



Organización
Internacional
del Trabajo

▶ DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN Y NECESIDADES LABORALES DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD EN EL ORDEN FEDERAL



Gobierno de
México

Seguridad
Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social



PREVENCIÓN Y
REINSERCIÓN
SOCIAL



Naciones Unidas
Oficina contra
la Droga y el Delito



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Véase: creativecommons-mons.org/licenses/by/4.0. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: *Diagnóstico sobre la Situación y Necesidades Laborales de las Personas Privadas de la Libertad en el orden federal en México*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2025, © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a: rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220420140 (web PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/HECE0980>

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. Véase: www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Agradecimientos

El Diagnóstico sobre la situación y necesidades laborales de las personas privadas de la libertad en el orden federal en México fue elaborado por la Oficina de País de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para México y Cuba.

La elaboración del estudio fue supervisada por Noémie Feix, Especialista en Políticas de Empleo de la Oficina de la OIT para México y Cuba; Elizabeth Zaragoza Ruiz, Especialista en Prevención del Delito, Seguridad y Justicia, y María Guadalupe Álvarez Santiago, Asistente Técnica de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) en México. Asimismo, participaron en este proceso Gabriel Alejandro Tamariz Sánchez, Titular de la Unidad de Política Laboral y Relaciones Institucionales; Claudio Frausto Lara, Titular de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo (SNE); Luis Arturo Cortés Rosas, Director General de Operación del SNE, y María de Lourdes Nava Carrasco, Directora de Área de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

De igual forma, el desarrollo del diagnóstico contó con la participación de Jacobo Olaf Rodríguez García, Titular, y Nahúm Román Mendoza Roldán, Coordinador General de Ejecución Penal y Reinserción Social del Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Reinserción Social (OADPRS), adscrito a la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC).

Primera edición, 2025.

Oficina de País de la OIT para México y Cuba.

Diseño editorial: Erika Nohemí Rivera Cortés.

La OIT reconoce y agradece la participación y colaboración de Xenia Consultoras, S. C., así como de su equipo, conformado por Martha María Guadalupe Orozco Reyes, Javier Contreras Arreaga, Viviana Daniela Arce Corona, Mariana Granados Corzo, Karla Gabriela Ramírez Morales y Arturo Isaín Cisneros Y., por su contribución en la elaboración del presente diagnóstico.

Asimismo, se hace extensivo el agradecimiento a las instituciones y personas que brindaron su valioso apoyo mediante la aportación de información, insumos técnicos y la participación en entrevistas para el desarrollo del diagnóstico, entre las que destacan la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC) y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC).

De manera particular, se reconoce la colaboración del personal directivo y operativo de los Centros Penitenciarios Federales (CPF), especialmente de los Centros Federales de Readaptación Social (CEFERESO) No. 1 “Altiplano” y No. 16 “CPS Femenil Morelos”, así como del personal de las áreas centrales del Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Reinserción Social (OADPRS), por todas las facilidades y el apoyo brindado.

Prólogo

Las personas privadas de la libertad (PPL) son un grupo históricamente vulnerado que, ante la suspensión de sus derechos políticos y de tutela, enfrentan grandes retos para el ejercicio pleno del resto de sus derechos, incluida la educación, la alimentación, la salud y un trabajo digno.

En particular, la vida al interior de los centros penitenciarios ha obstaculizado históricamente el acceso a un trabajo digno, al limitar la posibilidad de lograr condiciones laborales favorables que, en muchas ocasiones, ello se traduce en la ausencia de un salario justo y de seguridad social.

Los centros penitenciarios deben ser espacios que ofrezcan a las PPL oportunidades para desarrollarse mediante el acceso a la formación educativa, el arte, la adquisición de habilidades técnicas y blandas y de la posibilidad de tener un trabajo digno. Estas oportunidades contribuyen a mejorar su bienestar durante el cumplimiento de la condena y facilitan su reinserción social una vez alcanzada la libertad. Además, dotar a las PPL de un trabajo digno contribuye en la reducción de la reincidencia delictiva.

En este contexto, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) emitió la Recomendación General 44/2021, mediante la cual insta al Estado mexicano a brindar trabajo digno en los centros penitenciarios, considerando un enfoque de derechos humanos, de género y de no discriminación, implementar estancias infantiles y constituir un Comité Nacional de Fomento Laboral Penitenciario.

Sobre esta premisa, el Estado mexicano reconoce su obligación de garantizar el derecho de las PPL a un trabajo digno y socialmente útil, plasmado en el artículo 123 de la Constitución Política. Bajo las bases del humanismo mexicano, se pone en el centro de sus acciones a las personas y su acceso a la vida digna, siendo el trabajo digno un elemento fundamental para este fin. Además, responde al Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030, en el Eje General 2. Desarrollo con bienestar y humanismo, y en el Eje General 3. Economía moral y trabajo. Y, queda vinculado al cumplimiento de la Agenda 2030, en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente en el Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible.

Asimismo, el 8 de noviembre de 2023, en el marco de la Tercera Sesión Ordinaria de la Comisión Intersecretarial para la Reinserción Social y Servicios Post-penales (CIRSSP), se estableció el Comité Nacional de Fomento Laboral Penitenciario (CNFLP), que busca garantizar el derecho al trabajo digno a las PPL en los centros penitenciarios del país a través del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas en favor de esta población.

El CNFLP es presidido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), de la mano de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC), a través de la Unidad de Prevención y Reinserción Social (UPRS), y de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH); en coordinación con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y con la participación de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), la Oficina de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO*).

*De acuerdo con los Lineamientos del Comité Nacional de Fomento Laboral Penitenciario en su artículo 4 estará integrado por las siguientes instituciones: 1) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), 2) la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC) a través de la Unidad de Prevención y Reinserción Social (UPRS), 3) la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), Secretaría de Gobernación (SEGOB), Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Consejo Coordinador Empresarial (CEE), Instituto Nacional de Ciencias Penales (INACIPE), Asociación Mexicana de Contadores Públicos (AMCP), Asociación de la Superación por México (ASUME).

En el marco de las actividades del CNFLP en 2024, y con la asistencia técnica de la OIT para México y Cuba y la UNODC, se elaboraron dos diagnósticos, uno sobre la situación y necesidades laborales de las personas privadas de la libertad y otro que aborda la regulación del trabajo penitenciario, ambos en el ámbito federal.

El primer tomo, titulado Diagnóstico sobre la Situación y Necesidades Laborales de las Personas Privadas de la Libertad en el Orden Federal, evalúa las condiciones actuales, identifica las necesidades laborales de las PPL, busca revelar las áreas de oportunidad para mejorar la oferta laboral, los programas de formación técnica, la vinculación con los sectores industriales, una compensación económica justa y condiciones dignas de trabajo para las PPL, y hace recomendaciones de políticas públicas para fortalecer su proceso de reinserción social y laboral. Este diagnóstico se centra en los casos de los Centros Penitenciarios Federales (CPF) “No. 1 Altiplano” y el “No. 16 CPS Femenil Morelos”.

El segundo tomo, Diagnóstico para la Regulación del Trabajo Penitenciario en el Orden Federal, tiene como objetivo identificar las barreras y áreas de mejora del marco legal que regula el trabajo penitenciario en el orden federal en nuestro país, para establecer una ruta de trabajo que permita modificar la legislación aplicable, a fin de reconocer y promover los derechos laborales de las PPL.

Estos estudios buscan sentar las bases para brindar trabajo digno a las PPL, identificando las áreas de oportunidad en las diferentes modalidades de empleo que se ofertan en los penales, con la finalidad de emitir recomendaciones que contribuyan al fortalecimiento de políticas públicas que dirijan sus esfuerzos a que este grupo pueda ejercer plenamente su derecho al trabajo y que este contribuya a una reinserción social efectiva.

GABRIEL ALEJANDRO TAMARIZ SÁNCHEZ

Titular de la Unidad de Política Laboral y Relaciones Institucionales

Secretaría del Trabajo y Previsión Social



Fotografía: Envato Elements

► Contenido

Agradecimientos	3
Prólogo	4
Introducción	10
1. Metodología y fuentes de información	13
2. Marco teórico y jurídico	18
3. Caracterización del sistema penitenciario en México	27
3.1 El papel de los centros penitenciarios como instituciones de reinserción social en México	27
3.2 Características de la población penitenciaria	28
3.3 Casos de estudio: CPF “No. 1 Altiplano” y el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”	34
3.4 Registros estadísticos sobre trabajo penitenciario	34
4. Trabajo a cuenta de terceros	36
4.1 Trabajo a cuenta de terceros en los CPF	36
4.2 Trabajo a cuenta de terceros en el CPF “No. 1 Altiplano” y el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”	39
4.3 Prevención del trabajo forzoso en el trabajo a cuenta de terceros	44
4.4 Regulación del empleo a cuenta de terceros	46
4.5 Vinculación para el empleo a cuenta de terceros	47
5. Autoempleo	52
5.1 Autoempleo en los CPF	52
5.2 Autoempleo en el CPF “No. 1 Altiplano” y el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”	56

6. Trabajo no remunerado	60
6.1 Trabajo no remunerado en los CPF	60
6.2 Trabajo no remunerado en el CPF “No. 1 Altiplano” y el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”	62
7. Servicios postpenales	64
8. Recomendaciones	68
Conclusiones	75
Acrónimos	78
Glosario	80
Anexo 1. Buenas prácticas	83
Bibliografía	86



Introducción

El derecho humano al trabajo, inherente a la dignidad y desarrollo personal, cobra especial relevancia en el ámbito penitenciario¹, donde se convierte en una herramienta clave para la reinserción social de las Personas Privadas de la Libertad (PPL).

En los entornos de reclusión, el trabajo mejora las condiciones de vida de las PPL al interior de los centros penitenciarios, además de prepararlas para su eventual reinserción en la sociedad (tras cumplir con la pena de privación de la libertad, como parte de la sentencia²), contribuyendo a una vida productiva y digna.

El trabajo penitenciario, basado en el respeto a los derechos humanos, es un pilar fundamental en el proceso de reinserción social, como lo estipula el Artículo 18 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). La reforma constitucional de 2008 en materia de seguridad pública y justicia penal reforzó la importancia del trabajo y la capacitación para la reinserción de las PPL. La promulgación de la Ley Nacional de Ejecución Penal (LNEP) en 2016 reafirmó el trabajo penitenciario como un medio esencial para el desarrollo de habilidades que faciliten la reinserción productiva de las PPL en la sociedad.

A pesar de los avances normativos, el presente estudio revela áreas de oportunidad para mejorar la oferta laboral, los programas de formación técnica, la vinculación con los sectores industriales, una compensación económica justa y condiciones dignas de trabajo para las PPL. En el caso de las mujeres privadas de la libertad (MPL), enfrentan desafíos adicionales relacionados con la desigualdad de género, lo que subraya la necesidad de crear condiciones que les permitan desarrollar habilidades en diversos sectores, sin restringirlas a los trabajos

tradicionalmente asignados a mujeres, como el cuidado, el tejido y la maquila, entre otros.

Este diagnóstico aborda los desafíos mencionados mediante una revisión exhaustiva de bibliografía especializada, censos, documentos e instrumentos normativos, estadísticos y académicos relacionados con el trabajo penitenciario. Además, se consideraron informes e instrumentos tanto nacionales como internacionales, centrándose en las condiciones laborales de los Centros Penitenciarios Federales (CPF) No. 1 “Altiplano” y el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”, donde se aplicaron encuestas al personal.

Este diagnóstico no solo aborda los desafíos existentes, sino que también responde a la falta de información sobre las condiciones laborales de las PPL y las prácticas laborales en los CPF. Esta ausencia de datos limita la comprensión de los retos y áreas de mejora en el trabajo penitenciario, lo cual destaca la necesidad de llevar a cabo un análisis riguroso para identificar oportunidades de mejora y diseñar políticas públicas más efectivas y fundamentadas.

El objetivo del análisis es identificar las necesidades laborales de las PPL, evaluar las condiciones actuales y proponer recomendaciones de políticas públicas que fortalezcan el proceso de reinserción social y laboral de esta población. Este enfoque se basa en los principios de derechos humanos e igualdad de género, alineándose con los estándares nacionales e internacionales, con el fin de mejorar las condiciones laborales y las oportunidades de reinserción de las PPL en la sociedad.

El diagnóstico se sustenta en la recomendación 44/2021 de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), que señala la obligación del

¹ Este derecho se establece en diversos instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; que subrayan la importancia de garantizar condiciones justas y favorables de trabajo para todas las personas.

² A lo largo del documento se hará uso de la palabra “pena” para referirse a la circunstancia de reclusión de una persona en un centro penitenciario, como parte de la sentencia dictada por una autoridad judicial. Es importante considerar que la pena de privación de la libertad puede ser uno de los componentes de la sentencia, ya que esta puede incluir multas, sanciones o incluso mandar otras medidas reparatorias del daño. En ese mismo sentido, se hablará de “personas liberadas” para referirse a aquellas PPL que han salido del centro penitenciario, ya sea tras cumplir con la pena de reclusión que les fue impuesta como parte de su sentencia, o que ya la hayan cumplido en su totalidad. Para fines de este documento, no se hace distinción entre esas situaciones, pues el énfasis se hace sobre la reinserción social tras su salida del centro penitenciario.

Estado de garantizar el derecho al trabajo digno en los centros penitenciarios.

De hecho, en respuesta a esta recomendación, el Gobierno de México creó en noviembre de 2023 el Comité Nacional de Fomento Laboral Penitenciario (CNFLP), cuyo objetivo es diseñar y monitorear políticas públicas que mejoren las condiciones laborales de las PPL. Dicho Comité está presidido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la Secretaría Ejecutiva y Técnica está a cargo del Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social (OADPRS) de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC).

Este diagnóstico ha sido coordinado por la STPS y elaborado, en el marco de los trabajos del CNFLP, con la asistencia técnica de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para México y Cuba, en colaboración con la SSPC y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC por sus siglas en inglés).

El documento se organiza en nueve capítulos, que abordan diversos aspectos clave de la situación penitenciaria en México:

- El Capítulo 1 describe la metodología y fuentes de información utilizadas, destacando un enfoque mixto de análisis cualitativo y cuantitativo. Este análisis se basa en fuentes documentales y encuestas (aplicadas al personal de los centros penitenciarios y personal directivo del OADPRS), así como visitas in situ a los CPF No. 1 "Altiplano" y el No. 16 "CPS Femenil Morelos", realizadas entre mayo y julio de 2024.
- El Capítulo 2 presenta el marco teórico y jurídico que regula el trabajo penitenciario en México, con ánimos de brindar un marco conceptual base para todo el documento. En este apartado se subraya la relevancia del trabajo penitenciario como un derecho humano y una herramienta para la reinserción social. También analiza la legislación nacional e internacional pertinente, destacando la obligación del sistema penitenciario de garantizar derechos fundamentales como el acceso al trabajo digno, la educación y la salud; elementos cruciales para prevenir la reincidencia delictiva. Asimismo, se examina la evolución del enfoque penitenciario en México, que ha transitado de un modelo de "readaptación" a uno de "reinserción social" a partir del paquete de reformas de 2008,

que incluyeron cambios a la CPEUM (cuyo análisis también se incluye).

