funciones administrativas podrán recurrir al trabajo forzoso u obligatorio, con la autorización expresa de las autoridades competentes, en las condiciones previstas por el artículo 10 del presente Convenio.*

*3. Los jefes legalmente reconocidos que no reciban una remuneración adecuada en otra forma podrán disfrutar de servicios personales debidamente reglamentados, siempre que se tomen todas las medidas necesarias para evitar cualquier abuso.*

**Artículo 8o.**

*1. La responsabilidad de toda decisión de recurrir al trabajo forzoso u obligatorio incumbirá a las autoridades civiles superiores del territorio interesado.*

*2. Sin embargo, estas autoridades podrán delegar en las autoridades locales superiores la facultad de imponer trabajo forzoso u obligatorio, cuando este trabajo no implique el alejamiento de los trabajadores de su residencia habitual.*

*Dichas autoridades podrán igualmente delegar en las autoridades locales superiores, en los períodos y en las condiciones que se estipulen en la reglamentación prevista en el*

*artículo 23 del presente Convenio, la facultad de imponer un trabajo forzoso u obligatorio para cuya ejecución los trabajadores deban alejarse de su residencia habitual, cuando se trate de facilitar el traslado de funcionarios de la administración en ejercicio de sus funciones y el transporte de material de la administración.*

**Artículo 9o.** *Salvo las disposiciones contrarias estipuladas en el artículo 10 del presente Convenio, toda autoridad facultada para imponer un trabajo forzoso u obligatorio no deberá permitir que se recurra a esta forma de trabajo sin cerciorarse previamente de que:*

- a) el servicio o trabajo por realizar presenta un gran interés directo para la comunidad llamada a realizarlo;*
- b) el servicio o trabajo es actual o inminentemente necesario;*
- c) ha sido imposible procurarse la mano de obra voluntaria para la ejecución de este servicio o trabajo, a pesar de la oferta de salarios y de condiciones de trabajo iguales, por lo menos, a las que prevalecen en el territorio interesado para trabajos o servicios análogos;*
- d) dicho trabajo o servicio no impondrá una carga demasiado pesada a la población actual, habida cuenta de la mano de obra disponible y de su aptitud para emprender el trabajo en cuestión.*

**Artículo 10o.**

*1. El trabajo forzoso u obligatorio exigido a título de impuesto, y el trabajo forzoso u obligatorio a que recurran los jefes que ejerzan funciones administrativas para la realización de trabajos de utilidad pública, deberán ser suprimidos progresivamente.*

*2. En espera de esta abolición, cuando el trabajo forzoso u obligatorio se exija a título de impuesto, y cuando el trabajo forzoso u obligatorio se imponga por jefes que ejerzan funciones administrativas para la ejecución de trabajos de utilidad pública, las autoridades interesadas deberán cerciorarse previamente de que:*

- a) el servicio o trabajo por realizar presenta un gran interés directo para la comunidad llamada a realizarlo;*
- b) el servicio o trabajo es actual o inminentemente necesario;*
- c) dicho trabajo o servicio no impondrá una carga demasiado pesada a la población actual, habida cuenta de la mano de obra disponible y de su aptitud para emprender el trabajo en cuestión;*
- d) la ejecución de este trabajo o servicio no obligará a los trabajadores a alejarse del lugar de su residencia habitual;*
- e) la ejecución de este trabajo o servicio estará dirigida de acuerdo con las exigencias de la religión, de la vida social y de la agricultura.*

**Artículo 11o.**

*Sólo podrán estar sujetos al trabajo forzoso u obligatorio los adultos aptos del sexo masculino cuya edad no sea inferior a dieciocho años ni superior a cuarenta y cinco. Salvo para las categorías de trabajo previstas en el artículo 10 del presente Convenio, deberán observarse las limitaciones y condiciones siguientes:*

- a) Reconocimiento previo, siempre que sea posible, por un médico designado por la administración, para comprobar la ausencia de toda enfermedad contagiosa y la aptitud física de los interesados para soportar el trabajo impuesto y las condiciones en que habrá de realizarse;*

- b) exención del personal escolar, alumnos y profesores, así como del personal administrativo en general;*
- c) mantenimiento, en cada comunidad, del número de hombres adultos y aptos indispensables para la vida familiar y social;*
- d) respeto de los vínculos conyugales y familiares.*

2. A los efectos del apartado c) del párrafo 1 de este artículo, la reglamentación prevista en el artículo 23 del presente Convenio fijará la proporción de individuos de la población permanente masculina y apta que podrá ser objeto de un reclutamiento determinado, sin que esta proporción pueda, en ningún caso, exceder del 25 por ciento de esta población. Al fijar esa proporción, las autoridades competentes deberán tener en cuenta la densidad de población, el desarrollo social y físico de la misma; la época del año y el estado de los trabajos que van a efectuar los interesados en su localidad por su propia cuenta; de una manera general, las autoridades deberán respetar las necesidades económicas y sociales de la vida normal de la comunidad interesada.

#### ***Artículo 12o.***

*1. El período máximo durante el cual un individuo cualquiera podrá estar sujeto al trabajo forzoso u obligatorio, en sus diversas formas, no deberá exceder de sesenta días por cada período de doce meses, debiendo incluirse en estos sesenta días los días de viaje necesarios para ir al lugar donde se realice el trabajo y regresar.*

*2. Todo trabajador sujeto al trabajo forzoso u obligatorio deberá poseer un certificado que indique los períodos de trabajo forzoso u obligatorio que haya efectuado.*

### **Artículo 13o.**

*1. Las horas normales de trabajo de toda persona sujeta al trabajo forzoso u obligatorio deberán ser las mismas que las que prevalezcan en el trabajo libre, y las horas de trabajo que excedan de la jornada normal deberán ser remuneradas con arreglo a las mismas tasas aplicadas a las horas extraordinarias de los trabajadores libres.*

*2. Se deberá conceder un día de reposo semanal a todas las personas sujetas a cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, debiendo coincidir este día, siempre que sea posible, con el día consagrado por la tradición, o los usos del país o la región.*

### **Artículo 14o.**

*1. Con excepción del trabajo previsto en el artículo 10 del presente Convenio, el trabajo forzoso u obligatorio, en todas sus formas, deberá ser remunerado en metálico y con arreglo a tasas que, para el mismo género de trabajo, no deberán ser inferiores a las vigentes en la región donde los trabajadores estén empleados, ni a las vigentes en la región donde fueron reclutados.*

*2. Cuando se trate de un trabajo impuesto por jefes en ejercicio de sus funciones administrativas, deberá introducirse, cuanto antes, el pago de los salarios de acuerdo con las tasas indicadas en el párrafo anterior.*

*3. Los salarios deberán pagarse a los propios trabajadores y no a su jefe de tribu o a otra autoridad.*

*4. Los días de viaje para ir al lugar del trabajo y regresar deberán contarse como días de trabajo para el pago de los salarios.*

*5. El presente artículo no impedirá que se proporcionen a los trabajadores, como parte del salario, las raciones de alimentos acostumbradas, y estas raciones deberán ser, por lo menos, de un valor equivalente a la suma de dinero que pueden representar; pero no se hará ningún descuento del salario para el pago de impuestos, ni por los alimentos, vestidos y alojamiento especiales proporcionados a los trabajadores para mantenerlos en estado de continuar su trabajo, habida cuenta de las condiciones especiales del empleo, o por el suministro de herramientas.*

#### **Artículo 15o.**

*1. Cualquier legislación referente a la indemnización de los accidentes del trabajo y cualquier legislación que prevea una indemnización para las personas a cargo de los trabajadores fallecidos o inválidos, que estén o vayan a entrar en vigor en el territorio interesado, deberán aplicarse a las personas sujetas al trabajo forzoso u obligatorio en las mismas condiciones que a los trabajadores libres.*