- El Capítulo 3 proporciona una caracterización detallada del sistema penitenciario en México. Destaca que, hasta el mes de junio de 2024, la población penitenciaria ascendía a 231 954 personas, de los cuales la gran mayoría (94 por ciento) son hombres. Esto se ha traducido en que las medidas y acciones en favor de las PPL estén enfocadas en las necesidades de los hombres, lo cual abre una oportunidad para promover acciones con perspectiva de género, que atiendan de manera directa las necesidades de las mujeres privadas de libertad con especial énfasis en la reducción de la desigualdad de género en el acceso a oportunidades laborales y de capacitación.
- Los Capítulos 4, 5 y 6 se enfocan en las tres modalidades de trabajo penitenciario: trabajo a cuenta de terceros, autoempleo y trabajo no remunerado. Cada una es analizada en términos de sus condiciones actuales y los desafíos en su implementación.
- El Capítulo 7 destaca la importancia de los servicios postpenales para garantizar una reinserción social efectiva y prevenir la reincidencia. El diagnóstico subraya la necesidad de fortalecer la vinculación con el sector privado para facilitar el acceso a empleos dignos y crear programas de apoyo postpenales, especialmente para mujeres y grupos vulnerables.
- El Capítulo 8 identifica buenas prácticas a nivel nacional e internacional que pueden replicarse para mejorar las condiciones laborales y la reinserción social de las PPL en México. Estas incluyen programas de formación educativa y laboral, la participación del sector privado en la creación de oportunidades laborales y enfoques interseccionales que aborden las necesidades específicas de los grupos más vulnerables.
- Finalmente, el Capítulo 9 ofrece recomendaciones para mejorar las condiciones laborales en los CPF, que incluyen el garantizar el acceso igualitario a oportunidades laborales dignas, mejorar la infraestructura penitenciaria y formalizar las relaciones laborales con las empresas empleadoras para asegurar el respeto a los derechos laborales de las PPL. También destaca

la importancia de fortalecer los mecanismos existentes para la prevención del trabajo forzoso en los centros penitenciarios.

Así, este diagnóstico ofrece una visión integral de la situación del trabajo al interior de dos de los 14 centros penitenciarios federales del país, con particular énfasis en los desafíos para el ejercicio de los derechos laborales de las PPL al interior, y para la generación de oportunidades para su reinserción tras su liberación por el cumplimiento de su sentencia.

A partir de los hallazgos derivados de estos dos casos específicos, será posible hacer algunas aproximaciones a la situación general del Sistema Penitenciario Mexicano, lo que podría permitir incidir en las áreas de oportunidad desde una visión colaborativa y de trabajo interinstitucional en el orden federal, y que también podría tener implicaciones para otros sectores y órdenes de gobierno. Sin embargo, no debe dejarse de lado que será necesario realizar ejercicios similares en otros centros penitenciarios, para asegurar una mayor representatividad a nivel nacional.

1. Metodología y fuentes de información

Este apartado presenta los objetivos y alcances de este diagnóstico, así como sus etapas y fuentes de información utilizadas para identificar la situación y necesidades en torno al trabajo penitenciario.

Objetivo general del diagnóstico

Diagnosticar la situación y las necesidades laborales de las personas privadas de la libertad (PPL) en los Centros Penitenciarios Federales (CPF) de México, así como realizar algunas aproximaciones a la realidad de los otros centros, a partir de la información disponible.

Objetivos específicos

1. Analizar la **situación general del trabajo penitenciario** en los CPF de México, así como las características de la población penitenciaria, a partir de datos estadísticos y documentación existente.
2. Evaluar la situación laboral de las PPL en los CPF No. 1 “Altiplano” y CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”, identificando necesidades y áreas de oportunidad relacionadas con el trabajo penitenciario.
3. Identificar las **áreas de oportunidad y fortalezas de los servicios postpenales** ofrecidos a las personas liberadas, con el objetivo de desarrollar estrategias que refuercen su reinserción social y laboral durante la transición a la libertad.
4. Definir una **ruta de trabajo con recomendaciones específicas para formular políticas públicas** que mejoren las condiciones del trabajo penitenciario, identificando actores clave y aliados estratégicos para su implementación.

Consideraciones metodológicas y fuentes de información

El presente diagnóstico se limita al análisis de la situación y necesidades de las PPL en el orden federal. La recolección de datos y la realización del diagnóstico se llevaron a cabo entre mayo y julio de 2024, en tres etapas que combinaron enfoques cualitativos y cuantitativos para el estudio del trabajo penitenciario en los CPF, sus modalidades y sus servicios postpenales en México.

El diagnóstico se centró en dos CPF, a los cuales fue posible acceder gracias a las gestiones del Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social (OADPRS), lo cual permitió obtener información de fuentes primarias. Se aplicaron encuestas al personal que trabaja en el CPF No. 1 “Altiplano” y el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”. La selección de los centros obedeció a la cercanía con la Ciudad de México y para asegurar que pudieran conocerse las condiciones específicas de hombres y mujeres en situación de privación de la libertad en centros federales.

De tal manera, se debe considerar que los hallazgos reflejan la realidad de dichos centros y que, si bien no son representativos de la realidad de los 14 CPF a nivel nacional, sí ofrecen algunos hallazgos que pueden estudiarse a través de la replicación de este diagnóstico en otros centros penitenciarios.

A continuación, se detallan las tres etapas implementadas:

Etapas 1| Investigación y fuentes secundarias

Durante la primera etapa se realizó una investigación documental que implicó la identificación y análisis de documentos e instrumentos normativos, estadísticos y académicos en torno al trabajo penitenciario. Se tomó en cuenta información de instituciones nacionales como la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), así como de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC por sus siglas en inglés), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), entre otros.

Esta etapa involucró la recopilación de datos estadísticos y descriptivos sobre el trabajo penitenciario en México, lo que permitió comprender de forma general el alcance actual del trabajo penitenciario, así como conocer los conceptos clave relacionados con las diferentes modalidades del trabajo penitenciario.

Asimismo, se realizó un análisis de los datos demográficos de las PPL en el país, enfocándose en los centros penitenciarios de jurisdicción federal. El objetivo fue establecer una base para el estudio del trabajo penitenciario, destacando su relación con la reinserción social y laboral.

La revisión de diversos instrumentos e informes, tanto nacionales como internacionales, y diagnósticos relevantes en la materia, sirvió como fundamento para diseñar las encuestas, que fueron encuestas semiestructuradas al personal de los CPF visitados (No. 1 “Altiplano” y No. 16 “CPS Femenil Morelos”); en adelante, “las encuestas”. Éstas fueron desarrolladas en colaboración con la OIT, la STPS, la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC) a través del OADPRS y la UNODC. Aplicadas en la siguiente etapa del estudio.

Etapas 2| Aplicación de encuestas y exploración de campo

Durante la segunda etapa se elaboraron dos guías para la aplicación de encuestas, mismas que fueron validadas por la OIT, la STPS, el OADPRS y la UNODC.

La primera estuvo dirigida a la Coordinación de Prevención y Readaptación Social y de la Dirección General de Instituciones Abiertas, Prevención y Readaptación Social del OADPRS, y se dividió en tres categorías: fomento laboral penitenciario, inclusión y no discriminación y servicios postpenales. Se aplicaron cinco encuestas de manera virtual a través de *Google Forms*.

La segunda guía estuvo dirigida al personal de los centros penitenciarios con funciones, directa o indirectamente, con el trabajo penitenciario o actividades de capacitación. Las categorías se organizaron en torno al trabajo a cuenta de terceros, autoempleo y actividades laborales no remuneradas; así como capacitación para el trabajo, la formación educativa y las medidas para prevenir el trabajo forzoso. Se aplicaron 45 encuestas de forma presencial durante las visitas in situ realizadas en junio de 2024 a los CPF No. 1 “Altiplano”³ y CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”⁴.

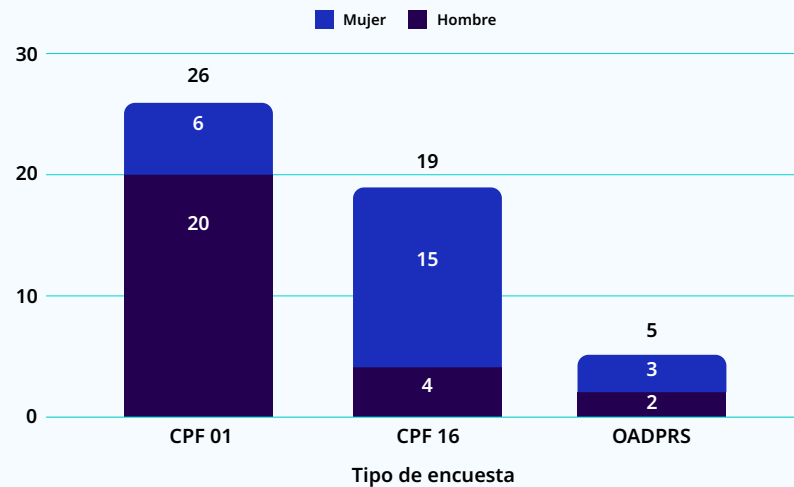
Las respuestas y observaciones fueron sistematizadas en matrices de análisis, complementando la investigación documental previa. Esto permitió obtener un panorama general del trabajo penitenciario y realizar un análisis específico de los hallazgos de cada CPF.

La selección de las personas informantes se basó en perfiles específicos, estableciendo como criterio principal que desempeñaran funciones relacionadas, directa o indirectamente, con el trabajo penitenciario o actividades de capacitación. Una vez definido este criterio, las autoridades de cada centro penitenciario eligieron a las personas encuestadas. Del total de encuestas realizadas, 26 fueron hombres y 24 mujeres, como se muestra en la Gráfica 1.

³ Centro de ejecución de sanciones penales y medidas cautelares de prisión preventiva de máxima seguridad, que alberga a hombres privados de su libertad y es administrado bajo el modelo tradicional.

⁴ Centro de ejecución de sanciones penales y medidas cautelares de prisión preventiva, que alberga mujeres y es administrado bajo el modelo de Contrato de Prestación de Servicios.

► Gráfica 1. Distribución de las personas informantes por sexo: hombres y mujeres.

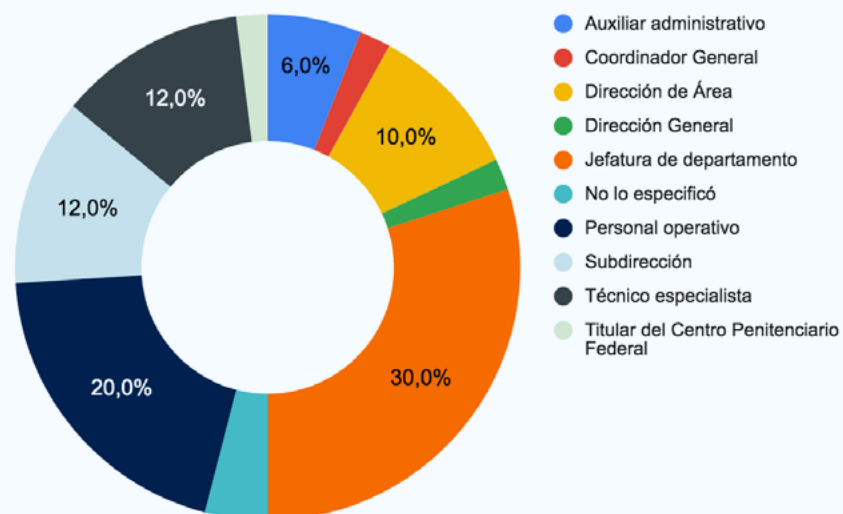


Fuente: Elaboración propia, con información extraída de las encuestas realizadas en los CPF "No. 1 Altiplano y No. 16 "CPS Femenil Morelos", y en las áreas centrales del OADPRS".

De las 50 personas encuestadas, tanto del personal que labora en los CPF como del personal de áreas centrales del OADPRS, los perfiles más frecuentes fueron jefaturas de departamento y personal

operativo. Este hallazgo destaca la prevalencia de estos dos grupos dentro de la muestra, lo que sugiere su relevancia en la gestión y operación de las actividades penitenciarias.

► Gráfica 2. Personal encuestado de CPF y del OADPRS.



Fuente: Elaboración propia, con información extraída de la aplicación de las encuestas realizadas en los CPF No. 1 "Altiplano" y No. 16 "CPS Femenil Morelos", y en las áreas centrales del OADPRS.



Fotografía: Envato Elements

Después de aplicar las encuestas en los CPFs, se realizaron visitas a las áreas donde se llevan a cabo actividades de trabajo a cuenta de terceros y de autoempleo dentro de estos centros, con el propósito de conocer los espacios habilitados y sus condiciones de infraestructura. En el caso particular del CPF No. 1 “Altiplano”, también fue posible observar los espacios destinados a la capacitación laboral. Esto permitió complementar la información recopilada a través de las encuestas.

Etapas 3] Investigación geográfica, análisis de hallazgos y emisión de recomendaciones

En el marco de este diagnóstico, se realizó un análisis exhaustivo de la ubicación de los CPF en relación con municipios, localidades y zonas industrializadas del país. El objetivo principal de este análisis geoespacial fue evaluar la accesibilidad de los centros y las ventajas estratégicas que podrían ofrecer para fomentar la colaboración con la iniciativa privada de la región circundante, lo que podría facilitar la diversificación de la oferta de actividades productivas

al interior de los centros, que resultaría benéfico para las PPL alojadas.

Sin embargo, no debe dejarse de lado que esto es distinto a las estrategias de reinserción tras su egreso de los CPF, pues las personas no necesariamente permanecerán en la entidad en la que se ubica el centro. De tal manera, es importante considerar que las PPL puedan desarrollar distintas habilidades que pueden serles de utilidad en la entidad federativa en donde pretendan realizar su proceso de reinserción, ya sea que elijan su entidad de origen o que incluso se movilicen a otra localidad.

Así, el análisis incluyó la identificación de rutas de acceso, la proximidad a centros logísticos e industriales, la conectividad con infraestructuras clave como carreteras principales y aeropuertos, así como la percepción de seguridad en las zonas aledañas. Estos factores resultaron cruciales para evaluar la viabilidad de implementar proyectos de trabajo a cuenta de terceros dentro de los CPF, considerando que la cercanía a polos industriales

puede atraer a empresas interesadas en participar en estas iniciativas.

Los resultados del análisis permitieron identificar los CPF con mayores ventajas estratégicas, no sólo en términos de distancia a centros de actividad económica, sino también por la presencia de rutas de transporte eficientes que podrían reducir costos logísticos y tiempos de desplazamiento. Este panorama abre nuevas oportunidades para la vinculación con el sector privado, favoreciendo la implementación de proyectos laborales dentro de los centros penitenciarios.

Paralelamente, se llevó a cabo una revisión de los datos de la Secretaría de Economía (SE) para analizar los sectores productivos más relevantes en las regiones donde se ubican los CPF. Este análisis sectorial permitió identificar industrias con alto potencial para establecer vínculos estratégicos con los centros, basados en su relevancia económica y capacidad para generar empleos dignos y sostenibles.

El propósito del análisis de los datos de la SE fue identificar los sectores productivos más relevantes y orientar los esfuerzos para consolidar alianzas

estratégicas entre los CPF y la industria desde un enfoque de desarrollo integral. Este enfoque no sólo busca garantizar la reinserción social de las PPL a través del trabajo, sino también convertir estos proyectos en motores de desarrollo económico regional.

Además, se ampliaron los horizontes de investigación hacia contextos internacionales, identificando países con estructuras y realidades sociales similares a las de México que han implementado buenas prácticas en la reinserción laboral de las PPL. Se recopilaban también ejemplos exitosos en el orden estatal, que podrían ser replicados en el Sistema Penitenciario Mexicano.

En esta etapa de la investigación se generó un análisis detallado de los hallazgos, los cuales fueron contrastados y transversalizados a lo largo del diagnóstico. Esto permite presentar un análisis profundo sobre el fomento laboral penitenciario, inclusión, no discriminación y servicios postpenales; así como las diferentes modalidades de trabajo dentro de los CPF. Como resultado, se construyó una ruta de trabajo con recomendaciones concretas de política pública, involucrando a autoridades y actores clave para su implementación.

INFORMACIÓN CLAVE RELACIONADA CON GRUPOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

Alcance conceptual

La identificación y análisis de la información se llevaron a cabo desde una perspectiva interseccional y de género, lo que permitió interpretar los hallazgos desde un enfoque de derechos humanos. A lo largo del informe, se han destacado en recuadros morados datos clave relacionados con grupos en situación de vulnerabilidad, en el contexto del trabajo penitenciario.

Asimismo, con el fin de promover la igualdad de las personas, así como para facilitar la lectura del presente documento, se han homologado diversos conceptos, buscando reducir sesgos y estereotipos lingüísticos y en consonancia con los principios de inclusión y equidad.

En la traducción al español de diversos documentos internacionales, se observan distintas formas de nombrar a las PPL, como "reclusos", "delincuentes" e "infractores". Con el objetivo de brindar claridad y coherencia terminológica, se utilizará de forma exclusiva la expresión "personas privadas de la libertad" y sus siglas "PPL". De igual forma, se utilizarán los términos "mujeres privadas de la libertad" y "hombres privados de la libertad".

Asimismo, en el contexto penitenciario, el término "reinserción social" ha sido conceptualizado de diferentes maneras en la literatura especializada, así como en documentos internacionales y en la evolución de la concepción de las finalidades de la pena y la privación de libertad, utilizando términos como "tratamiento", "rehabilitación" o "reintegración". Sin embargo, para los efectos prácticos del presente trabajo, se empleará el término "reinserción social".

2. Marco teórico y jurídico

Este apartado se centra en los conceptos clave que estructuran el trabajo penitenciario, así como en las diferencias entre el fuero común y el fuero federal en los centros penitenciarios. Estos conceptos forman la base del análisis posterior y permiten una mejor comprensión del contexto laboral penitenciario.

Conceptos clave del trabajo penitenciario

En el ámbito de la teoría y práctica laboral dentro de contextos penitenciarios, es esencial comprender conceptos clave como trabajo digno, relación laboral, seguridad social y derechos laborales; así como aspectos específicos del entorno penitenciario, como pueden ser los tipos de centros penitenciarios y las modalidades del trabajo penitenciario.

Cada uno de estos términos abarca aspectos fundamentales que impactan tanto en las dinámicas productivas como en los derechos y condiciones de las PPL que laboran. El conocimiento de estos conceptos facilitará la lectura del presente diagnóstico.

Materia del trabajo

El trabajo, en su sentido más amplio, abarca toda actividad humana, ya sea intelectual o material, independientemente del nivel de preparación técnica que requiera la profesión u oficio. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (LFT):

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

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.⁵

El concepto de trabajo digno o decente se refiere a:

“aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva”⁶.

Esto implica la ausencia de discriminación por motivos como origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, religión, orientación sexual, entre otros. Además, el trabajo digno se asocia con el acceso a ciertos derechos fundamentales, como⁷:

- Seguridad social: De acuerdo con la Ley del Seguro Social (LSS), debe garantizarse el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar colectivo y una pensión garantizada por el Estado⁸.

⁵ LFT, Artículo 20.

⁶ LFT, Artículo 2.

⁷ Ibidem.

⁸ Ley del Seguro Social, Artículo 2.

- Percepción de un salario justo: Según la OIT, el salario debe permitir un nivel de vida digno para las personas trabajadoras y sus familias, ajustado a las circunstancias del país y calculado como contraprestación por el trabajo efectuado durante las horas normales de trabajo⁹.
- Derecho al descanso: Conforme a la LFT, por cada seis días de trabajo, la persona trabajadora tiene derecho a un día de descanso con goce de sueldo íntegro; y la Declaración Universal de Derechos Humanos establece el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.
- Jornada laboral justa: Según la LFT, la duración máxima de la jornada de trabajo es de ocho horas en turno diurno, siete en el nocturno y siete horas y media en la jornada mixta.
- Capacitación continua: Se debe promover la capacitación continua que mejore la productividad y ofrezca beneficios tanto para el desarrollo personal como profesional de las personas trabajadoras¹⁰.
- Condiciones de seguridad, salud e higiene: Deben garantizarse condiciones óptimas en el ambiente laboral para prevenir riesgos, de acuerdo con la naturaleza de cada actividad laboral¹¹.

Materia penitenciaria

El sistema penitenciario en México se organiza según la competencia procesal de los delitos y la

ejecución de sanciones penales. Los delitos pueden ser investigados y sancionados por autoridades federales (fuero federal) o estatales (fuero común), dependiendo de la ley que sanciona la conducta. Si un delito está previsto en una ley local, corresponde al fuero común; si está contemplado en un ordenamiento federal, como el Código Penal Federal, corresponde al fuero federal¹³.

En estricto sentido, las PPL deberían estar alojadas en los centros penitenciarios que respondan al fuero común o federal. No obstante, en algunos casos es posible que en los CPF se alberguen a personas procesadas o sentenciadas por delitos del fuero común, debido a diversas razones operativas y de seguridad. Esto puede deberse, en parte, a la sobrepoblación y los retos operativos en los centros penitenciarios del orden estatal. Por ello, una de las estrategias de atención ha sido trasladar a las PPL a CPF con mayor capacidad o mejores condiciones.

Además, existen convenios entre las entidades federativas y el gobierno federal para la reclusión de personas procesadas y sentenciadas del fuero común que requieran medidas especiales de seguridad o de vigilancia. Finalmente, esto también es posible en aquellos casos donde haya acusaciones mixtas por delitos federales y del fuero común, lo que provoca la posibilidad de que las PPL sean confinadas en CPF por razones de competencia y seguridad.

La SSPC, a través del OADPRS, es responsable de ejecutar las sentencias de las PPL procesadas o sentenciadas por delitos federales. Estas personas son reclusas en alguno de los 14 centros federales de reinserción social en México, bajo las siguientes figuras¹⁴:

⁹ OIT (2024). Conclusiones adoptadas para la Reunión de Expertos sobre Políticas Salariales, Incluidos los Salarios Vitales. Ginebra. Recuperado de: <https://www.ilo.org/resource/conclusiones-adoptadas>

¹⁰ LFT, Artículo 2.

¹¹ Ibidem.

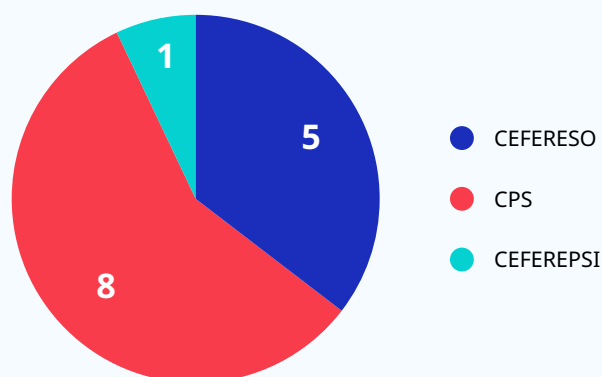
¹² INEGI (2008). Clasificación Mexicana de Delitos 2008. pág. 11. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/documentos/Congreso_Nacional_Legislativo/Doc/CMD_Integrado.pdf

¹³ FGR (s.f.). Delitos investigados por la Fiscalía General de la República o las fiscalías generales. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/501424/C_digo_Penal_y_Ley__rganica.pdf

¹⁴ DOF (2024). Reglamento del Órgano Administrativo Prevención y Reinserción Social. Recuperado de: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5735132&fecha=02/08/2024#gsc.tab=0



► Gráfica 3. CPF en México.



Fuente: Elaboración propia, con base en datos de los Cuadernos Mensuales de Información Estadística Penitenciaria Nacional.

- **CEFERESO:** Centros Federales de Reinserción Social operados por el sector público. Actualmente, hay cinco centros de este tipo.
- **CPS:** Son CEFERESO operados mediante Contratos de Prestación de Servicios (CPS) con el sector privado. Actualmente, hay ocho centros de este tipo.
- **CEFEREPSI:** Centro Federal de Rehabilitación Psicosocial, destinado a hombres privados de la libertad con trastornos psicológicos o psiquiátricos que requieran atención diferenciada. Actualmente, sólo un centro penitenciario opera bajo este término.

Para facilitar la lectura a lo largo del documento se utilizará el término genérico Centros Penitenciarios Federales (CPF), para referirse a cualquiera de estos tres tipos de centros. Cuando sea necesario, se hará mención específica a alguno de los tres tipos de centro penitenciario.

El trabajo como herramienta de reinserción social

El proceso de reinserción social abarca múltiples elementos, siendo el trabajo penitenciario una pieza clave durante la reclusión y tras la liberación de las PPL. La adquisición de habilidades técnicas y blandas¹⁵, ya sea mediante trabajos a cuenta de terceros o a través del autoempleo, resulta esencial para asegurar la autonomía económica de las PPL y garantizarles una vida digna, así como a sus dependientes económicos. Este enfoque no sólo contribuye a reducir las probabilidades de reincidencia, sino que también se alinea con la construcción de paz al abordar las causas de la criminalidad. Esto mediante la creación de oportunidades laborales, el acceso a la educación y a la salud, y el impulso de programas de desarrollo económico en diversas regiones del país.

En ese sentido, diversos estudios, como los realizados por The Recovery Research Institute¹⁶ y The Journalist Resource¹⁷, subrayan que el trabajo desempeña un

¹⁵ Las habilidades técnicas se refieren a los conocimientos específicos y competencias necesarias para realizar una tarea, mientras que las habilidades blandas están relacionadas con la personalidad de una persona, tales como actitudes, valores y comportamientos que demuestran en el entorno laboral.

¹⁶ The Recovery Research Institute (2019). Does employment status predict addiction treatment outcome? Recuperado de: <https://www.recoveryanswers.org/research-post/employment-addiction-treatment-outcome/>

¹⁷ The Journalist Resource (2019). The role jobs play in opioid addiction recovery. Recuperado de: <https://journalistsresource.org/economics/opioid-addiction-workplace-recovery-programs/>

papel fundamental en la recuperación de adicciones y conductas antisociales, proporcionando estructura, rutina diaria y un sentido de propósito. Además, el trabajo penitenciario facilita interacciones positivas dentro de entornos controlados como los CPF, participando en la reinserción social y laboral desde diversas perspectivas.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Población Privada de Libertad (ENPOL) 2021 del INEGI, 84,7 por ciento de las PPL había trabajado antes de su detención en actividades como el comercio o empleo en ventas (17 por ciento), trabajos artesanales (23,1 por ciento) u operación de maquinaria industrial (16,2 por ciento), entre otras. Estos datos reflejan una amplia diversidad de experiencias laborales que pueden ser aprovechadas y fortalecidas mediante programas penitenciarios adecuados. Además, 79,6 por ciento de las PPL tenían dependientes económicos la semana previa a su detención, lo que subraya la responsabilidad del estado de garantizar a las PPL acceso a un trabajo digno que pueda sostener a sus familias.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), refuerza que el trabajo penitenciario constituye tanto un derecho como un deber para las PPL, y destaca que un aspecto esencial del trabajo penitenciario es la relación laboral que se establece entre la PPL y la autoridad, institución, persona física o jurídica contratante¹⁸ (amparo 520/2023). También establece que este trabajo debe cumplir con las siguientes características fundamentales:

- Remunerado¹⁹.
- Voluntario: La autoridad administrativa del establecimiento carcelario debe ofrecer a la PPL alternativas de trabajo remunerado, permitiéndole elegir libremente la actividad que desea realizar.
- Individualizado: Debe adaptarse a las características físicas, mentales y psicológicas de la persona que lo realiza.
- Regenerativo: Debe contribuir a la reinserción social de la persona que lo realiza.
- Digno: No debe ser aflictivo.
- Salubre: Debe realizarse en condiciones higiénicas y saludables.
- Beneficioso para la remisión parcial de la pena.
- Sujeto a capacitación laboral previa.
- Con duración acorde a la jornada de trabajo que dicta la ley²⁰.

Directrices para garantizar un trabajo penitenciario digno

Según la OIT, en su Informe III (1B) - *Dar un rostro humano a la globalización (Estudio general sobre los convenios fundamentales)*²¹, para asegurar que el trabajo penitenciario cumpla su función para la reinserción social y garantizar los derechos

¹⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación (2023). Expediente 520/2023. Amparo en Revisión. Fecha de consulta: octubre 2024. Recuperado de: https://bj.scjn.gob.mx/doc/sentencias_pub/ySnibowBTQ9SA1yhWLee/%22Presos%22

¹⁹ A su vez, las características de esta remuneración son: es justa, de tal forma que sea posible para la PPL adquirir objetos para uso personal, enviar una parte a sus familiares y constituir un fondo que será entregado una vez puesta en libertad; es simbólica (en oposición a salarial), en la medida que responda a garantizar la reinserción social de la persona reclusa una vez obtenida su libertad; y es equitativa, porque debe aplicarse conforme a las bases y costumbres que rigen el trabajo libre.

²⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación (2023). Expediente 520/2023. Amparo en Revisión. Fecha de consulta: octubre 2024. Recuperado de: https://bj.scjn.gob.mx/doc/sentencias_pub/ySnibowBTQ9SA1yhWLee/%22Presos%22

²¹ OIT (2012). Informe III (1B) - *Dar un rostro humano a la globalización (Estudio general sobre los convenios fundamentales)*. Parr. 278; Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos, en la Regla 98, 101.

OIT. NORMLEX (2012). Observation (CEACR) - adopted 2011, published 101st ILC session. Forced Labour Convention, 1930 (Nº 29) - Australia (Ratification: 1932) Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 - Australia (Ratification: 2022). (versión en inglés, traducción propia no oficial).

OIT. NORMLEX. Forced Labour Convention, 1930 (Nº 29) - United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (Ratification: 1931) Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 - United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (Ratification: 2016). (versión en inglés, traducción propia no oficial).

Convenio sobre Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930 (núm. 29) y su Protocolo Facultativo (2014). Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/informe-iii-1b-dar-un-rostro-humano-la-globalizacion-estudio-general-sobre>

humanos de las PPL, es necesario que se cumplan las siguientes directrices mínimas:

- Condiciones de trabajo justas y seguras: Las PPL deben recibir un salario digno²², trabajar en condiciones seguras e higiénicas y tener acceso a la seguridad social.
- Oportunidades de capacitación y formación: Las PPL deben tener acceso a programas de capacitación y formación que les permitan desarrollar habilidades laborales y prepararse para el mercado laboral.
- Trabajo voluntario y remunerado: Las PPL deben tener la posibilidad de elegir entre trabajo voluntario y remunerado, y no deben ser obligadas a trabajar contra su voluntad.
- Prohibición del trabajo forzoso: Por “trabajo forzoso” u obligatorio se entiende “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”²³. Para el caso de las PPL, no se considera como trabajo forzoso “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 públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado”²⁴. Además, está prohibido que el trabajo forzoso impuesto por las autoridades estatales se use como castigo por la expresión de opiniones políticas, con fines de fomento económico, por la participación en huelgas, como medida de discriminación racial, religiosa o de otro tipo o como disciplina laboral²⁵.