*2. En todo caso, cualquier autoridad competente que recurra al trabajo forzoso u obligatorio deberá estar obligada a asegurar la subsistencia de dichos trabajadores cuando, a consecuencia de un accidente o de una enfermedad que resulte de su trabajo, se encuentren total o parcialmente incapacitados para subvenir a sus necesidades. Esta autoridad también deberá estar obligada a tomar las medidas necesarias para asegurar la subsistencia de cualquier persona a cargo del trabajador, en caso de incapacidad o de fallecimiento resultante del trabajo.*

#### **Artículo 16o.**

*1. Las personas sujetas al trabajo forzoso u obligatorio no deberán ser transferidas, salvo en caso de necesidad excepcional, a regiones donde las condiciones climáticas y*

*alimentarias sean tan diferentes de aquellas a que se hallen acostumbradas que constituyan un peligro para su salud.*

*2. En ningún caso se autorizará este traslado de trabajadores sin que se hayan aplicado todas las medidas de higiene y de alojamiento necesarias para su instalación y para proteger su salud.*

*3. Cuando no se pueda evitar dicho traslado, se tomarán medidas para garantizar la aclimatación progresiva de los trabajadores a las nuevas condiciones climáticas y alimentarias, previo informe del servicio médico competente.*

*4. Cuando estos trabajadores deban ejecutar un trabajo regular al que no se hallen acostumbrados, se deberán tomar las medidas necesarias para lograr su adaptación a este género de trabajo, especialmente en lo que se refiere al entrenamiento progresivo, a las horas de trabajo, a los intervalos de descanso y al mejoramiento o aumento de las raciones alimenticias que puedan ser necesarias.*

**Artículo 17o.** *Antes de autorizar el recurso al trabajo forzoso u obligatorio en trabajos de construcción o de conservación que obliguen a los trabajadores a vivir en los lugares de trabajo durante un período prolongado, las autoridades competentes deberán cerciorarse de que:*

*1. Se han tomado todas las medidas necesarias para asegurar la higiene de los trabajadores y garantizarles la asistencia médica indispensable, y, en particular:*

- a) que dichos trabajadores serán sometidos a un examen médico antes de comenzar los trabajos, y a nuevos exámenes, a intervalos determinados, mientras dure su empleo;*



*b) que se dispone de un personal médico suficiente y de los dispensarios, enfermerías ambulancias y hospitales requeridos para hacer frente a todas las necesidades;*

*c) que las condiciones de sanidad de los lugares de trabajo, el suministro de agua potable, víveres, combustible y utensilios de cocina y, cuando sea necesario, las condiciones de vivienda y vestido son satisfactorias;*

*2. Se han tomado las medidas necesarias para garantizar la subsistencia de la familia del trabajador, especialmente facilitando el envío a la misma de una parte del salario por medio de un procedimiento seguro y con el consentimiento o a solicitud del trabajador;*

*3. Los viajes de ida de los trabajadores al lugar de trabajo y los de regreso estarán garantizados por la administración, bajo su responsabilidad y a sus expensas, y la administración facilitará estos viajes utilizando al máximo todos los medios de transporte disponibles;*

*4. En caso de enfermedad o de accidente que cause una incapacidad de trabajo de cierta duración, la repatriación de los trabajadores estará a cargo de la administración;*

*5. Todo trabajador que desee permanecer como trabajador libre a la expiración de su período de trabajo forzoso u obligatorio tendrá la facultad de hacerlo, sin perder sus derechos a la repatriación gratuita, durante un período de dos años.*

**Artículo 18o.**

*1. El trabajo forzoso u obligatorio para el transporte de personas o de mercancías, por ejemplo, el de los cargadores y el de los barqueros, deberá ser suprimido lo antes posible, y hasta que se suprima, las autoridades competentes deberán dictar reglamentos que determinen especialmente:*

- a) *la obligación de no utilizar este trabajo sino para facilitar el transporte de funcionarios de la administración en el ejercicio de sus funciones, el transporte del material de la administración o, en caso de absoluta necesidad, para el transporte de otras personas que no sean funcionarios.*
- b) *la obligación de no emplear en dichos transportes sino a hombres que hayan sido reconocidos físicamente aptos para este trabajo, después de pasar un médico, siempre que dicho examen sea posible, y en caso de que no lo fuere, la persona que contrate esta mano de obra deberá garantizar, bajo su propia responsabilidad, que los obreros empleados tienen la aptitud física requerida y que no padecen ninguna enfermedad contagiosa;*
- c) *la carga máxima que podrán llevar los trabajadores;*
- d) *la distancia máxima desde el lugar donde trabajen al lugar de su residencia;*
- e) *el número máximo de días al mes, o en cualquier otro período, en que podrá exigirse a los trabajadores este trabajo, comprendiendo en este número los días del viaje de regreso;*
- f) *las personas que estarán autorizadas a exigir esta forma de trabajo forzoso u obligatorio, y hasta qué punto estarán facultadas para exigirlo.*

*2. Al fijar los máximos a que se refieren los incisos c), d) y e) del párrafo precedente, las autoridades competentes deberán tener en cuenta todos los elementos pertinentes, especialmente el de la aptitud física de la población que va a ser reclutada, la naturaleza del itinerario que tiene que recorrer y las condiciones climatológicas.*

*3. Las autoridades competentes también deberán tomar disposiciones para que el trayecto diario normal de los portadores no exceda de una distancia que corresponda a la duración media de una jornada de trabajo de ocho horas, entendiéndose que para determinarla se*

*deberá tener en cuenta no sólo la carga que hay que llevar y la distancia por recorrer, sino también el estado del camino, la época del año y todos los demás factores de importancia; si fuera necesario imponer a los portadores algunas horas de marcha extraordinarias, deberán ser remuneradas con arreglo a tasas más elevadas que las normales.*

**Artículo 19o.**

*1.- Las autoridades competentes deberán solamente autorizar el recurso a cultivos obligatorios como un método para prevenir el hambre o una carencia de productos alimenticios, y siempre a reserva de que los alimentos o los productos así obtenidos se conviertan en propiedad de los individuos o de la colectividad que los haya producido.*

*2. El presente artículo no deberá tener por efecto la supresión de la obligación de los miembros de la comunidad de ejecutar el trabajo impuesto por la ley o la costumbre, cuando la producción se encuentre organizada, según la ley y la costumbre, sobre una base comunal, y cuando los productos o los beneficios resultantes de la venta de estos productos sean propiedad de la colectividad.*

**Artículo 20o.**

*Las legislaciones que prevean una represión colectiva aplicable a toda una comunidad por delitos cometidos por cualquiera de sus miembros no deberán establecer, como método represivo, el trabajo forzoso u obligatorio por una comunidad.*

**Artículo 21o.**

*No se recurrirá al trabajo forzoso u obligatorio para los trabajos subterráneos que se realicen en las minas.*

**Artículo 22o.**

*Las memorias anuales que los Miembros que ratifiquen el presente Convenio habrán de presentar a la Oficina Internacional del Trabajo, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las medidas que hayan tomado para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio, contendrán una información lo más completa posible, sobre cada territorio interesado, referente a la amplitud con que se haya utilizado el trabajo forzoso u obligatorio en ese territorio, y a los puntos siguientes: fines para los que se ha efectuado este trabajo; porcentaje de enfermedades y mortalidad; horas de trabajo; métodos para el pago de los salarios, tasas de los salarios, y cualquier otro dato de interés.*

**Artículo 23o.**

*1. Las autoridades competentes deberán dictar una reglamentación completa y precisa sobre el empleo del trabajo forzoso u obligatorio, para hacer efectivas las disposiciones del presente Convenio.*