Fotografía: Envato Elements

²²Un salario digno es un nivel salarial que proporciona a los trabajadores y sus familias un nivel de vida decente. Esto incluye poder cubrir necesidades básicas como la alimentación, la vivienda, la atención médica, la educación, el transporte y la ropa. OIT (2024). ¿Qué es el salario digno y en qué se diferencia del salario mínimo? Aquí te lo explicamos. Recuperado de: <https://es.weforum.org/stories/2024/05/explicacion-que-es-el-salario-digno-y-en-que-se-diferencia-del-salario-minimo/#:-:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20un%20salario%20digno,los%20niveles%20del%20salario%20digno>

²³OIT (1930). CO29 – Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Artículo 2. Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312174,es

²⁴Véase artículo 2, párrafo 2, inciso (c) del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1957 (núm. 29). OIT (1930). CO29 – Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312174,es

²⁵La referencia se encuentra en el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). Véase: OIT (2024). “¿Qué son el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos?”. Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-forzoso-formas-modernas-de-esclavitud-y-trata-de-seres-humanos/que-son-el-trabajo-forzoso-las-formas-modernas-de-esclavitud-y-la-trata-de>



Fotografía: Envato Elements

- Mecanismos de monitoreo y evaluación: Las autoridades deben implementar mecanismos para monitorear y evaluar las condiciones del trabajo penitenciario y garantizar el cumplimiento de la ley.

► Imagen 1. Directrices para garantizar el trabajo penitenciario digno.

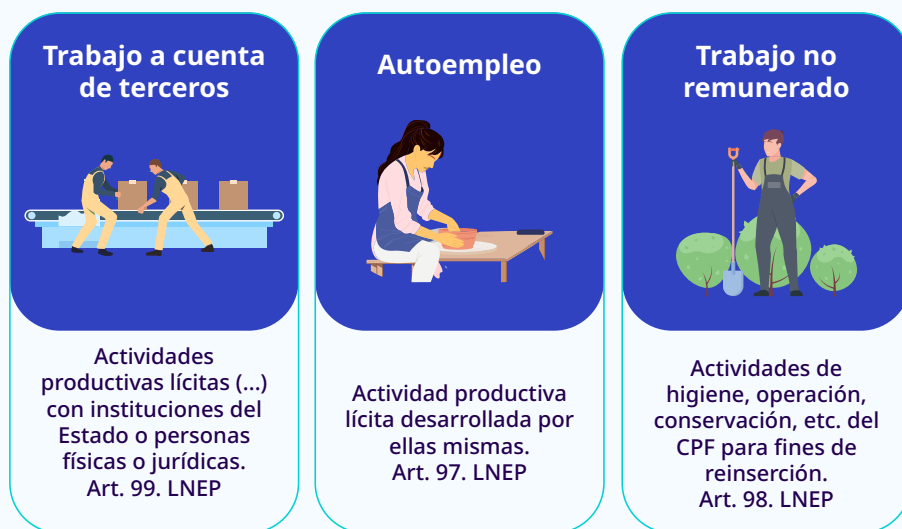


Fuente: Elaboración propia, con base en información y datos de las fuentes mencionadas en la nota al pie 21.

Modalidades del trabajo penitenciario

De acuerdo con la Ley Nacional de Ejecución Penal (LNEP), el trabajo penitenciario puede desarrollarse en tres modalidades: trabajo para terceros, autoempleo y trabajo no remunerado.

► Imagen 2. Modalidades del trabajo penitenciario.



Fuente: Elaboración propia, con información extraída de la Ley Nacional de Ejecución Penal.

INFORMACIÓN CLAVE RELACIONADA CON GRUPOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

Capacitación para el trabajo penitenciario con perspectiva de género

De acuerdo con las directrices establecidas para el trabajo penitenciario, es fundamental que las PPL tengan acceso a programas de capacitación que les permitan desarrollar habilidades laborales y prepararse adecuadamente para su reinserción en el mercado laboral. Para evaluar la efectividad de estos programas, es crucial entender no sólo qué tipo de orientación o capacitación reciben las PPL en los CPF, sino también si estas formaciones responden verdaderamente a sus necesidades, a la oferta existente o a factores externos.

El Censo Nacional del Sistema Penitenciario Federal 2023²⁶ indica que, en ese año, 1 698 PPL en los CPF recibieron orientación para el autoempleo, de las cuales el 100 por ciento eran hombres. Esta cifra expone una evidente desigualdad de género en el acceso a la capacitación, un patrón también observado en las visitas de supervisión realizadas en el marco de la elaboración del Diagnóstico Nacional del Sistema Penitenciario (DNSP) 2021²⁷.

²⁶ INEGI (2023). Censo Nacional de Sistema Penitenciario Federal y Estatales 2023. Presentación de resultados Generales. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/cnspef/2023/doc/cnsipef_2023_resultados.pdf

²⁷ CNDH (2021). Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria. Recuperado de: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2022-04/DNSP_2021.pdf

En estos informes, los centros penitenciarios con población femenina destacaron por la falta de actividades laborales y de capacitación para el trabajo. Aunque el DNSP no se centra exclusivamente en los CPF, sí permite identificar una tendencia clara: la capacitación para el trabajo no se distribuye de igual forma entre mujeres y hombres privados de la libertad.

El Informe Diagnóstico sobre las Condiciones de Vida de las Mujeres Privadas de Libertad desde un Enfoque Interseccional de la CNDH²⁸ refuerza el hallazgo sobre esta problemática, señalando que la formación y capacitación de las mujeres en prisión sigue profundamente influenciada por estereotipos de género. En la mayoría de los centros, los talleres, industrias o actividades laborales asignadas a las mujeres están asociadas a tareas que se relacionan tradicionalmente con los roles y estereotipos femeninos, limitando así sus posibilidades de adquirir habilidades que les permiten acceder a mejores oportunidades laborales. Esto pone en evidencia la falta de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sistema penitenciario.

Es crucial, por tanto, desarrollar programas de capacitación que rompan con los estereotipos de género y que ofrezcan a las mujeres las mismas oportunidades de formación que a los hombres. La inclusión de perspectivas de género en los programas de capacitación podría contribuir significativamente a la igualdad laboral dentro de los centros penitenciarios y aumentar las posibilidades de éxito en la reinserción de las mujeres al mercado laboral una vez cumplida su pena.

En los apartados siguientes se presentan los hallazgos relacionados con las condiciones y alternativas de capacitación laboral observadas en los casos de estudio de los CPF No. 1 “Altiplano” y el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”, con el objetivo de profundizar en las dinámicas y áreas de oportunidad en este ámbito.

Los elementos expuestos hasta este punto servirán como base para un análisis más profundo de las características, necesidades y áreas de oportunidad en cada modalidad de trabajo penitenciario, con un enfoque particular en los casos de los CPF No. 1 “Altiplano” y CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”. Este análisis buscará consolidar un marco que, desde la perspectiva de los derechos humanos, priorice la igualdad de oportunidades, una capacitación

efectiva y un entorno laboral que respete la dignidad de todas las PPL.

Sólo a través de la implementación de estos principios, con especial atención a la igualdad de género y la capacitación inclusiva, se podrá cumplir con el objetivo final del sistema penitenciario: la reinserción social y laboral efectiva, contribuyendo así a una sociedad más justa e inclusiva.

²⁸ CNDH (2022). Informe diagnóstico sobre las condiciones de vida de las mujeres privadas de libertad desde un enfoque interseccional. Recuperado de: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2022-04/Informe_Diagnostico_Mujeres_Privadas_Libertad.pdf

3. Caracterización del sistema penitenciario en México

Este apartado presenta una descripción de la población penitenciaria, así como el comportamiento de las tendencias de esta población entre 2018 y 2024. Al mismo tiempo, describe los CPF analizados como casos de estudio y las áreas de oportunidad relacionadas con el trabajo penitenciario conceptos forman la base del análisis posterior y permiten una mejor comprensión del contexto laboral penitenciario.

3.1 El papel de los centros penitenciarios como instituciones de reinserción social en México

En México, los centros penitenciarios destinados al cumplimiento de la prisión preventiva y la ejecución de sanciones penales²⁹, desempeñan una función crucial para la reinserción social de las PPL. Más allá de su papel en la custodia durante el cumplimiento de penas, estas instituciones deben proporcionar un entorno que facilite la adquisición de habilidades, formación educativa y oportunidades laborales; con el fin de promover la reinserción efectiva de las PPL a la sociedad tras cumplir su pena.

El Artículo 18 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) establece los pilares para la organización del sistema penitenciario, garantizando derechos humanos fundamentales como el acceso al trabajo, la educación, la salud y el deporte; con la finalidad de prevenir la reincidencia delictiva. Este marco normativo subraya que el trabajo penitenciario debe respetar los derechos humanos, protegiendo a las PPL del trabajo forzoso.

No obstante, la implementación de estos principios ha sido un proceso histórico que ha transitado por diversos paradigmas. La CPEUM de 1917 se centraba en la "regeneración", el modelo de 1965 en la "readaptación" y, finalmente, con la reforma constitucional de 2008 en materia de seguridad pública y justicia penal, el paradigma cambió hacia la "reinserción social". Este enfoque sitúa al trabajo como un eje central para la dignificación del proceso de reinserción³⁰.

Este cambio paradigmático buscó dignificar las condiciones de vida de las PPL, garantizando el respeto a sus derechos humanos. No obstante, aún en 2021 persistían desafíos en aspectos fundamentales como la oferta de trabajo penitenciario, infraestructura, capacitación, condiciones laborales y servicios postpenitenciarios, tal como lo señaló la Recomendación General 44/2021 de la CNDH.

En la actualidad, México cuenta con 279 centros penitenciarios, de los cuales 14 pertenecen al fuero federal. En 2020, había 19 CPF, pero cinco de ellos fueron desincorporados³¹. A continuación, se enumeran y se ubican geográficamente:

²⁹ LNEP.

³⁰ Ramírez, L; Orozco, A. (2011). Reinserción social como finalidad del sistema penitenciario internacional y su influencia en México; ISSN: 2007-9834; P- 183-187. Recuperado de: <https://doi.org/10.32870/in.vi26.7261>

³¹ Los CPF que fueron desincorporados son el No. 2 "Occidente" en Jalisco, No. 3 "Noroeste" en Tamaulipas, No. 6 "Sureste" en Tabasco, No. 9 "Norte" en Chihuahua y No. 10 "Nor-Noreste" en Coahuila. Asimismo, en 2021 fue desincorporado el complejo penitenciario del archipiélago de las Islas Marías.

► Imagen 3. CPF en operación en México.



Fuente: Elaboración propia, con base en datos de los Cuadernos Mensuales de Información Estadística Penitenciaria Nacional.

Según la Recomendación General 44/2021 de la CNDH, los problemas más recurrentes identificados en los CPF incluyen la falta de infraestructura adecuada, la escasez de recursos humanos (como personal técnico y de seguridad necesarios para trasladar y vigilar a las PPL durante sus actividades laborales)), la carencia de recursos materiales, como maquinaria y herramientas apropiadas, y la falta de inversión en proyectos laborales para las PPL.

En este sentido, el Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria de la CNDH 2023 resalta la necesidad de mejorar estas condiciones. Un ejemplo positivo es el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”, que ha avanzado en la mejora de sus instalaciones y ha incrementado los recursos materiales y de higiene en los talleres. Sin embargo, estas mejoras no se han extendido a todos los centros penitenciarios.

Para abordar adecuadamente las necesidades del sistema penitenciario, es fundamental considerar

las características demográficas de las PPL, lo que permitirá diseñar políticas de fomento y reinserción laboral más eficaces y equitativas.

3.2 Características de la población penitenciaria

La población penitenciaria en México presenta una serie de características demográficas y socioeconómicas que influyen en las políticas de fomento y reinserción laboral. A junio de 2024, México contaba con 231 954 PPL, de las cuales 94 por ciento son hombres y 6 por ciento mujeres. Del total, 87,71 por ciento se encuentra en centros de fuera común y 12,29 por ciento en centros penitenciarios del fuera federal³². Dentro de este último porcentaje, 11 211 PPL están en proceso y 17 303 están sentenciadas, como se detalla a continuación:

³² Los centros penitenciarios del fuera común son aquellos dirigidos y administrados por los gobiernos de las entidades federativas, mientras que los CPF, o de fuera federal, hacen referencia a los administrados por la SSPC a través del OADPRS.

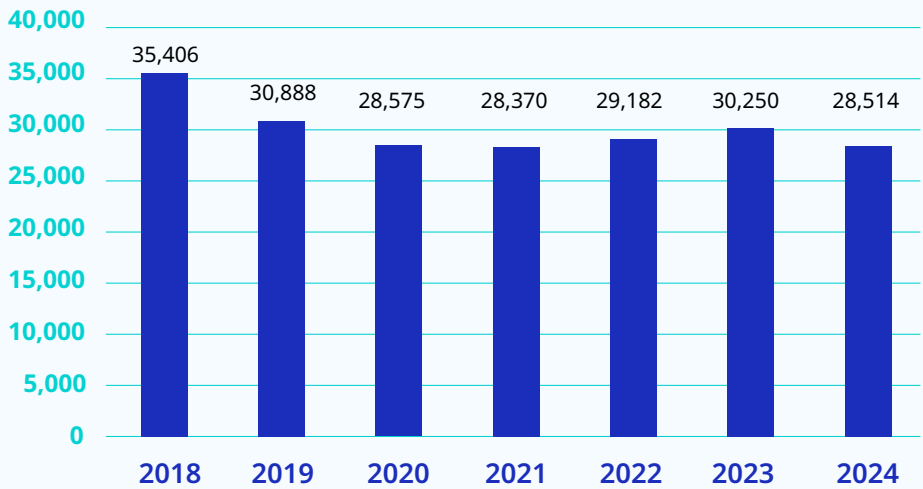
►Tabla 1. Población total de PPL por fuero, situación jurídica y sexo.

Población privada de la libertad					
Población total	231 954	100%	Hombres	218 592	94.24%
			Mujeres	13 362	5.76%
Población privada de la libertad del fuero federal	28 514	12.29%	PPL procesadas	11 211	4.83%
			Hombres	10 266	
			Mujeres	945	
			PPL sentenciadas	17 303	7.46%
			Hombres	16 421	
			Mujeres	882	

Fuente: Elaboración propia, con base en el Cuaderno Mensual de Información Estadística Penitenciaria Nacional (Junio 2024).

Asimismo, la gráfica siguiente muestra la tendencia del número de PPL en los CPF durante los últimos seis años. Según los datos del Cuaderno Mensual de Información Estadística Penitenciaria Nacional, el año 2024 está registrado como el año con el mayor número de PPL en CPF.

►Gráfica 4. Población Penitenciaria en CPF (2018-2024).



Fuente: Elaboración propia, con base en datos de los Cuadernos Mensuales de Información Estadística Penitenciaria Nacional.



Fotografía: Envato Elements

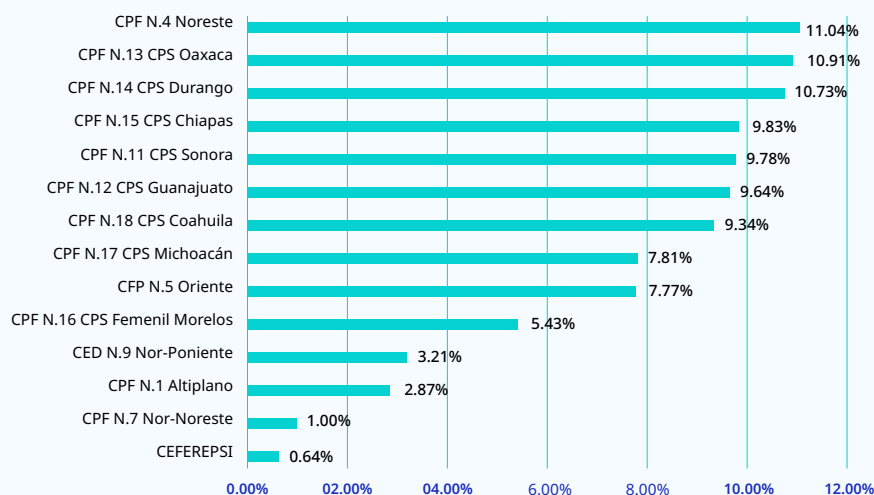
De los 14 CPF, 13 están destinados al internamiento de hombres procesados y sentenciados, lo que significa que casi el 94 por ciento de las PPL son hombres.

Si bien las mujeres representan una minoría entre la población penitenciaria, esto no significa que no sean una población prioritaria, con necesidades particulares que deben ser atendidas de manera específica. Por lo tanto, es fundamental considerar la

diversidad de identidades y condiciones en el diseño de políticas penitenciarias, tanto para personas procesadas como sentenciadas; y asegurarse de que los recursos y programas disponibles respondan adecuadamente a las necesidades específicas de cada grupo.

De las 20 659 PPL en CPF, la distribución del porcentaje de PPL por centro es la siguiente:

► Gráfica 5. Porcentaje de PPL por CPF.



Fuente: Elaboración propia, con base en el Cuaderno Mensual de Información Estadística Penitenciaria Nacional (Junio 2024).

INFORMACIÓN CLAVE RELACIONADA CON GRUPOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”

El CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos” es el único centro que está destinado exclusivamente a mujeres privadas de libertad. Esta población representa una minoría significativa dentro del sistema penitenciario federal, y es susceptible de enfrentar formas de discriminación y de ser invisibilizada dentro del sistema penal.

En particular, este CPF alberga a 1 120 mujeres, lo que resalta una realidad diferenciada en términos de las necesidades específicas de las mujeres privadas de libertad. Estas necesidades incluyen aspectos críticos como la salud sexual y reproductiva y las condiciones relacionadas con la maternidad. A diferencia de otros centros, las mujeres en el sistema penitenciario enfrentan barreras adicionales debido a la discriminación y la falta de adaptación del sistema penitenciario, que ha sido diseñado predominantemente por y para hombres.

CEFEREPSI

En relación con la intersección entre discapacidad y privación de libertad, el CEFEREPSI alberga a hombres con discapacidades psicosociales, quienes requieren atención médica especializada. Este grupo enfrenta una vulnerabilidad adicional al estar en una institución penitenciaria, lo que aumenta el riesgo de estigmatización y marginación.

Con base en lo anterior, es fundamental reconocer y abordar estas barreras específicas para garantizar que las políticas y prácticas penitenciarias sean inclusivas y equitativas, atendiendo adecuadamente las necesidades particulares de las mujeres privadas de libertad y de personas con necesidades diferenciadas.



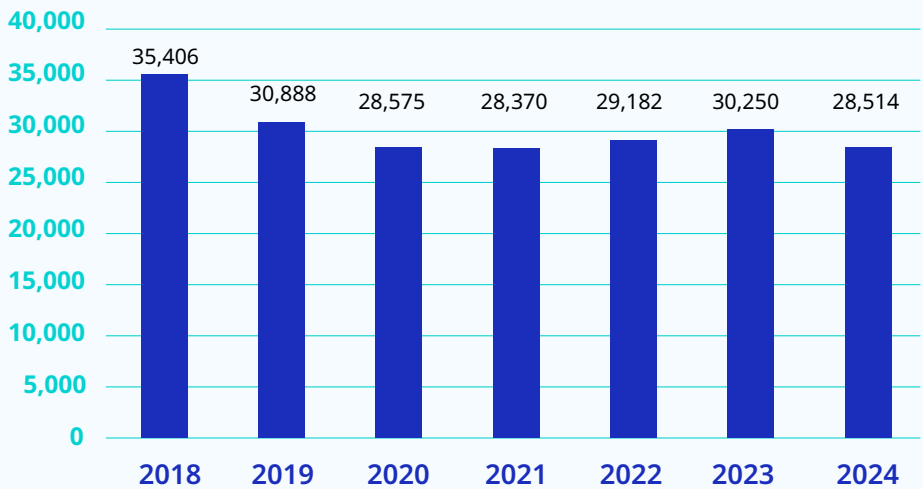
Fotografía: Envato Elements

Grupos etarios en los CPF

Al mes de junio de 2024, un total de 20 659 personas estaban alojadas en CPF, la mayoría son hombres (19 539 o 95 por ciento). Por otro lado, son 1 120 mujeres alojadas en CPF en todo el país (5 por ciento del total). Es importante destacar que esto únicamente contempla al CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”, al ser el único centro penitenciario femenino del orden federal.

En cuanto a la distribución por grupos de edad, el grueso de la población de los CPF se encuentra en los grupos de 30 a 34 años, con 4 138 (20 por ciento) personas y de 35 a 39 años, con 3 868 (18,7 por ciento) personas. Estas edades corresponden al promedio de la fuerza laboral en México reportadas por el INEGI³³.

► Gráfica 6. Población de los CPF, por edades (en años) y sexo.



Fuente: Elaboración propia, con base en el Cuaderno Mensual de Información Estadística Penitenciaria Nacional (Junio 2024).

Esta alta concentración de PPL en edades productivas representa una pérdida considerable de capital humano en una etapa clave de productividad, lo que implica un reto para las políticas de reinserción social. La inserción laboral de estas personas puede traducirse en un impulso al empleo formal e incluso un incentivo para el sector privado. Esto, porque además de participar en la labor social de apoyar a

las PPL en su proceso formativo y de capacitación para el trabajo, las empresas que participen en el trabajo penitenciario podrán contar con mano de obra calificada que puede integrarse a sus esquemas productivos. Este tipo de iniciativas son un ejemplo de acciones colaborativas y sostenibles, en favor de los derechos de las PPL.

³³ INEGI (2024). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. Primer trimestre 2024. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#tabulados>.

INFORMACIÓN CLAVE RELACIONADA CON GRUPOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

Grupo etario predominante en mujeres privadas de la libertad

Se ha identificado que la mayoría de las mujeres privadas de libertad pertenece al grupo etario de 30 a 34 años, lo cual coincide con el promedio observado en los 14 CPF. La privación de libertad en este rango de edad puede tener implicaciones significativas para sus familias y comunidades. En el caso de los hombres, que suelen ser percibidos como los principales proveedores económicos, su reclusión genera una ruptura en la estabilidad financiera familiar, lo que puede derivar en problemas económicos y sociales que afectan directamente a sus dependientes o que incluso les orille a aceptar trabajos en condiciones difíciles, peligrosas o mal remuneradas.

Para las mujeres, la privación de la libertad no sólo interrumpe sus responsabilidades laborales y económicas, sino que, para aquellas que ejercen el rol de cuidadoras principales, se afectan dichas funciones de cuidado. Esta ausencia impacta profundamente en la estructura familiar, afectando de manera emocional, educativa y económica a sus hijas e hijos, lo cual puede tener repercusiones de largo plazo, hasta intergeneracionales.

Además, la reclusión de las mujeres se ve acompañada de una presión social en torno al rol que le ha sido asignado típicamente a las mujeres como cuidadoras y madres, lo que contribuye a la estigmatización e incluso a la desintegración de los núcleos familiares, lo cual se traduce en obstáculos adicionales para su reinserción social y laboral.

Estas circunstancias destacan la necesidad de considerar las implicaciones específicas de la privación de libertad para las mujeres en este grupo etario. Reconocer estas realidades es crucial para desarrollar políticas y programas que no sólo aborden sus necesidades individuales, sino que también minimicen los efectos negativos en sus familias y comunidades.

Alcance de la reinserción social y sus obstáculos de aplicación desde una mirada interseccional

El éxito de la reinserción social no puede entenderse de manera homogénea, ya que las

PPL enfrentan diversas formas de exclusión y discriminación dependiendo de factores como su género, orientación sexual, origen étnico, situación económica o discapacidad. Por ello, es esencial adoptar un enfoque interseccional al diseñar políticas penitenciarias, para abordar las realidades específicas de cada grupo en situación de vulnerabilidad.

Según la ENPOL 2021, 5,8 por ciento de las mujeres privadas de libertad tienen a su cargo a una persona menor de 12 años dentro del centro penitenciario, lo que plantea desafíos adicionales en cuanto a la protección de sus derechos y necesidades.

Ahora, en cuanto a las personas LGBTQ+, la ENPOL también reveló que 3,9 por ciento de las personas encuestadas se identifican con una orientación sexual distinta a la heterosexual y 0,5 por ciento se identifica como persona transgénero. Este grupo de personas puede ser objeto de violencia y discriminación dentro de los centros penitenciarios, lo que subraya la necesidad de políticas que garanticen su seguridad y respeto a su identidad.

Por otro lado, las PPL de origen indígena, quienes constituyen 3,3 por ciento de la población penitenciaria³⁴, suelen experimentar barreras lingüísticas y culturales que dificultan su acceso a programas educativos y de reinserción, además de ser objeto de discriminación.

Asimismo, las personas con discapacidad pueden encontrar instalaciones carentes de accesibilidad y servicios de apoyo adecuados, afectando su bienestar físico y mental. Finalmente, aquellas en situaciones de pobreza extrema pueden carecer de redes de apoyo externas y enfrentar mayores dificultades para acceder a oportunidades de capacitación o empleo tras su liberación.

Para garantizar una reinserción efectiva, es fundamental que las políticas públicas reconozcan las diversas características y vulnerabilidades de las PPL, y se diseñen programas que aborden sus necesidades de manera diferenciada y específica.

³⁴ INEGI (2021). Censo Nacional Penitenciario. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/cnspef/2021/>

3.3 Casos de estudio: CPF “No. 1 Altiplano” y el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”

Tal como se mencionó en el Capítulo 2, para el desarrollo de este diagnóstico se tuvo acceso a dos CPF, y dada la oportunidad de obtener información de fuentes primarias, se privilegiaron, como casos de estudio, el CPF No. 1 “Altiplano” y el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”. Cada uno cuenta con características particulares, detalladas a continuación, que permitieron conocer dos realidades diferentes en torno al trabajo penitenciario en los CPF del país.

CPF No. 1 “Altiplano”

El CPF No. 1 “Altiplano”, situado en Almoloya de Juárez, Estado de México, es un centro de alta seguridad que alberga a 593 hombres con corte a junio de 2024. De esta población, 24 son procesados y 73 son sentencias del fuero común, mientras que 315 son procesados y 181 son sentencias del fuero federal³⁵. Entre estos últimos se encuentran hombres privados de la libertad con un alto poder adquisitivo y roles de liderazgo en organizaciones criminales. Por ello, este centro se distingue por sus modernas instalaciones y un avanzado sistema de seguridad, lo que lo diferencia notablemente de otros CPF.

CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”

El CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos” está ubicado en el municipio de Miacatlán, en el estado de Morelos. Con ocho años de funcionamiento, el centro mantiene sus instalaciones en buen estado y cuenta con un contrato de prestación de servicios con el sector privado para su mantenimiento. Actualmente alberga a 1 112 mujeres privadas de libertad, de las cuales 113 son mujeres procesadas y 455 sentenciadas del fuero común; mientras que 332 son mujeres procesadas y 222 sentencias del fuero federal³⁶. El centro se caracteriza por sus particularidades en términos de accesibilidad para terceros del sector privado, infraestructura y espacios para el trabajo.

3.4 Registros estadísticos sobre trabajo penitenciario

Contar con registros estadísticos detallados es un componente esencial para comprender las condiciones y características del trabajo penitenciario en México, así como para identificar áreas de oportunidad. Estos datos no sólo permitirían conocer cuántas PPL trabajan en cada uno de los CPF, sino también identificar los tipos de empleos y autoempleos disponibles, la duración de las jornadas laborales, los salarios en comparación con el salario mínimo, y las plazas de trabajo disponibles a través de convenios interinstitucionales o con empresas privadas.

Actualmente, el sistema penitenciario carece de un registro estadístico integral que permita analizar tendencias, cambios en las dinámicas laborales, diferencias de género en las horas de trabajo o la creación de nuevas oportunidades laborales. Sin estos datos, es difícil evaluar la efectividad de los programas de empleo en los CPF o proponer mejoras informadas. Tener acceso a estas cifras sería invaluable para la formulación de políticas públicas orientadas a incrementar la oferta laboral y mejorar las condiciones laborales en los centros penitenciarios.

La caracterización del sistema penitenciario mexicano pone de manifiesto importantes áreas de oportunidad que pueden ser clave para fortalecer los objetivos de la reinserción social. Si bien el marco normativo y jurídico actual establece bases sólidas para la protección de los derechos humanos de las PPL y su capacitación laboral, persisten desafíos significativos. Estos abarcan desde la insuficiencia en la infraestructura penitenciaria hasta las deficientes condiciones laborales dentro de los centros, así como la falta de igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a oportunidades de desarrollo personal y profesional.

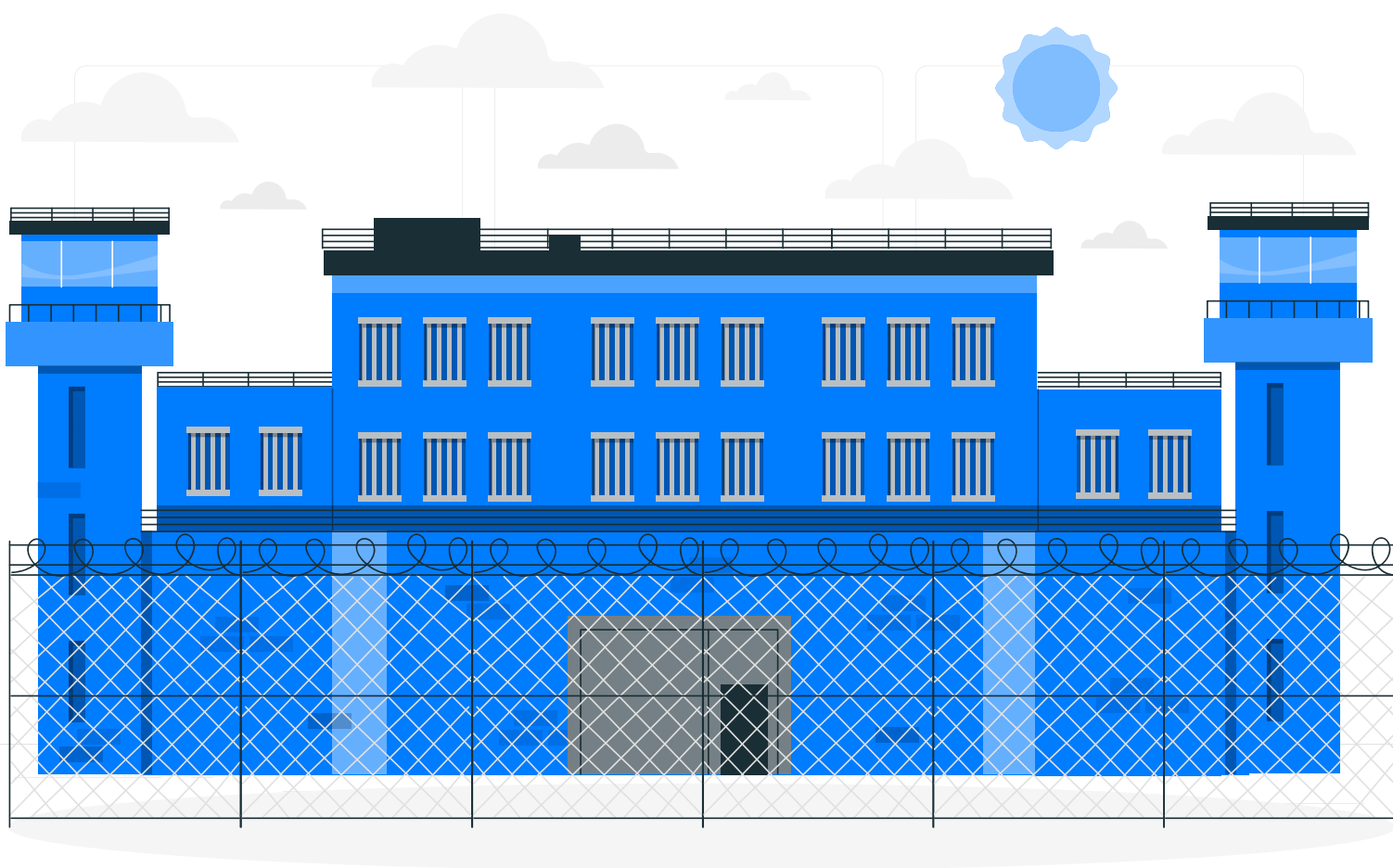
Asegurar un trabajo penitenciario digno, voluntario y acompañado de capacitación, mediante un enfoque de atención a las causas, es una deuda histórica y una tarea urgente para asegurar que las PPL tengan