*2. Esta reglamentación deberá contener, especialmente, reglas que permitan a cada persona sujeta al trabajo forzoso u obligatorio presentar a las autoridades todas las reclamaciones relativas a las condiciones de trabajo y que garanticen que estas reclamaciones serán examinadas y tomadas en consideración.*

**Artículo 24o.**

*Deberán tomarse medidas adecuadas, en todos los casos, para garantizar la estricta aplicación de los reglamentos relativos al empleo del trabajo forzoso u obligatorio, ya sea mediante la extensión al trabajo forzoso u obligatorio de las funciones de cualquier organismo de inspección creado para la vigilancia del trabajo libre, ya sea mediante cualquier otro sistema conveniente. También deberán tomarse medidas para que las personas sujetas al trabajo forzoso conozcan el contenido de estos reglamentos.*

**Artículo 25o.**

*El hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales, y todo Miembro que ratifique el presente Convenio tendrá la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley son realmente eficaces y se aplican estrictamente.*

**Artículo 26o.**

*1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en los territorios sujetos a su soberanía, jurisdicción, protección, tutela o autoridad, siempre que tenga derecho a aceptar obligaciones que se refieran a cuestiones de jurisdicción interior. Sin embargo, si este Miembro quiere acogerse a las disposiciones del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberá acompañar su ratificación de una declaración en la que indique:*

- a) los territorios respecto de los cuales pretende aplicar las disposiciones del presente Convenio sin modificaciones;*
- b) los territorios respecto de los cuales pretende aplicar las disposiciones del presente Convenio con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;*
- c) los territorios respecto de los cuales se reserva su decisión.*

*2. La declaración antes mencionada se considerará como parte integrante de la ratificación y producirá sus mismos efectos. Todo Miembro que formule una declaración similar podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a las reservas formuladas en virtud de los apartados 2) y 3) del párrafo 1 de este artículo.*

**Artículo 27o.**

*Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.*

**Artículo 28o.**

*1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros cuyas ratificaciones hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo.*

*2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General.*

*3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.*

**Artículo 29o.**

*Tan pronto como se hayan registrado en la Oficina Internacional del Trabajo las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.*

**Artículo 30o.**

*1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.*

*2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de cinco años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de cinco años, en las condiciones previstas en este artículo.*

**Artículo 31o.**

*A la expiración de cada período de cinco años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.*

**Artículo 32o.**

*1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, la ratificación por un Miembro del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia de este Convenio sin ninguna demora, no obstante, las disposiciones contenidas en el artículo 30, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor.*

2. *A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.*

3. *Sin embargo, este Convenio continuará en vigor, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.*

#### **4.1.2 Convenio número 105**

De igual manera que el Convenio 29, se le va a considerar como norma fundamental, ya que tiene un alto nivel de ratificación por los Estados miembros de la Organización Internacional del trabajo.

Fue adoptado el veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y siete, pero hasta a el primero de junio de mil novecientos cincuenta y nueve, México dio aprobación; este convenio obliga a los Estados, a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma del trabajo forzoso u obligatorio, en caso de existir, se van a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio.

Cuenta con 10 artículos, los cuales a la letra establecen: <sup>50</sup>

##### ***Artículo 1o.***

*Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:*

---

<sup>50</sup> Organización Internacional del Trabajo . (2017). *Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)*.  
Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312250:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO).  
Recuperada el 16/10/2019 a las 15:45 hrs.



- a) *Como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;*
- b) *como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;*
- c) *como medida de disciplina en el trabajo;*
- d) *como castigo por haber participado en huelgas*
- e) *como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.*

**Artículo 2o.**

*Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio, según se describe en el artículo 1 de este Convenio.*

**Artículo 3o.**

*Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.*

**Artículo 4o.**

*1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.*

*2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.*

*3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.*

#### **Artículo 5o.**

*1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.*

*2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.*

#### **Artículo 6o.**

*1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.*

*2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.*

**Artículo 7o.**

*El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.*

**Artículo 8o.**

*Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.*

**Artículo 9o.**

*En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:*

- a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante, las disposiciones contenidas en el artículo 5, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;*
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.*

*2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.*

**Artículo 10o.**

*Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.*

**4.1.3 Protocolo relativo al trabajo forzoso.**

Fue adoptado el once de junio del dos mil catorce y cuenta con 12 artículos los cuales a la letra establecen:<sup>51</sup>

**Artículo 1o.**

*1. Al dar cumplimiento a sus obligaciones en virtud del Convenio de suprimir el trabajo forzoso u obligatorio, todo Miembro deberá adoptar medidas eficaces para prevenir y eliminar su utilización, proporcionar a las víctimas protección y acceso a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización, y sancionar a los autores del trabajo forzoso u obligatorio.*

*2. Todo Miembro deberá formular, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, una política y un plan de acción nacionales a fin de lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio que prevea la adopción de medidas sistemáticas por parte de las autoridades competentes y, si procede, en coordinación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con otros grupos interesados.*

---

<sup>51</sup> Naciones Unidas . (s.f.). *Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso* . Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/Protocol2014ForcedLabourConvention.aspx>. Recuperada el 17/10/2019 a las 14:30 hrs.

**3.** *Se reafirma la definición de trabajo forzoso u obligatorio contenida en el Convenio y, por consiguiente, las medidas mencionadas en el presente Protocolo deberán incluir actividades específicas para luchar contra la trata de personas con fines de trabajo forzoso u obligatorio.*

**Artículo 2o.**

*Las medidas que se han de adoptar para prevenir el trabajo forzoso u obligatorio deberán incluir:*

- a) educación e información destinadas en especial a las personas consideradas particularmente vulnerables, a fin de evitar que sean víctimas de trabajo forzoso u obligatorio;*
- b) educación e información destinadas a los empleadores, a fin de evitar que resulten involucrados en prácticas de trabajo forzoso u obligatorio;*
- c) esfuerzos para garantizar que:*
  - I. el ámbito de la legislación relativa a la prevención del trabajo forzoso u obligatorio y el control de su cumplimiento, incluida la legislación laboral si procede, abarquen a todos los trabajadores y a todos los sectores de la economía, y*
  - II. se fortalezcan los servicios de inspección del trabajo y otros servicios responsables de la aplicación de esta legislación;*
- d) la protección de las personas, en particular los trabajadores migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas en el proceso de contratación y colocación;*

e) *apoyo a los sectores público y privado para que actúen con la debida diligencia a fin de prevenir el trabajo forzoso u obligatorio y de responder a los riesgos que conlleva; y*

f) *acciones para abordar las causas generadoras y los factores que aumentan el riesgo de trabajo forzoso u obligatorio.*

**Artículo 3o.**

*Todo Miembro deberá adoptar medidas eficaces para identificar, liberar y proteger a todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio y para permitir su recuperación y readaptación, así como para proporcionarles otras formas de asistencia y apoyo.*

**Artículo 4o.**

*1. Todo Miembro deberá velar por que todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional, tengan acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización.*

*2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con los principios fundamentales de su sistema jurídico, las medidas necesarias para velar por que las autoridades competentes puedan decidir no enjuiciar ni imponer sanciones a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio por su participación en actividades ilícitas que se han visto obligadas a cometer como consecuencia directa de estar sometidas a trabajo forzoso u obligatorio.*

**Artículo 5o.**

*Los Miembros deberán cooperar entre sí para garantizar la prevención y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.*

**Artículo 6o.**

*Las medidas adoptadas para aplicar las disposiciones del presente Protocolo y del Convenio deberán ser determinadas por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.*

**Artículo 7o.**

*Se suprimen las disposiciones transitorias del artículo 1, párrafos 2 y 3, y de los artículos 3 a 24 del Convenio*

**Artículo 8o.**

*1. Un Miembro podrá ratificar el presente Protocolo al mismo tiempo que ratifica el Convenio, o en cualquier momento después de la ratificación de este, comunicando la ratificación formal, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.*