³⁵ SSPC (Junio 2024). “Población Privada de la Libertad según Fuero, Situación Jurídica y Sexo por Entidad Federativa y Centro Penitenciario Federal”. Cuaderno mensual de información estadística penitenciaria nacional. Pág. 7. Recuperado de: <https://www.gob.mx/prevencionyreinsercion/documentos/cuaderno-mensual-de-informacion-estadistica-penitenciaria-nacional-2024>

³⁶ SSPC. Ibidem.

mayores oportunidades y para que su proceso de reinserción en la sociedad sea más exitoso. La implementación de programas laborales efectivos y adaptados a las necesidades actuales son elementos cruciales para evitar la reincidencia delictiva y maximizar el potencial de reinserción social y laboral

de las personas que han cumplido con la pena de privación de la libertad. Estos desafíos y sus posibles soluciones serán objeto de un análisis más detallado en los próximos capítulos, que se centrarán en las distintas modalidades del trabajo penitenciario y sus implicaciones.



4. Trabajo a cuenta de terceros

Este apartado analiza las actividades laborales que se realizan a cuenta de terceros en los CPF y presenta los hallazgos derivados de los dos casos de estudio, enfocándose en aspectos como el salario, las prestaciones laborales, las jornadas de trabajo y los criterios para mejorar la eficiencia del trabajo penitenciario en esta modalidad. Además, se evalúan los factores geográficos y demográficos que influyen en la estructuración de los programas de trabajo.

4.1 Trabajo a cuenta de terceros en los CPF

El trabajo a cuenta de terceros se refiere a la modalidad en la que las PPL realizan actividades productivas lícitas bajo convenios entre las autoridades penitenciarias y entidades del sector privado³⁷. En este esquema, las PPL producen bienes o prestan servicios para terceros y reciben una remuneración conforme al acuerdo entre el centro penitenciario y la empresa contratante.

Este tipo de empleo incluye actividades como manufactura, ensamblaje o costura, que pueden ser externalizadas por empresas, y ofrece una oportunidad para que las PPL adquieran habilidades laborales, facilitando su reinserción social. Sin embargo, es fundamental garantizar una remuneración justa y adecuada, evitando situaciones de trabajo forzoso, es decir, que el trabajo se realice bajo alguna amenaza o contra su voluntad.

A partir de la información disponible en el Censo Nacional del Sistema Penitenciario Federal 2023, es posible analizar el grado de participación de las PPL en actividades productivas, así como conocer la situación de la remuneración que reciben por sus labores.

La siguiente tabla muestra el porcentaje de la población total alojada en los CPF que participa en algún tipo de actividad productiva, pero cabe destacar que esto no diferencia las modalidades de autoempleo, trabajo no remunerado y trabajo a cuenta de terceros. En la siguiente columna, se presenta el porcentaje de PPL que perciben una remuneración por sus labores, con respecto del total de personas que participan en alguna actividad productiva. Dada la diversidad de contextos en los CPF, resulta relevante hacer un análisis por caso.

►Tabla 2. Remuneración económica por CPF.

CPF	Población del CPF que participa en actividades productivas (incluyendo actividades no remuneradas)	Porcentaje de personas que participa en actividades productivas ³⁸ remuneradas
CPF No. 1 "Altiplano"	41%	32%
CPF No. 4 "Noroeste"	48%	9%
CPF No. 5 "Oriente"	28%	30%
CPF No. 7 "Nor-Noroeste"	41%	94%

³⁷ LNEP, Artículo 99.

CPF	Población del CPF que participa en actividades productivas (incluyendo actividades no remuneradas)	Porcentaje de personas que participa en actividades productivas ³⁸ remuneradas
CPF No. 8 “Nor-Poniente”	54%	8%
CPF No. 11 “CPS Sonora”	23%	13%
CPF No. 12 “CPS Guanajuato”	100%	8%
CPF No. 13 “CPS Oaxaca”	54%	0%
CPF No. 14 “CPS Durango”	12%	100%
CPF No. 15 “CPS Chiapas”	100%	1%
CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”	86%	84%

Fuente: Elaboración propia con información extraída del Censo Nacional del Sistema Penitenciario Federal 2023 (INEGI 2023).

La tabla muestra que algunos CPF tienen una alta participación de PPL en actividades productivas, pero una baja proporción de PPL reciben remuneración. Tal es el caso de los CPF No. 15 CPS “Chiapas”, No. 17 “CPS Michoacán”, el CEFEREPSI y, en menor medida, No. 12 “CPS Guanajuato”. Para esos casos, los altos niveles de ocupación no se traducen en ingresos para las PPL, lo cual podría sugerir un área de oportunidad para la vinculación con alguna empresa, a fin de ofrecer modalidades de trabajo a cuenta de terceros que represente ingresos para las PPL.

Por el contrario, hay CPF en los que una gran parte de las PPL que participan en actividades productivas reciben una remuneración por sus labores, tal es el caso del CPF No. 7 “Nor-Noroeste”, No. 14 “CPS Durango” y No. 18 “CPS Coahuila”, con porcentajes cercanos o iguales a 100 por ciento. A pesar de ello, el porcentaje de participación de PPL en actividades productivas es muy baja en estos centros (0-1%). En consecuencia, existen oportunidades para incluir otro tipo de actividades productivas y ampliar la oferta de trabajo remunerado en dichos CPF.”

Por último, destaca positivamente el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”, donde hay una alta participación de las mujeres privadas de la libertad en

actividades productivas (86 por ciento), guardando correspondencia con el porcentaje de mujeres que reciben una remuneración (84 por ciento). Esto evidencia que hay un balance entre la oferta y la ocupación. No obstante, sería necesario evaluar las áreas de oportunidad para la diversificación de la oferta y para el fortalecimiento de la regulación de las labores realizadas, con particular énfasis en remuneración justa y condiciones de trabajo digno.

Según las directrices para el trabajo penitenciario expuestas anteriormente, las condiciones laborales deben ser justas y seguras, con un salario decente, ambiente laboral seguro e higiénico, y acceso a la seguridad social. A continuación, se describen las dinámicas de la relación laboral en trabajos a cuenta de terceros, sus beneficios y protecciones legales, así como el acceso al derecho a la identidad para obtener prestaciones laborales.

El contrato de trabajo

En el marco del derecho laboral mexicano, el contrato de trabajo, ya sea verbal o escrito, es un elemento esencial. Sin embargo, en el contexto penitenciario no siempre se formaliza de manera escrita entre

las PPL y las empresas empleadoras. En lugar de ello, las empresas suelen firmar convenios de colaboración con el OADPRS, lo que podría diluir las responsabilidades legales que normalmente estarían presentes en un contrato laboral formal.

Los convenios de colaboración entre la autoridad penitenciaria y el sector privado no conllevan las mismas obligaciones legales que un contrato laboral tradicional. Dado que las PPL están bajo custodia del Estado, el centro penitenciario está encargado de informarles, por escrito, sobre sus derechos y obligaciones al realizar actividades laborales para terceros. Las PPL deben firmar el documento antes de comenzar las actividades.

Esta falta de homologación y formalidad en la relación contractual entre las PPL y sus empleadores puede dar lugar a que las empresas participantes en estos acuerdos no cumplan con las prerrogativas laborales establecidas en la LFT, la LSS o la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro (LSAR).

En este contexto, resulta viable explorar la posibilidad de formalizar un contrato individual entre la empresa o institución empleadora y la PPL. Dado que no existe un obstáculo normativo que impida la elaboración y entrega de un contrato laboral individual, este podría establecerse como un instrumento esencial para garantizar derechos laborales, tanto para la PPL como para el empleador.

Beneficios del trabajo a cuenta de terceros

Las PPL que laboran bajo este esquema deberían gozar de los beneficios estipulados por la LFT, la LSS y LSAR, como seguridad social, prestaciones, pago de horas extras y acceso a fondos de retiro, entre otros.

En siete de los 14 CPF, las PPL que realizan actividades laborales remuneradas no cuentan con prestaciones ni beneficios laborales. El CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos” es el centro con el mayor porcentaje de PPL que gozan de estos beneficios, con un 72 por ciento.

No obstante, la situación es crítica en lo referente a la seguridad social, ya que en ninguno de los centros las PPL que laboran cuentan con este derecho fundamental. La ausencia de seguridad social impide el acceso a atención médica –incluso para sus familias

–y aportaciones para el retiro, lo que podría ser un factor que perpetúe la situación de vulnerabilidad de esta población y que incluso tenga afectaciones para sus familias, hijas e hijos.

El registro en nómina de las PPL que realizan trabajos al interior de los CPF también presenta importantes disparidades. De los ocho CPF que brindan beneficios laborales, en tres de ellos no existe registro de PPL en nómina, en otros cuatro, el 100% de las PPL que trabajan están inscritas, y en el caso del CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”, (que es el único centro penitenciario para mujeres), sólo el 18 por ciento de la población laboral está registrada en nómina, lo que evidencia una grave desigualdad en el acceso a derechos laborales.

La falta de acceso a la seguridad social es especialmente preocupante, ya que priva a las PPL de servicios esenciales y de la posibilidad de generar un ahorro para su retiro. Este panorama subraya la necesidad urgente de homogeneizar los criterios laborales en todos los CPF y de garantizar que las obligaciones laborales sean respetadas, como una parte fundamental del proceso de reinserción social.

Acceso al derecho a la identidad para la obtención de prestaciones laborales

Una barrera que impide a las PPL acceder a prestaciones como las aportaciones al Afore y los beneficios del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) está relacionada con la dificultad para contar con una identificación oficial, como la credencial para votar emitida por el Instituto Nacional Electoral (INE) u otro medio de identificación. Al estar bajo custodia del Estado, las PPL no pueden acceder a sus documentos cuando inician una relación laboral. En este caso, los CPF, como responsables del alojamiento y del resguardo de las pertenencias de las PPL, deberían facilitar la información necesaria al empleador.

No obstante, los CPF no están actuando como intermediarios a pesar de tener bajo su custodia los documentos de identidad de las PPL. Aunque esto puede justificarse por razones de seguridad, los CPF podrían asumir un rol de facilitación o intermediación entre las PPL y otras autoridades, con lo cual se podría

garantizar el ejercicio del derecho a la identidad de las PPL bajo su custodia.

Cabe aclarar que, aunque las personas no pierden su derecho a la identidad, su derecho a la libertad y movilidad está limitado, impidiéndoles realizar trámites en igualdad de condiciones. Por tanto, la intervención de los CPF es esencial para garantizar dicho ejercicio.

4.2 Trabajo a cuenta de terceros en el CPF “No. 1 Altiplano” y el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”

Durante las visitas realizadas a los CPF No. 1 “Altiplano” y No. 16 “CPS Femenil Morelos”, se observó el funcionamiento del trabajo a cuenta de terceros, identificando varias áreas de mejora en cuanto a la diversidad de actividades laborales, condiciones contractuales, beneficios ofrecidos a las

PPL, infraestructura de los espacios laborales y los procesos de difusión de oportunidades de empleo.

En ambos centros, la oferta de empleo resultó ser limitada y carece de la diversificación necesaria para que las PPL puedan desarrollar una gama más amplia de habilidades. En particular, en el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos” se observa un enfoque exclusivo en la maquila textil, lo que perpetúa estereotipos de género. Además, no se les brinda a las mujeres las herramientas necesarias para desempeñarse en otros sectores, incluidos aquellos tradicionalmente dominados por hombres, como la construcción o la mecánica, limitando así sus oportunidades de reinserción laboral en diversas industrias.

En contraste, el CPF No. 1 “Altiplano” ofrece actividades adicionales, como la producción de figuras ornamentales de resina y sellos de seguridad para alimentos y medicamentos, aunque estas también se centran en trabajos manuales y de maquila.

► Imagen 4. Actividades de empleo del CPF No. 1 “Altiplano” y CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”.



Fuente: Elaboración propia, con información extraída de las visitas y encuestas.

Proceso de selección y condiciones laborales

El proceso de selección para el trabajo a cuenta de terceros en ambos centros se basa en la recopilación inicial de información sobre las habilidades laborales de las PPL al momento de su ingreso. A pesar de que las PPL pueden expresar sus preferencias laborales, la oferta de vacantes es limitada y está condicionada principalmente a la buena conducta. La difusión de vacantes se realiza de manera verbal mediante la jefatura de taller o a través de convocatorias impresas en los módulos donde se alojan las PPL.

Las actividades disponibles, predominantemente centradas en trabajos de maquila o manuales, no requieren conocimientos técnicos previos, ya que las habilidades necesarias se adquieren mediante una capacitación básica. Sin embargo, se ha identificado una oferta limitada hacia otros sectores laborales que podrían ofrecer mayores oportunidades de desarrollo para las PPL.

En cuanto al CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”, las mujeres privadas de la libertad seleccionadas inician un periodo de prueba y capacitación de 20 a 28 días, donde los primeros 15 no reciben remuneración. Sólo a partir del día 16 comienzan a percibir un salario, y tras completar este periodo, la empresa determina su ingreso oficial. A pesar de este proceso, las vacantes son insuficientes para cubrir la demanda de las PPL interesadas en trabajar.

De acuerdo con las estimaciones, tanto del personal del CPF como de las personas supervisoras de las empresas maquiladoras, existen aproximadamente 150 vacantes para una población de 1 100 mujeres. Asimismo, las nuevas vacantes suelen abrirse únicamente cuando se producen bajas entre las mujeres que trabajan a cuenta de terceros, ya sea porque han cumplido su condena o cuando se establece un nuevo convenio con una empresa empleadora. Lo anterior motiva que muchas opten por el autoempleo.

En el caso del CPF No. 1 “Altiplano”, los hombres privados de la libertad que son seleccionados para trabajar reciben una capacitación proporcionada por la empresa, la cual tiene una duración aproximada de siete días.