*2. El Protocolo entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. Desde dicho momento, el presente Protocolo entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación. A partir de ese momento, el Convenio será obligatorio para el Miembro interesado, con la adición de los artículos 1 a 7 del presente Protocolo.*

**Artículo 9o.**

*1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Protocolo podrá denunciarlo en todo momento en que el Convenio esté abierto a la denuncia de conformidad con su artículo 30,*

*mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.*

*2. La denuncia del Convenio de conformidad con sus artículos 30 ó 32 implicará, ipso jure, la denuncia del presente Protocolo.*

**3.** Toda denuncia del presente Protocolo efectuada de conformidad con los párrafos 1 o 2 de este artículo no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

**Artículo 10o.**

*1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.*

*2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Protocolo.*

**Artículo 11o.**

*El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y denuncias registradas por el Director General.*

**Artículo 12o.**

*Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Protocolo son igualmente auténticas.*



## **4.2 Igualdad de oportunidades y trato en el empleo y no discriminación.**

### **4.2.1 Convenio número 100**

De igual manera se le considera como norma fundamental, por su alto nivel de ratificación por los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Fue adoptado por la OIT el veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, pero hasta el veinte tres de agosto de mil novecientos cincuenta y dos, México ratifico dicho convenio relativo al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina, es decir, por un trabajo de igual valor.

Cuenta con 14 artículos los cuáles a la letra establecen:

#### ***Artículo 1o.***

*A los efectos del presente Convenio:*

- a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;*
- b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.*

#### ***Artículo 2o.***

*1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de*

*remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.*

*2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:*

*a) la legislación nacional;*

*b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;*

*c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores;*

*d) la acción conjunta de estos diversos medios.*

### **Artículo 3o.**

*1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.*

*2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.*

*3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.*

**Artículo 4o.**

*Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.*

**Artículo 5o.**

*Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.*

**Artículo 6o.**

*1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.*

*2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.*

*3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.*

**Artículo 7o.**

*1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:*

- a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;*

- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;*
- c) los territorios respecto de los cuales sea inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales sea inaplicable;*
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.*

*2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.*

*3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.*

*4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.*

#### **Artículo 8o.**

*1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.*

*2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.*

*3. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.*

#### **Artículo 9o.**

*1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.*

*2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.*

#### **Artículo 10o.**

*1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.*

*2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.*

**Artículo 11o.**

*El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.*

**Artículo 12o.** *Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.*

**Artículo 13o.** *En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:*

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante, las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;*
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.*

2. *Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.*

**Artículo 14o.**

*Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.*

#### **4.2.2 Convenio número 111**

También conocido como norma fundamental por su alto nivel de ratificación; fue adoptado por la Organización Internacional del Trabajo el veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, pero hasta el once de septiembre de mil novecientos sesenta y uno fue ratificado por México.

Mediante este Convenio se va a establecer la prohibición de todo tipo de discriminación en el Empleo por motivo ilícito, es decir, por raza, color, sexo, religión, opinión política, u origen social. La OIT da una pequeña definición sobre Discriminación, la cual la debemos entender como “Cualquier distinción, exclusión o preferencia que se tenga, cuyo efecto sea anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.”<sup>52</sup>

Cuenta con 14 Artículos, los cuales a la letra establecen:<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Íbidem, OIT, 2019, pp 58

<sup>53</sup> Organización Internacional del Trabajo . (2017). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO) Recuperada el día 17/10/2019 a las 18:30 hrs.

## **Artículo 1o.**

*1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:*

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;*
  
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.*

*2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.*

*3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.*

## **Artículo 2o.**

*Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.*



**Artículo 3o.**

*Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:*

- a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;*
- b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;*
- c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;*
- d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;*
- e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;*
- f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.*

**Artículo 4o.**

*No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.*

**Artículo 5o.**

*1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.*

*2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.*

**Artículo 6o.**

*Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.*

**Artículo 7o.**

*Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.*

**Artículo 8o.**

*1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.*

*2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.*

*3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.*

**Artículo 9o.**

*1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.*

*2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.*

**Artículo 10o.**

*1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.*

*2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.*

**Artículo 11o.**

*El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.*

**Artículo 12o.**

*Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.*

**Artículo 13o.**

*1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:*

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante, las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;*
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.*

*2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.*

**Artículo 14o.**

*Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.*

**4.3.3 Convenio número 155**

En este convenio podremos encontrar, todo lo relacionado con a la seguridad y salud de los trabajadores; fue adoptado el veinte dos de junio de mil novecientos ochenta y uno, pero México ratificó dicho convenio hasta el primero de febrero de mil novecientos ochenta y dos. Este Convenio cuenta con 30 artículos, divididos en cinco apartados, de los cuales sólo se excluyó el apartado tercero por no tener relevancia con el tema; a la letra establecen:

***Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones***

**Artículo 1o.**

*1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.*

*2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a determinadas ramas de actividad económica, tales como el transporte marítimo o la pesca, en las que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.*

*3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las ramas de actividad que hubieren sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de*

*dicha exclusión y describiendo las medidas tomadas para asegurar suficiente protección a los trabajadores en las ramas excluidas, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.*

**Artículo 2o.**

*1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores de las ramas de actividad económica abarcadas.*

*2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta, tan pronto como sea posible, con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se presenten problemas particulares de aplicación.*

*3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías limitadas de trabajadores que hubiesen sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.*

**Artículo 3o.**

*A los efectos del presente Convenio:*

*a) la expresión ramas de actividad económica abarca todas las ramas en que hay trabajadores empleados, incluida la administración pública;*

- b) el término trabajadores abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos;*
- c) la expresión lugar de trabajo abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador;*
- d) el término reglamentos abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes han conferido fuerza de ley;*
- e) el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.*

## **Parte II. Principios de una Política Nacional**

### **Artículo 4o.**

- 1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.*
- 2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.*

**Artículo 5o.**

*La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:*

- a) diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);*
- b) relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;*
- c) formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene.*
- d) comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;*
- e) la protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio.*

**Artículo 6o.**

*La formulación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio debería precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades, los empleadores, los*



*trabajadores y otras personas interesadas, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales.*

**Artículo 7o.**

*La situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar, y evaluar los resultados.*

**Parte IV. Acción a Nivel de Empresa**

**Artículo 16o.**

*1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.*

*2. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicos, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.*

*3. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.*

**Artículo 17o.**

*Siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio.*

**Artículo 18o.**

*Los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios.*

**Artículo 19o.**

*Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales:*

- a) los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador;*
- b) los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;*
- c) los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;*
- d) los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;*

- e) *los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa;*
- f) *el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.*

**Artículo 20o.**

*La cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten en aplicación de los artículos 16 a 19 del presente Convenio.*

**Artículo 21o.**

*Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores.*

**Parte V. Disposiciones Finales**

**Artículo 22o.**

*El presente Convenio no revisa ninguno de los convenios o recomendaciones internacionales del trabajo existentes.*

**Artículo 23o.**

*Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.*

**Artículo 24o.**

*1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.*

*2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.*

*3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.*

**Artículo 25o.**

*1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.*

*2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.*

**Artículo 26o.**

*1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.*

*2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.*

**Artículo 27o.**

*El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.*

**Artículo 28o.**

*Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.*

**Artículo 29o.**

*1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:*

*a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante, las disposiciones contenidas en el artículo 25, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;*

*b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.*

*2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.*

***Artículo 30o.***

*Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.*

## CAPÍTULO QUINTO

### Derecho fundamental al trabajo en el ámbito Federal e Internacional

*“Todo parece imposible, hasta que se hace”*

*Nelson Mandela*

#### **5.1.- Derecho al Trabajo de las Personas Privadas de su Libertad.**

En este último capítulo se abordará, que leyes e instrumentos internacionales van a regular el derecho al trabajo de aquellas personas que tengan un vínculo laboral con empresas privadas y desempeñan alguna actividad en el interior de un Centro de Prevención y Readaptación Social.