Prestaciones y derechos laborales

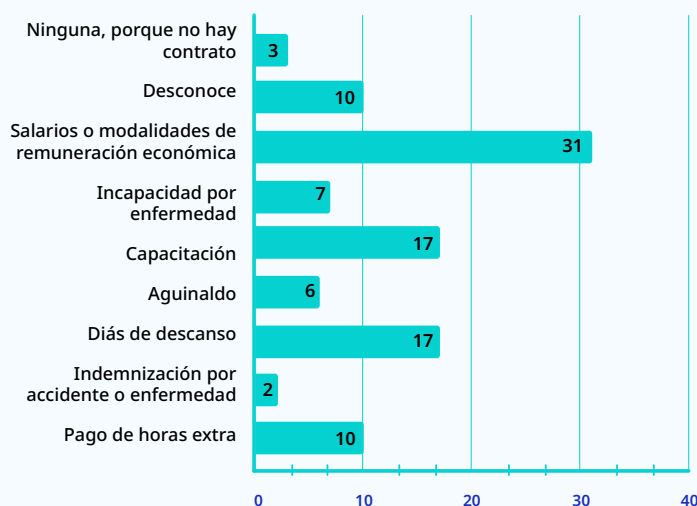
En el CPF No. 1 “Altiplano”, se identificó un procedimiento en el que los hombres privados de la libertad firman una carta compromiso en la que aceptan las condiciones laborales de manera voluntaria. Sin embargo, no se formaliza un contrato entre las PPL y las empresas empleadoras. En el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”, según el Censo Nacional del Sistema Penitenciario Federal 2023, sólo 18 por ciento de las mujeres privadas de la libertad cuenta con protecciones laborales.

No obstante, durante la aplicación de las encuestas, el personal informó que todas las mujeres que trabajan firman un documento que especifica sus obligaciones y prestaciones, como salario, capacitación, horas extras, incapacidades e indemnizaciones. A pesar de esta práctica, no se identificaron procesos que incluyan la formalización de contratos entre las PPL y las empresas empleadoras, ni se encontraron procedimientos estandarizados para informar claramente a las PPL sobre sus derechos y obligaciones laborales. Esto representa una importante área de mejora en cuanto a la formalización de estos procesos.

Durante el levantamiento de encuestas entre el personal que labora en los CPF, se señaló que la principal prestación laboral que reciben las PPL es el salario o alguna otra modalidad de remuneración³⁸, seguida por los días de descanso y esquemas de capacitación para el trabajo. Asimismo, hubo pocas menciones de otras prestaciones laborales, como incapacidad por enfermedad o accidente, pago de horas extra e indemnización.

³⁸ Estos casos se refieren a incentivos en especie como pueden ser artículos de higiene y aseo personal o, en el caso del CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”, artículos de maquillaje y peinado.

► **Gráfica 7. Prestaciones sociales que las instituciones empleadoras ofrecen con mayor frecuencia a las PPL.**



Fuente: Elaboración propia, con base en las respuestas de las encuestas realizadas en los casos de estudio.

Condiciones de infraestructura

En cuanto a la infraestructura, el CPF No. 1 “Altiplano”, construido entre 1988 y 1990, cuenta con una sola nave industrial, dividida en cinco talleres: maquila textil, carpintería, producción de figuras ornamentales de resina, sellos de seguridad para alimentos y medicamentos y un área destinada a deportes, específicamente boxeo. Además, dispone de un espacio terapéutico para el tratamiento de adicciones y otro destinado a clases de computación, donde los hombres privados de la libertad pueden utilizar equipos computacionales para los programas educativos impartidos en línea.

En lo que respecta a los talleres, durante la visita a los CPF, se identificó que cuentan con medidas adecuadas de señalización, ventilación e iluminación. De igual manera, todos los talleres cuentan con sanitario. Sin embargo, el personal del centro destacó la necesidad de renovar el mobiliario y mejorar las condiciones estructurales del edificio. Debido a la antigüedad de las instalaciones y la falta de mantenimiento, se han detectado goteras que podrían representar un riesgo para las PPL, el personal supervisor y el mismo mobiliario. Asimismo,

se mencionó la necesidad de actualizar la maquinaria existente y adquirir elementos adicionales, como sillas para los descansos entre jornadas laborales.

En contraste, durante la visita, se identificó que los espacios del CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos” son más amplios y de reciente creación, lo que les permite trabajar en óptimas condiciones. Cuentan con buena iluminación, ventilación, señalización adecuada y áreas de descanso para las MPL, así como sanitarios. Esto se debe, en parte, a que este centro es más nuevo, puesto que su apertura e incorporación al Sistema Penitenciario Federal fue en 2015, y al ser un CPS, el mantenimiento de las instalaciones está a cargo de una empresa que se encarga de garantizar su buen estado. Además, se observó una mayor cantidad de mobiliario y maquinaria adecuada, así como espacios designados para el descanso durante las jornadas laborales.

El CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos” cuenta con tres naves industriales, de las cuales dos ya están en funcionamiento. La tercera se encuentra en proceso de adaptación para ser utilizada por una nueva empresa, que también se dedicará a la maquila textil.

INFORMACIÓN CLAVE RELACIONADA CON GRUPOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

Acceso a empleo libre de prejuicios de género

Como se ha mencionado, en el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”, las actividades laborales a cuenta de terceros se limitan exclusivamente a la maquila textil. En contraste, el CPF No. 1 “Altiplano” ofrece una mayor variedad de opciones laborales como la producción de figuras ornamentales, sellos de seguridad para alimentos y medicinas y carpintería; además de la maquila textil.

Esta disparidad en la oferta laboral evidencia un marcado sesgo de género en la asignación de actividades. Mientras que las tareas en el CPF femenino siguen asociadas a roles tradicionalmente asignados a las mujeres, el CPF varonil proporciona una oferta más diversificada, lo que perpetúa estereotipos de género y reduce las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional de las mujeres privadas de la libertad.

La Recomendación 44/2021 de la CNDH enfatiza la necesidad de que los programas de capacitación y acceso al empleo para las mujeres privadas de la libertad estén libres de prejuicios de género. Estos programas deben reconocer la condición de vulnerabilidad de las mujeres y garantizar su derecho a acceder a oportunidades laborales en igualdad de condiciones que los hombres, en conformidad con las normas y estándares internacionales.

Por ello, superar los prejuicios de género en el trabajo penitenciario es fundamental para garantizar que las mujeres privadas de la libertad tengan acceso a las mismas oportunidades laborales que los hombres. La diversificación de las actividades laborales y la eliminación de estereotipos permitirá no sólo su

desarrollo profesional, sino también una reinserción más efectiva a la sociedad.

Conciliación de la vida laboral y familiar

Por otra parte, un desafío clave para cerrar la brecha de género en el ámbito laboral penitenciario es la conciliación entre la vida laboral y familiar. Las mujeres, en su mayoría, asumen una mayor responsabilidad en el cuidado de sus hijos e hijas, lo que obstaculiza su participación en el mercado laboral en condiciones de igualdad. Este problema se acentúa en el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”³⁹, donde las mujeres que son madres y viven con sus hijos e hijas están alojadas en un módulo separado, diseñado para priorizar el desarrollo infantil. Sin embargo, debido a la falta de un sistema de cuidados que permita dejar a niñas y niños bajo supervisión durante el horario laboral, estas mujeres no pueden acceder a los trabajos a cuenta de terceros, limitando aún más sus oportunidades de empleo.

Este escenario refuerza las conclusiones del DNSP 2022 de la CNDH⁴⁰, en donde se identifican deficiencias en la atención a las mujeres y sus hijos e hijas que viven en reclusión. Estas carencias no sólo afectan el bienestar de las mujeres y los menores, sino que también perpetúan la exclusión de las mujeres de las actividades productivas dentro del centro.

Para abordar esta situación, la CNDH, en su Recomendación 44/2021, insta a que se construyan, implementen o adecuen estancias infantiles dentro de los centros penitenciarios. Estas estancias deben estar equipadas con los recursos didácticos y educativos adecuados, así como contar con personal especializado en la educación y cuidado de niñas y niños. De este modo, las madres podrían tener acceso al trabajo a cuenta de terceros, mejorando su situación económica y su capacidad para desarrollar habilidades profesionales durante su reclusión.

³⁹ Iliana Vaca Trigo (2019). “Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo” Pág. 57. Repositorio CEPAL. Recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/edc6e8c4-d873-4ad7-a069-1a4a260ca8c1/content>

⁴⁰ CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”.

Remuneración y condiciones salariales

En relación con la remuneración que reciben las PPL, es importante recordar que el salario mínimo representa la cantidad mínima que una persona o institución empleadora está obligada a pagar por el trabajo realizado en un periodo determinado. A partir del 1 de enero de 2024, este salario mínimo en México se establece en 248,93 pesos diarios y 374,89 en la Zona Libre de la Frontera Norte, una cantidad que no puede ser reducida por ningún acuerdo colectivo o individual.

En el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”, se observó que las mujeres privadas de la libertad que trabajan a cuenta de terceros reciben el salario mínimo por una jornada laboral de ocho horas, lo que cumple con los requisitos legales. Sin embargo, durante la inspección ocular, se identificó la existencia de tabuladores de pago por prenda (destajo).

Por otro lado, se detectó una situación preocupante en el CPF “No. 1 Altiplano”: los hombres reciben un salario inferior al mínimo. Según el personal encuestado, esta práctica se debe al interés del sector privado en reducir los costos de mano de obra dentro del sistema penitenciario.

Esta situación revela una tensión entre la normativa laboral vigente y las prácticas reales dentro de los centros penitenciarios. Por lo tanto, es importante que se regulen de manera clara los esquemas de pago a destajo, para que las remuneraciones no estén por debajo del salario mínimo y no se generen jornadas excesivas o que éstas se vuelvan objeto de potenciales abusos.

Así, queda clara la necesidad de establecer mecanismos de regulación, supervisión y sanción efectivos, que aseguren el cumplimiento de las leyes laborales y protejan los derechos de las PPL, promoviendo un entorno de trabajo digno y acorde a los estándares nacionales e internacionales.

La jornada laboral promedio en ambos CPF es de hasta ocho horas diarias. En el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”, las mujeres privadas de la libertad pueden optar por trabajar una jornada completa o media jornada, y las horas extras son remuneradas conforme a la LFT. No obstante, la diferencia en las modalidades y niveles de pago entre los centros subraya la falta de regulación de la remuneración.

Otro aspecto relevante es la prohibición del uso de dinero en efectivo dentro de los CPF. En su lugar, se emplea un sistema de cuentas individualizadas para gestionar los recursos de las PPL, donde se depositan las remuneraciones obtenidas tanto por trabajo para terceros como por autoempleo.

Aplicación de la NOM-030-STPS-2009

La NOM-030-STPS-2009 es una norma oficial mexicana emitida por la STPS, cuyo objetivo principal es regular los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo en los centros laborales. Su función es establecer los lineamientos que deben seguir las empresas para prevenir accidentes y enfermedades laborales. Dada su amplitud, fue imprescindible saber si se aplicaba en los CPF por lo que se incluyeron preguntas sobre el tema en las encuestas aplicadas al personal de los CPF.

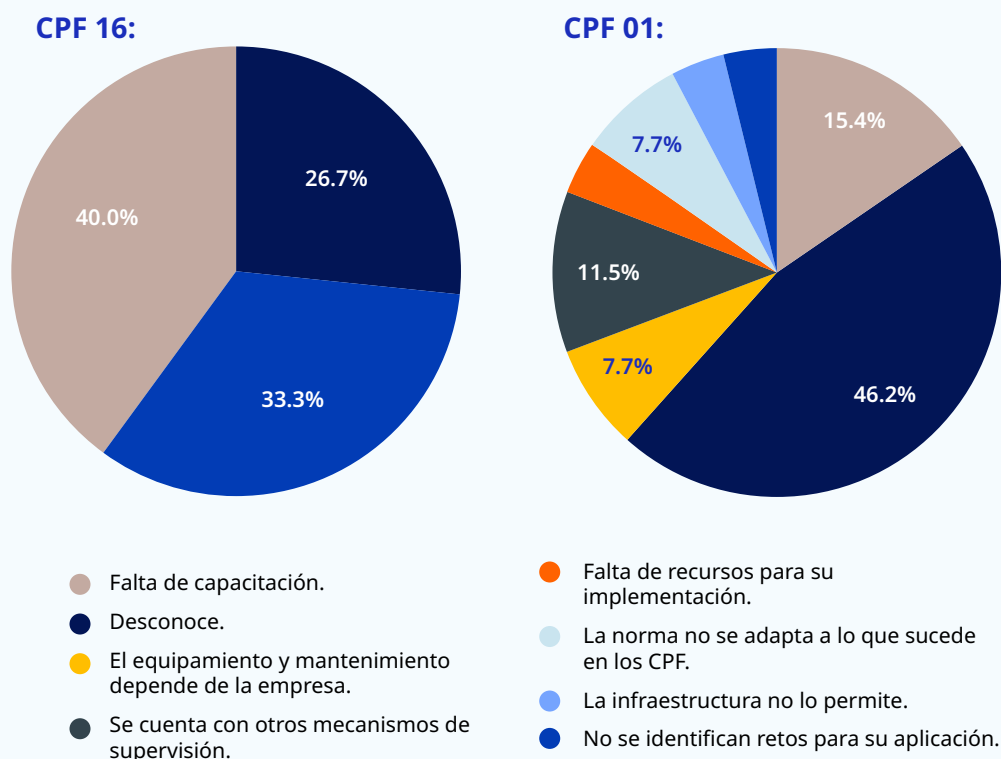
Al respecto, en el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”, más del 70 por ciento del personal que fue encuestado mencionó la falta de capacitación como la principal área de oportunidad. Además, el 27 por ciento señaló que el equipamiento y mantenimiento dependen de las empresas, lo que refleja una dependencia externa que podría limitar la capacidad del centro para implementar adecuadamente la normativa, al no haber una regulación sobre los recursos necesarios.

De manera similar, en el CPF No. 1 “Altiplano”, la falta de capacitación y el desconocimiento de la normativa es el reto más prominente, identificado por más de 60 por ciento de las personas encuestadas. Asimismo, 12 por ciento del personal encuestado mencionó la falta de recursos como una limitante importante.

Adicionalmente, en el CPF No. 1 “Altiplano” se identificaron retos en materia de infraestructura del centro, debido a que las condiciones del inmueble limitan el acceso de las PPL a la capacitación.

Por otro lado, es importante destacar que la norma aborda de manera genérica las condiciones de salud y seguridad, sin tener en consideración aquellas situaciones específicas, como lo es el trabajo en los CPF. Ambas situaciones fueron mencionadas por el 7,7 por ciento de las personas encuestadas.

► Gráfica 8. Retos para la aplicación de la NOM-030 por CPF.



Fuente: Elaboración propia, con base en las respuestas de las encuestas realizadas en los casos de estudio.

4.3 Prevención del trabajo forzoso en el trabajo a cuenta de terceros

La OIT define el trabajo forzoso como cualquier actividad o servicio exigido a una persona bajo amenaza de una pena y para el cual dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente⁴¹. En México, el Artículo 5° de la CPEUM prohíbe explícitamente el trabajo forzoso, estableciendo que nadie puede ser obligado a realizar trabajos sin justa retribución ni su pleno consentimiento. Además, el trabajo forzoso está contemplado en el Artículo 22° de la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas.

En relación con la explotación laboral, la LFT establece los derechos de las personas trabajadoras, incluyendo

la prohibición explícita del trabajo forzoso y de las condiciones que puedan constituir explotación laboral. Asimismo, el Código Penal Federal contempla sanciones para quien obligue a una persona a realizar un trabajo sin su consentimiento y sin la debida retribución, garantizando así la protección de los derechos laborales y el castigo a quienes vulneren estos principios.