Toda persona que se encuentra privada de la libertad deberá gozar del derecho fundamental al trabajo, por cual, se va a tener la necesidad de que las autoridades penitenciarias como el Estado, garanticen el trabajo desempeñado en el interior de los recintos carcelarios en las mismas condiciones que aquellas personas que no entran en ese supuesto. Aunque lo veamos muy alejado de la realidad, debemos de entender que los trabajadores privados de la libertad van a guardar una cierta semejanza respecto de aquellas personas que prestan su servicio a una dependencia de gobierno, en específico, de los trabajadores de confianza; dado que no se les ve respetado ese derecho a la estabilidad laboral.

Entendemos de manera general, que la estabilidad laboral va a consistir, en todo derecho con el que debe de contar todo trabajador para permanecer en su actividad laboral todo el tiempo que así lo requiera, esto quiere decir, que el trabajador va a presentar su renuncia voluntaria al empleador. Por lo cual, es importante señalar que el patrón no puede terminar por simple voluntad la relación de trabajo, únicamente la rescisión debe ser por causa justificada como lo estipula la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, que, en términos amplios se refiere a la capacidad del trabajador y al comportamiento de este. Por otra parte, para la doctrina, la estabilidad en el empleo va a tener dos vertientes: absoluta y relativa; hablamos de la estabilidad absoluta cuando se va a negar al empleador la facultad de disolver la relación laboral por simple voluntad, por lo cual, únicamente se va a permitir la disolución de dicho vínculo por alguna causal y la cual debe de ser probada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad por parte del trabajador. Ahora bien, hablamos de una estabilidad relativa, en caso de autorizar al empleador a disolver dicha relación laboral de manera unilateral; mediante el pago de una indemnización.<sup>54</sup>

Por todo lo mencionado con anterioridad debemos de entender que no importa la situación jurídica en la que te encuentres, lo importante es que tanto el Estado, las dependencias de gobierno y las instituciones penitenciarias respeten tanto el derecho fundamenta al trabajo, como el derecho humano a la estabilidad laboral.

Hoy en la actualidad tanto para los centros penitenciarios como para el Estado, le van a dar mayor importancia al trabajo, dado que su finalidad es promover la reinserción y no la readaptación social, la cual ha quedado en el olvido. Derivado a lo anterior podemos decir, que el trabajo se va a percibir de manera objetiva y de esta manera, no se utilizan métodos para regular esa deficiencia que existe en el ámbito laboral, en específico, en lo que respecta a la jornada laboral y a la seguridad social.

---

<sup>54</sup> Karina, T. S. (Noviembre-Diciembre de 2011). *Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana*. Obtenido de <http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/17009.pdf>. Recuperada el día 16/11/2019 a las 15:30 hrs.



El marco normativo que atenderemos será: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social. Así mismo, se analizarán Tratados Internacionales, es decir, de manera genérica nos vamos a referir a esa violación al derecho fundamental del trabajo, así como, de manera específica haremos la comparativa que existe entre un trabajador de confianza y un trabajador privado de su libertad, que mantenga una relación laboral con empresas privadas; si bien, al primero no se le ve garantizado su derecho humano a la estabilidad laboral, al segundo trabajador, no se le va a respetar ese derecho humano que tiene, por el simple hecho de ser persona y derecho fundamental, derivado a que el trabajo se encuentra protegidos por ordenamientos jurídicos.

## **5.2 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

Nuestra ley suprema va a proteger el derecho a gozar de un trabajo, independientemente de la situación jurídica en la que te encuentres; dicho derecho se encuentra previsto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los artículos: 5°, tercer párrafo y 18°, segundo párrafo respecto a personas privadas de su libertad; en lo que respecta a la protección de trabajo en general y a la duración máxima de la jornada, lo prevé en el artículo 123 apartado A fracción I y II del mismo ordenamiento supremo. Los cuales a la letra establecen:

*“Artículo 5o. 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.*

*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.”<sup>55</sup>*

*“Artículo 180. Sólo por delito que merezca pena privativa de libertad 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 sistema penitenciario se organizará sobre la base del respeto a los derechos humanos, del trabajo, la capacitación para el mismo, la educación, la salud y el deporte como medios para lograr la reinserción del sentenciado a la sociedad y procurar que no vuelva a delinquir, observando los beneficios que para él prevé la ley. Las mujeres purgarán sus penas en lugares separados de los destinados a los hombres para tal efecto.”<sup>56</sup>*

*“Artículo 123o. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de 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:*

*A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

*I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.*

---

<sup>55</sup> Ibidem (1917)

<sup>56</sup> Ibidem (1917)

**III.** *La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.*<sup>57</sup>

Por otra parte, la idea de la estabilidad laboral nació en Querétaro con la finalidad de protección y seguridad a la clase obrera; su fundamento constitucional lo encontramos en el artículo 123 y 5º, párrafo séptimo y octavo, el cual a la letra dice:

**Artículo 5o:** *“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.*

*La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”*<sup>58</sup>

A continuación, se verá en un cuadro comparativo las diferencias que existen entre un trabajador del apartado A y un trabajador del apartado B, de acuerdo con el artículo 123 Constitucional, esto en relación con la estabilidad laboral:

<b><u>Artículo 123 C.P.E.U.M</u></b>	
<b>Apartado A</b>	<b>Apartado B</b>
<b>Protección al Trabajo en General.</b>	<b>Protección del Trabajo, respecto a Relaciones Burocráticas.</b>
<b>1.-</b> Regulado por la Ley Federal del Trabajo	<b>1.-</b> Regulado por la Ley del Trabajo al servicio del Estado.

<sup>57</sup> Ibidem (1917)

<sup>58</sup> Ibidem (1917)

<p>2.- <u>Cualquier</u> empleado va a contar con el derecho a la estabilidad en el empleo.</p>	<p>2.- <u>Únicamente los trabajadores de base al servicio del Estado</u> tienen derecho a la estabilidad en el empleo.</p>
	<p>3.- <u>Los trabajadores de confianza no tienen derecho a la estabilidad en el empleo y por ende pueden ser removidos libremente.</u></p>
	<p>4.- Existe una excepción con los trabajadores que presten servicios con órganos descentralizados, puesto que ellos se van a regular conforme al apartado A.</p>
<p>5.-Ley del Seguro Social  (IMS)</p>	<p>5.- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.  (ISSSTE)</p>

### 5.3 Ley Federal del Trabajo.

Al igual que la Constitución Política de los Estado Unidos, la Ley Federal del Trabajo va a regular el trabajo y lo respectivo a la jornada de trabajo, en el artículo 3°, 4° y 5° fracción II, III Y XI lo cual a la letra dice:

*“Artículo 30. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el*

*trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”<sup>59</sup>*

*“Artículo 4o. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos.”<sup>60</sup>*

*“Artículo 5o. Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:*

*II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley.*

*III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.*

*XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.<sup>61</sup>*

Aquí también, es importante señalar que no existe discriminación respecto a la protección a los derechos humanos, esto derivado, a que tanto las personas privadas de la libertad, como aquellos trabajadores de confianza, se les tiene que ver garantizado su derecho humano a la estabilidad laboral, como lo establece la Ley Federal del Trabajo.

Antes de abordar los artículos referentes a este tema, es importante comprender que dicha estabilidad laboral va a estar bajo dos tutelas: la primera se le denomina **resarcitoria** y consiste en demandar la indemnización por cada año de servicio ya sea en un contrato de

---

<sup>59</sup> Ley Federal del Trabajo. 1970. Recuperado el 25/09/2019 a las 15:30 hrs.

<sup>60</sup> Idem (1970)

<sup>61</sup> Idem (1970)

trabajo determinado o indeterminado. Y la segunda denominada **restitutoria** y va a consistir en demandar al patrón la reinstalación a su puesto de trabajo. Esto se encuentra establecido en los artículos 49 y 50, los cuales a la letra dice:

*“Artículo 49o.- La persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:*

*I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;*

*II. Si comprueba ante el Tribunal que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y el Tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;*

**III. En los casos de trabajadores de confianza;**

*IV. En el trabajo del hogar, y*

*V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.*

*Para ejercer este derecho el patrón podrá acudir al Tribunal en la vía paraprocesal contemplada en el artículo 982 de esta Ley para depositar la indemnización a que se refiere el artículo 50 de esta Ley. Para tal efecto el patrón aportará al Tribunal la información relacionada con el nombre y domicilio del trabajador, para que se le notifique dicho paraprocesal, debiendo manifestar bajo protesta de decir verdad que en el caso se actualiza alguna de las hipótesis contempladas en el presente artículo. Con el escrito de cuenta y desglose del monto de la indemnización el Tribunal correrá traslado al trabajador para su conocimiento.*

*Si el trabajador no está de acuerdo con la procedencia o los términos de la indemnización, el trabajador tendrá a salvo sus derechos para demandar por la vía jurisdiccional la acción que corresponda; en caso de que en el juicio se resuelva que el trabajador no se encuentra en ninguna de las hipótesis de este artículo, el depósito de la indemnización no surtirá efecto alguno y el Tribunal dispondrá del dinero depositado para ejecutar su sentencia. Si en dicho juicio el Tribunal resuelve que se actualiza alguna de las hipótesis contempladas en este artículo, pero el monto depositado es insuficiente para pagar la indemnización, el Tribunal condenará al patrón a pagar las diferencias e intereses correspondientes.”<sup>62</sup>*

**“Artículo 50o.-** *Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:*

*I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;*

*II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y*

*III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.*

*Una vez señalado lo anterior podemos abordar que las personas privadas de la libertad van a poder acceder a una estabilidad laboral, dado que su derecho no se va a ver limitado respecto de las personas que se encuentran en libertad; pues de igual forma tienen la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y el*

---

<sup>62</sup> Idem (1917)

*cual el Estado va a tener la obligación de salvaguardar ese derecho fundamental de conformidad con la normativa vigente.*<sup>63</sup>

#### **5.4 Ley del Seguro Social.**

La Organización Internacional de Trabajo define a la Seguridad Social como *“Aquella protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos e hijas.”*<sup>64</sup>

El diez de junio del año dos mil once, se hizo una reforma constitucional al Artículo 1º, referente a la seguridad social, la cual va a ser considerada como un derecho humano; lo cual a la letra establece:

*“Artículo 1o: En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.”*<sup>65</sup>

---

<sup>63</sup> Idem (1917)

<sup>64</sup> Procuraduría Federal de la Defensa. (06 de 218). La seguridad social y sus beneficios. Obtenido de <https://www.gob.mx/profedet/articulos/seguridad-social?idiom=es>. Recuperado el 12/10/2019 a las 12:41 hrs.

<sup>65</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 1917. Recuperado el 12/10/2019 a las 12:45 hrs.



## 5.5 Instrumentos Internacionales.

En la actualidad vamos a encontrar tratados que se han derivado de dos sistemas de derechos humanos, los cuales se van a encontrar vigentes en América. El primero refiriéndonos a un sistema universal, en donde el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje lo entiende como: “el conjunto de órganos, documentos normativos y mecanismos, mediante los cuales, la ONU va a buscar la protección y la promoción de los derechos humanos de las personas de todo el mundo”<sup>66</sup>

Con respecto al segundo, refiriéndose a un sistema Intamericano, el cual también el mismo Tribunal va a hacernos referencia “que es un sistema de protección de derechos humanos, que tiene un carácter regional y simultaneo a los constituidos en Europa, África y países árabes”<sup>67</sup>; estos han sido creados por la Organización de Estados Americanos.

De estos dos sistemas, podemos concluir que ambos se van a complementar para un mejoramiento, respecto a la protección de derechos humanos.

### 5.5.1 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Va a corresponder a un sistema interamericano, en donde podemos hacer alusión en su artículo 14 respecto al derecho a un trabajo y a una justa retribución; el cual a la letra establece:

*“Artículo 14o. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo*

---

<sup>66</sup> Tribunal de Conciliación y Arbitraje. (2016). *PRINCIPALES INSTRUMENTOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS*. Obtenido de <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/piiDH>. Recuperado el 12/10/2019 a las 1:00 pm.

<sup>67</sup> Ídem (2016)

*Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.”*<sup>68</sup>

### **5.5.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos**<sup>69</sup>

Pertenece a un sistema universal y corresponde al primer Acuerdo Internacional de las Naciones Unidas en 1948, en ella va a contener en su Artículo 23° los Derechos fundamentales de todo trabajador, lo cual a la letra señala:

#### **“Artículo 23o**

- 1. 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.*
- 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
- 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
- 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”*

---

<sup>68</sup> OEA. (1948). Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Obtenido de <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>. Recuperado el 12/10/2019 a las 13:10 hrs.

<sup>69</sup> Naciones Unidas. (1948). La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Obtenido de [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf). Recuperado el 12/10/2019 a las 13:30 hrs.

### **5.5.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.** <sup>70</sup>

Se denomina también como Ley Internacional de Derecho Humano, junto con el Pacto de Derechos Humanos Civiles y Políticos; ambos fueron los instrumentos Internacionales aprobados en 1966 por la ONU (Organización de las Naciones Unidas).

Correspondiente a un sistema universal y es un Instrumento Internacional que contiene el derecho fundamental al trabajo en su artículo 6° y 7°, los cuales a la letra señalan:

#### ***“Artículo 6o, fracción I***

*I. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”*

***“Artículo 7o.*** *Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:*

***A) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:***

*I.- Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;*

---

<sup>70</sup> Humanos., N. U. (1976). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Obtenido de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>. Recuperado el 12/10/2019 a las 13:45 hrs.

*II.- Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;*

*B) La seguridad y la higiene en el trabajo;*

*C) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;*

*D) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.”*

#### **5.5.4 Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos Económicos, Sociales y Culturales y el principio de estabilidad laboral.<sup>71</sup>**

La convención entro en vigor el 18 de Julio de 1978 y el Protocolo fue adoptado el 16 de Noviembre de 1999, su principal fin consiste, en respetar el derecho humano de toda persona; por ende, todo trabajador debe de contar con el derecho a la estabilidad laboral. Lo encontramos establecido en su artículo 7 apartado D, en donde nos señala a grandez rasgos el derecho a la readmisión, indemnización o a cualquier tipo de prestación.

Es importante señalar, que, para nuestro país este instrumento internacional no puede ser aplicado a nuestro ordenamiento jurídico, y por lo mismo no puede ser tomado en favor de un empleado, en específico del apartado B, dado que, en nuestra Constitución Política de

---

<sup>71</sup> Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador, 16 de noviembre de 1999. Recuperado el 10/08/2019 a las 16:27 hrs.

los Estados Unidos Mexicanos, hace una división entre trabajadores de confianza y trabajadores de base al servicio del estado.

Debemos entender en un principio, que los trabajadores de confianza van a ejercer la función de dirección, administración, inspección y fiscalización; es por ello, que el patrón únicamente va a rescindir la relación de trabajo, si existiera un motivo de pérdida de confianza y en dicho caso, el derecho propiamente con el que cuenta este tipo de trabajador, es ser reinstalado a un puesto de planta, siempre y cuando se haya ocupado con anterioridad; en caso contrario, el patrón se exime de esa obligación y únicamente va a tener la obligación del pago de la indemnización correspondiente.

Una vez dicho lo anterior, se considera que los trabajadores de confianza no pueden acceder a dicha estabilidad laboral, puesto que ellos gozan de las “medidas de protección salarial, así como de los beneficios de seguridad social”, como se ve señalado en el artículo 123 Constitucional fracción IX y XIV; respecto a esto, la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estima “que al contar con estos derechos, no se viola el modelo constitucional vigente en materia de derechos humanos, dado que no se ven limitados y mucho menos existe un trato desigual en relación con el derecho a la estabilidad laboral.”<sup>72</sup>

Dicha justificación va encaminada, con la atribución con la que cuenta cada titular de elegir su equipo de trabajo, y por lo tanto los trabajadores de confianza no pueden contar con dicha inmovilidad, dado que ellos desempeñan un papel importante en el ejercicio de la función pública del estado, en los cuales recae la mayor y más importante responsabilidad.

Para finalizar es trascendente señalar, que para nuestro país no existe una violación al control de convencionalidad, aunque se encuentren en presencia de un derecho reconocido en el régimen internacional. Si bien, se debe de realizar una ponderación con la finalidad de

---

<sup>72</sup> La confrontación existente en la excepción al principio de estabilidad en el empleo respecto de los trabajadores de confianza contenida en nuestra Constitución” . (s.f.). Obtenido de <http://www.repositorio.ugto.mx/bitstream/20.500.12059/379/1/304361.pdf>. Recuperado el 16/11/2019 a las 15:40 hrs.

establecer, que legislación es más benéfica y a su vez le de mayor protección respecto al derecho reclamado, para nuestro país, únicamente se va a dar, cuando exista una violación a sus derechos humanos, de lo contrario, se debe de aplicar el Principio de Supremacía Constitucional como se ve establecido en el artículo 133 de nuestro ordenamiento jurídico.

### **5.5.5 Disposición General De La Comisión Interamericana De Los Derechos Humanos.** <sup>73</sup>

Determina los Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en América; considerando el valor de la dignidad humana y de los derechos y libertades fundamentales reconocidas por el sistema interamericano y por los demás sistemas de protección internacional de los derechos humanos; reconociendo el derecho fundamental que tienen todas las personas privadas de libertad a ser tratadas humanamente, y a que se respete y garantice su dignidad, su vida e integridad física, psicológica y moral; destacando la importancia que tiene el debido proceso legal y sus principios y garantías fundamentales en la efectiva protección de los derechos de las personas privadas de libertad, dada su particular situación de vulnerabilidad.

#### ***Principio XIV. Trabajo***<sup>74</sup>

*Toda persona privada de libertad tendrá derecho a trabajar, a tener oportunidades efectivas de trabajo, y a recibir una remuneración adecuada y equitativa por ello, de acuerdo con sus capacidades físicas y mentales, a fin de promover la reforma, rehabilitación y readaptación social de los condenados, estimular e incentivar la cultura*

---

<sup>73</sup> OEA. (2008). Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Obtenido de PRINCIPIOS Y BUENAS PRÁCTICAS SOBRE LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD EN LAS AMÉRICAS: <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/PrincipiosPPL.asp>. Recuperado el 12/10/2019 a las 13:50 hrs.

<sup>74</sup> OEA. (2008). Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Obtenido de PRINCIPIOS Y BUENAS PRÁCTICAS SOBRE LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD EN LAS AMÉRICAS : <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/PrincipiosPPL.asp>. Recuperado el 12/10/2019 a las 14:00 hrs.

*del trabajo, y combatir el ocio en los lugares de privación de libertad. En ningún caso el trabajo tendrá carácter aflictivo.*

*Los Estados Miembros de la Organización de los Estados Americanos deberán aplicar a los niños y niñas privados de libertad todas las normas nacionales e internacionales de protección vigentes en materia de trabajo infantil, a fin de evitar, particularmente, la explotación laboral y garantizar el interés superior de la niñez.*

*Los Estados Miembros promoverán en los lugares de privación de libertad, de manera progresiva y según la máxima disponibilidad de sus recursos, la orientación vocacional y el desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional; y garantizarán el establecimiento de talleres laborales permanentes, suficientes y adecuados, para lo cual fomentarán la participación y cooperación de la sociedad y de la empresa privada.*

#### **5.5.6 Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente.<sup>75</sup>**

Aquí se nos establece las “Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos”

#### *Segunda parte*

#### *Reglas aplicables a categorías especiales*

#### *A.-Condenados*

#### *Trabajo*

---

<sup>75</sup> Naciones Unidas. Derechos Humanos. (1955). *Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos*. Obtenido de Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/treatmentofprisoners.aspx>. Recuperado el 12/10/2019 a las 14:30 hrs.

### **Artículo 71o.**

- 1) El trabajo penitenciario no deberá tener carácter aflictivo.*
- 2) Todos los condenados serán sometidos a la obligación de trabajar habida cuenta de su aptitud física y mental, según la determine el médico.*
- 3) Se proporcionará a los reclusos un trabajo productivo, suficiente para ocuparlos durante la duración normal de una jornada de trabajo.*
- 4) En la medida de lo posible, ese trabajo deberá contribuir por su naturaleza a mantener o aumentar la capacidad del recluso para ganar honradamente su vida después de su liberación.*
- 5) Se dará formación profesional en algún oficio útil a los reclusos que estén en condiciones de aprovecharla, particularmente a los jóvenes.*
- 6) Dentro de los límites compatibles con una selección profesional racional y con las exigencias de la administración y la disciplina penitenciarias, los reclusos podrán escoger la clase de trabajo que deseen realizar.*

### **Artículo 72o**

- 1) La organización y los métodos de trabajo penitenciario deberán asemejarse lo más posible a los que se aplican a un trabajo similar fuera del establecimiento, a fin de preparar a los reclusos para las condiciones normales del trabajo libre.*
- 2) Sin embargo, el interés de los reclusos y de su formación profesional no deberán quedar subordinados al deseo de lograr beneficios pecuniarios de una industria penitenciaria.*



**Artículo 74o**

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

*2) Se tomarán disposiciones para indemnizar a los reclusos por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en condiciones similares a las que la ley dispone para los trabajadores libres.*

**Artículo 80o.**

*Se tendrá debidamente en cuenta, desde el principio del cumplimiento de la condena, el porvenir del recluso después de su liberación.*

**Artículo 89o.**

*Al acusado deberá siempre ofrecérsele la posibilidad de trabajar, pero no se le requerirá a ello. Si trabaja, se le deberá remunerar.*

## **Conclusiones**

1. El Estado es el ente principal que se va a encargar de respetar el trabajo, sin importar la situación jurídica en la que se encuentre cualquier ser humano; mediante la negativa del trabajo forzoso u obligatorio.

2.- Cualquier trabajo desempeñado por algún individuo privado de la libertad en los centros penitenciarios, va a tener la característica de ser un derecho fundamental, por el simple hecho de encontrarse reconocido como derecho humano y consagrado en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en diversos Instrumentos Internacionales.

3- Todo trabajador recluido en un centro de prevención y de readaptación social va a gozar de una jornada adecuada, de un salario remunerador y del derecho a la seguridad social.

4.- Es importante destacar que la actividad primordial dentro de los centros penitenciarios es el trabajo, por ende, es fundamental tener un ordenamiento jurídico que regule la jornada laboral; puesto que al tener un trabajo continuo puede ser perjudicial para la salud del interno y pudiera derivar consecuencia como sería la disminución de la producción o del mismo modo como accidentes de trabajo.

5.-Es fundamental que en el interior de los centros penitenciario exista un ordenamiento que regule la jornada laboral; cuya única finalidad sea erradicar el abuso que se tiene por parte de empresas privadas.

6.- Las Empresas pueden pactar de manera libre lo referente a la jornada laboral, siempre y cuando, no se rebase los horarios máximos previstos en la Ley Federal del Trabajo.

7.- Las jornadas de trabajo, únicamente se podrán extender por circunstancias extraordinarias, sin que pueda exceder un máximo de 9 horas semanales; las cuales deben ser repartidas tres veces a la semana por tres días.

**8.-** La Seguridad Social va encaminada a la protección y al bienestar común tanto de la familia como del trabajador.

**9.-** México cuenta con dos instituciones que brindan la seguridad social, las cuales son: el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores del Estado.

**10.-** Derivada a esa comparativa que se llevó a cabo en nuestra investigación respecto al principio de estabilidad laboral, se llegó a la conclusión, que se viola de manera genérica el derecho al trabajo al que tiene acceso toda persona privada de su libertad, así, como de manera específica el derecho humano a la estabilidad laboral a la que debe de tener acceso todo trabajador de confianza; por eso es importante combatir esa discriminación que existe en nuestro país.

## Bibliografía

- Alonso Olea Manuel y Casas Baamonde, E. (2001). *Derecho del Trabajo* . Madrid, España: Civitas.
- Alonso Olea, M. y. (1988). *Sobre el trabajo de las personas privadas de su libertad* . Madrid : Universidad de Madrid .
- Asociación pro Derechos Humanos de Andalucía. (2015). *Trabajo en prisión (Guía practica sobre los derechos laborales de los trabajadores de las personas presas)*. Atrapasueños.
- Barajas Montes de Oca, S. (1997). *Derecho del Trabajo*. México: McGraw Hill-UNAM.
- Buen, L. N. (1994). *Derecho del Trabajo* . México : Porrúa.
- Canabellas. (s.f.). *Compendio del Derecho Laboral*. Buenos Aires: Omeba.
- Canabellas. (s.f.). *Compendio del Derecho Laboral* . Buenos Aires : Omeba
- Canabellas, G. (1988). *Tratado del Derecho Laboral* . Buenos aires : Heliasta
- Cfr.Kurczyn, P. (1972). Trabajo penitenciario . *Revista Mexicana de Prevención y Readaptación Social*, 21.

- Comisión Nacional de Derechos Humanos . (2016). Derecho humano al trabajo y derechos humanos al trabajo. Ciudad de México .
- Confederación Sindical Internacional . (s.f.). *Míni guía de acción "Trabajo Forzoso"*. Ginebra, suiza: ITUC CSI IGB.
- De la Cueva, M. (1938). *Derecho del Trabajo*. México: Porrúa.
- *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre* . (1948).
- Guzmán, G. (1983). *Manual de Ciencia Penitenciaria* . España .
- Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa, M. (2002). *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Centro de Estudios Ramón Arenas, S.A.,
- Palomeque López Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa, M. (2002). *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Centro de Estudios Ramón Arenas, S.A.
- Russel, R. A. (2009). *Curso del Derecho al Trabajo*. Bolivia: Latinas Editores.
- Trabajo y salario en la cárcel: los presos también tienen derechos. (29 de Julio de 2015). *Cosecha Roja*.

## Cibergrafía:

- Alejandro, M. M. (Agosto de 2013). Las Cárceles y sus orígenes. Obtenido de <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2013/08/doctrina37067.pdf>
- Mara, G. P. (2017). Los derechos humanos en las cárceles y centros de reclusión penitenciaria en México. . Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4770/6.pdf>
- Lesli Solis, N. d. (Agosto de 2013). La Cárcel en México ¿Para qué? Obtenido de [https://www.mexicoevalua.org/wp-content/uploads/2016/05/MEX-EVA\\_INDX-CARCEL-MEXICO\\_10142013.pdf](https://www.mexicoevalua.org/wp-content/uploads/2016/05/MEX-EVA_INDX-CARCEL-MEXICO_10142013.pdf)
- Antecedentes de los Centros de Readaptación Social . (s.f.). Obtenido de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/21868/Capitulo2.pdf>
- Enríquez, Alejandra y Mariana Galindo. (Agosto de 2015). Empleo. [http://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_mexicoemployment.pdf?m=1453513189](http://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoemployment.pdf?m=1453513189)
- Hernández Rueda, L. (1981). *Derecho Latinoamericano del Trabajo*. México: Trilla. [http://www.capacitacion.edu.uy/files/medios/cd\\_prosoc09/sitio/lecturas/Modulo\\_1/El%20Trabajo.pdf](http://www.capacitacion.edu.uy/files/medios/cd_prosoc09/sitio/lecturas/Modulo_1/El%20Trabajo.pdf).
- Humanos., N. U. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
- Lastra, L. J. (1997). *Instituto de Investigaciones Jurídicas- Universidad Nacional Autónoma de México*. Obtenido de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv>

- Ley Nacional de Ejecución Penal. (06 de Junio de 2016).  
[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LNEP\\_090518.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LNEP_090518.pdf)
- México Evalúa: Centro de Analisis de las Políticas Públicas . (Agosto de 2013). *La cárcel de México: ¿Para qué?* Obtenido de [https://www.mexicoevalua.org/wp-content/uploads/2016/05/MEX-EVA\\_INDX-CARCEL-MEXICO\\_10142013.pdf](https://www.mexicoevalua.org/wp-content/uploads/2016/05/MEX-EVA_INDX-CARCEL-MEXICO_10142013.pdf)
- Montoya y Melgar, A. (2002). Derecho del Trabajo. Madrid, España: Tecnos. Naciones Unidas . (1948). La Declaración Universal de los Derechos Humanos.  
[https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)
- Naciones Unidas.(1948).*La Declaración Universal de los Derechos Humanos*.Obtenido  
[https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)
- Naciones Unidas. Derechos Humanos. (1955). *Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos*. Obtenido de Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente:  
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/treatmentofprisoners.aspx>
- OEA. (1948). *Comisión Interamericana de Derechos Humanos* . Obtenido de  
<http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>
- OEA. (2008). *Comisión Interamericana de Derechos Humanos*. Obtenido de PRINCIPIOS Y BUENAS PRÁCTICAS SOBRE LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD EN LAS AMÉRICAS :  
<http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/PrincipiosPPL.asp>

- OEA. (03 de 2008). *Comisión Interamericana de Derechos Humanos*. Obtenido de Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas : <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/PrincipiosPPL.asp>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312250:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO)
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO)
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). <http://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). Convenio sobre el trabajo forzoso 1930. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029)
- Procuraduría Federal de la Defensa. (06 de 218). *La seguridad social y sus beneficios*. Obtenido de <https://www.gob.mx/profedet/articulos/seguridad-social?idiom=es>



- Patricia, K. V. (1998). *Instituto de investigaciones Jurídicas de la Unam* . Obtenido de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv>
- Rafael, R. F. (1997). *El Empleador*. Obtenido de Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/23.pdf>
- Secretaria de Gobireno. (01 de 10 de 2010). *Diario Oficial de la Federación* . Obtenido de [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5161669&fecha=01/10/2010](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5161669&fecha=01/10/2010)
- Tribunal de Conciliación y Arbitraje. (2016). *PRINCIPALES INSTRUMENTOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS*. Obtenido de <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/piiDH>
- UNAM, I. d. (2016). *Derechos de los Trabajadores*. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4598/5.pdf>
- Karina, T. S. (Noviembre-Diciembre de 2011). Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana. Obtenido de <http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/17009.pdf>
- La confrontación existente en la excepción al principio de estabilidad en el empleo respecto de los trabajadores de confianza contenida en nuestra Constitución” . (s.f.). Obtenido de <http://www.repositorio.ugto.mx/bitstream/20.500.12059/379/1/304361.pdf>

## **Legisgrafía**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 1917
- Ley Federal del Trabajo. 1970
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. 1948
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador. 1999.