Por lo tanto, aunque las PPL en los CPF se encuentren en una situación distinta a la de las personas no privadas de su libertad, su condición no justifica prácticas de trabajo forzoso. Deben existir mecanismos que protejan y garanticen el trabajo voluntario y el respeto de sus derechos. El trabajo penitenciario debe cumplir con los estándares de derechos humanos aplicables al trabajo en general, así como con las directrices mínimas que aseguren condiciones dignas.

⁴¹ OIT (1930). CO29 – Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Artículo 2. Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312174,es.



Fotografía: Envato Elements

En ese sentido, es fundamental que las PPL no sean forzadas a trabajar directamente en beneficio de empresas privadas sin su consentimiento. Además, las jornadas laborales, salarios y prestaciones deben cumplir con los estándares mínimos establecidos en las leyes laborales mexicanas y los instrumentos internacionales ratificados en materia laboral.

Es igualmente importante socializar estos criterios con el personal de los CPF para que puedan identificar y prevenir posibles prácticas de trabajo forzoso o explotación laboral. Estas prácticas pueden incluir desde jornadas laborales excesivas hasta la falta de homologación en los criterios de prestaciones y salarios justos. A continuación se detallan los hallazgos en ambos CPF.

Acciones para prevenir el trabajo forzoso en el CPF “No. 1 Altiplano” y CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”

En los casos de estudio, se identificaron áreas de oportunidad para que el personal de los CPF puedan identificar y reportar acciones de prevención, detección, atención y erradicación del trabajo

forzoso en los centros. Esto podría deberse a un desconocimiento de la terminología técnica, que, evidencia un área de oportunidad para difundir de manera amplia estos términos.

Lo anterior se observó en las encuestas, pues 42 por ciento del personal encuestado reportó conocimiento limitado sobre el tema, aunque destaca que el resto de personas encuestadas pudieron reconocer y reportar avances y buenas prácticas en esta materia.

En el CPF No. 1 “Altiplano”, las respuestas obtenidas reflejan la existencia de algunas prácticas para prevenir el trabajo forzoso, entre las que destacan la investigación y sanción de casos de explotación laboral, la realización de inspecciones regulares e independientes, así como mecanismos para la presentación de quejas y denuncias. Estos representan una base importante sobre la cual se pueden desarrollar estrategias más integrales, acompañadas de capacitación y sensibilización para el personal penitenciario.

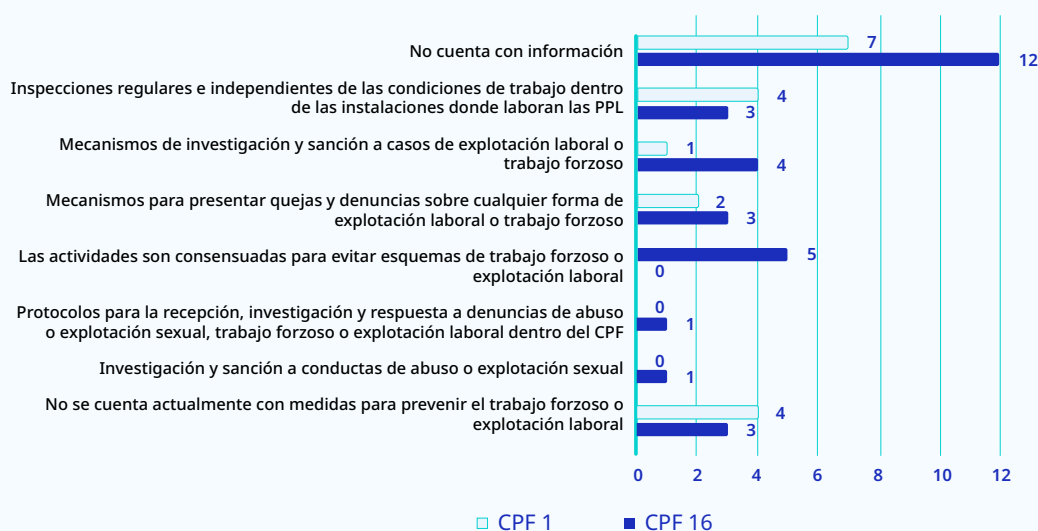
Por su parte, en el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”, el personal señaló que el centro cuenta con medidas para investigar y sancionar casos de explotación

laboral. Sin embargo, el reconocimiento de mecanismos de quejas y denuncias, así como la implementación de actividades consensuadas para prevenir el trabajo forzoso, fue menos frecuente.

Estos hallazgos resaltan la importancia de fortalecer la capacitación del personal penitenciario en la prevención del trabajo

forzoso y de brindar asesoría especializada para garantizar condiciones laborales adecuadas dentro de los centros. Impulsar estas acciones permitirá consolidar mecanismos efectivos y eficientes que refuercen la protección de los derechos laborales de las PPL y contribuyan a su proceso de reinserción social.

►Gráfica 9. Medidas para prevenir el trabajo forzoso o la explotación laboral.



Fuente: Elaboración propia, con base en las respuestas de las encuestas realizadas en los casos de estudio.

Es esencial que las condiciones laborales a cuenta de terceros respeten los estándares de derechos humanos y las directrices del trabajo penitenciario. Además, es imprescindible que el personal del sistema penitenciario, especialmente en los CPF, esté plenamente capacitado para identificar y prevenir posibles prácticas de trabajo forzoso, garantizando así los derechos de las PPL.

Este fenómeno no se limita al trabajo a cuenta de terceros, ya que también puede ocurrir en otras modalidades laborales, como el trabajo no remunerado. Por lo tanto, es necesario implementar mecanismos sólidos de prevención y seguimiento a casos y proporcionar una capacitación integral para combatir estas prácticas.

4.4 Regulación del empleo a cuenta de terceros

Al interior de los CPF existen diversas modalidades de empleo, pero es de suma importancia considerar la regulación del empleo a cuentas de terceros para asegurar que las PPL gocen de los derechos que la ley les ampara y se evite cualquier situación de trabajo forzoso.

La LFT es aplicable a las PPL trabajadoras, independientemente de la modalidad en que laboren. Esto se debe a que las PPL se encuentran dentro del ámbito de aplicabilidad del Artículo 1 de la LFT, ya que “rige las relaciones comprendidas en el artículo 123, Apartado A de la Constitución”⁴². Esto es, “obreros,

⁴² LFT, Artículo 1.

jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo⁴³.

De tal manera, sin importar si las PPL cuentan con un contrato, trabajan a tiempo parcial o estén empleadas bajo modalidades de destajo, deberían estar cubiertas por las protecciones de la LFT. Para esto, es necesario establecer de manera clara las obligaciones y responsabilidades de todas las partes involucradas, tanto de la parte empleadora, como de la persona trabajadora y de cualquier intermediario.

De tal manera, la LFT establece, en las diversas fracciones del Artículo 5º, las diversas circunstancias en las que la relación no produce un efecto legal. En dicho artículo, de manera general, se prohíben las jornadas inhumanas, prácticas de retención de salarios o la renuncia de derechos por parte de las personas trabajadoras.

Además de las prácticas para la prevención del trabajo forzoso, en el ámbito penitenciario son de especial relevancia las siguientes estipulaciones del Artículo 5º de la LFT:

“II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley; (...)

V. Un salario inferior al mínimo;

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio del Tribunal [juez laboral]; (...)

IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado; (...)

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; (...)

XIV. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social (...)⁴⁴”.

En ese sentido, es imprescindible que se pongan en marcha acciones de regulación del trabajo penitenciario, en donde se norme la relación laboral que entablan las PPL con las instituciones

empleadoras, además de definir claramente el papel que tendrá el CPF como intermediario.

La colaboración de los sectores productivos y de las autoridades penitenciarias, así como de otras instancias públicas, son imprescindibles para fijar mecanismos de remuneración justa y que aseguren relaciones equitativas entre las PPL y las instancias empleadoras.

4.5 Vinculación para el empleo a cuenta de terceros

El OADPRS ha implementado diversas estrategias para vincularse con el sector privado y promover actividades laborales para las PPL. Una de las acciones más destacadas es la formación de alianzas estratégicas con cámaras empresariales y asociaciones industriales, identificado como la iniciativa más relevante al permitir facilitar el acceso a oportunidades laborales dentro de los CPF, consolidando puentes entre el sector privado y las instituciones penitenciarias.

Otra acción clave es establecer convenios y alianzas u otros mecanismos con empresas para formalizar las relaciones laborales con las PPL y definir las funciones intermediarias del CPF. Estos acuerdos aseguran la participación empresarial en proyectos productivos dentro de los CPF, creando así oportunidades de empleo para las PPL. Para atraer a más empresas, se ofrecen incentivos como deducciones fiscales, subvenciones (como el no pago de servicios básicos dentro de los CPF, tales como agua y electricidad) y apoyo técnico, reduciendo así las barreras económicas y técnicas.

Además, el OADPRS ha trabajado en la difusión de las oportunidades de empleo disponibles dentro de los CPF, así como en resaltar los beneficios de contratar a PPL y ventajas fiscales. Sin embargo, es importante el impulso a la regulación de las actividades productivas al interior de los centros penitenciarios, pues permitirá la protección de los derechos laborales de las PPL y fomentará mayor certidumbre para las empresas. Aunque esta estrategia no es tan frecuente como las anteriores, sigue siendo una herramienta clave para atraer la

⁴³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123.

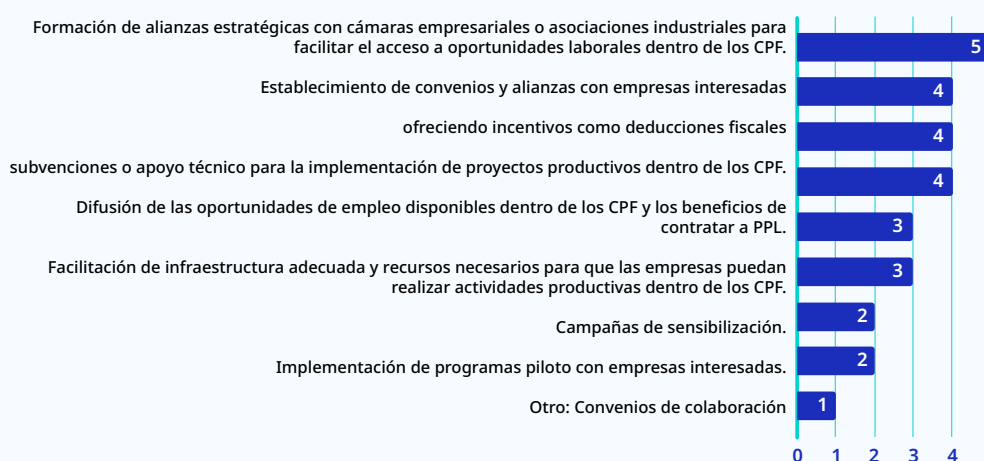
⁴⁴ LFT, Artículo 5.

atención de empresas interesadas en participar en estos programas.

Asimismo, se ha identificado la necesidad de contar con la infraestructura adecuada y los recursos necesarios para que las empresas puedan realizar actividades productivas dentro de los centros

penitenciarios. La construcción y adecuación de espacios y la mejora de las condiciones para el trabajo son fundamentales para garantizar el éxito de estas iniciativas, lo que demuestra el compromiso del OADPRS en generar entornos propicios para la vinculación laboral de las PPL con el sector privado.

► Gráfica 10. Acciones de vinculación con el sector privado.



Fuente: Elaboración propia, con base en las respuestas de las encuestas realizadas en los casos de estudio.

No obstante, existen desafíos que limitan el crecimiento de las vinculaciones entre el sector privado y los CPF, lo que restringe la oferta de actividades laborales. Uno de los principales obstáculos es la ubicación de los CPF, que en algunos casos se encuentran alejados de las áreas productivas o urbanas, o incluso en zonas con altos índices de criminalidad. Esta situación puede desalentar a las empresas de establecer relaciones laborales con los CPF, a menos que cuenten con el apoyo de la autoridad penitenciaria para superar estas barreras.

Otro desafío significativo son los estigmas sociales asociados a las PPL, tales como la asociación con la criminalidad, la desconfianza o la marginación social. Estos prejuicios dificultan que las empresas empleadoras establezcan vínculos laborales con los CPF. Para superar estos retos, es fundamental

que la autoridad penitenciaria fomente y establezca criterios claros de vinculación con el sector privado.

El Cuaderno Mensual de Información Estadística Penitenciaria Nacional de junio de 2024 proporciona datos detallados sobre el estado actual de las actividades productivas realizadas a cuenta de terceros en los CPF. Estas estadísticas, que incluyen el número de PPL procesadas y sentenciadas⁴⁵ en cada centro, son útiles para comprender mejor las estrategias de vinculación y las áreas que requieren mayor atención.

A continuación, se presenta una tabla que clasifica las necesidades de empleo en los CPF, utilizando un esquema de colores basado en una estimación de la densidad poblacional de cada centro. Su objetivo es evidenciar las necesidades de fuentes de empleo de manera proporcional a la población interna de cada CPF.

⁴⁵ Es importante hacer la distinción de estas dos condiciones jurídicas, ya que el Artículo 18 de la CPEUM establece que los espacios en los que se encuentre cada perfil deben de ser “completamente separados”, lo que implica que las acciones que den acceso a oportunidades laborales deben garantizar dicha separación.

Las necesidades se han identificado en tres niveles: alta (naranja), media (amarillo) y baja (verde). La clasificación se determinó de la siguiente manera:

- Necesidad baja: de 1 a 1 000 personas.
- Necesidad media: de 1 001 a 1 500 personas.
- Necesidad alta: de 1 501 a 3 000 personas.

El análisis identificó CPF con una alta demanda de creación de empleos, donde se recomienda priorizar nuevas vinculaciones laborales con empresas,

con el fin de garantizar suficientes oportunidades de trabajo. Por otro lado, los centros con menor demanda pueden mejorar y diversificar las oportunidades laborales ya existentes, optimizando los recursos disponibles y asegurando el acceso a oportunidades de trabajo y capacitación más variadas y especializadas. Es fundamental que se lleve a cabo bajo un marco regulatorio que garantice el respeto de los derechos laborales y las condiciones dignas de trabajo, así como la definición de responsabilidades para todas las partes involucradas.

► **Tabla 3. Vinculaciones estratégicas que responden a las necesidades del CPF según su volumen de población procesada y sentenciada.**

Vinculaciones estratégicas que responden a las necesidades del CPF según su volumen de PPL procesadas y sentenciadas				
Centro Penitenciario Federal	Población Total	Total PPL Procesadas	Total PPL Sentenciadas	Necesidad de fuentes de empleo requeridas
CPF No. 4 “Noroeste”	2 280	565	1 715	Alta
CPF No. 15 “CPS Chiapas”	2 030	397	1 633	Alta
CPF No. 14 CPS “Durango”	2 218	650	1 568	Alta
CPF “No. 13 CPS Oaxaca”	2 255	759	1 496	Alta
CPF No. 12 “CPS Guanajuato”	1 991	556	1 435	Alta
CPF No. 11 “CPS Sonora”	2 023	668	1 355	Alta
CPF No. 18 “CPS Coahuila”	1 930	386	1 347	Alta
CPF No. 5 “Oriente”	1 605	383	1 222	Alta
CPF No. 17 “CPS Michoacán”	1 613	392	1 221	Alta
CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”	1 122	445	677	Media
CPF No. 8 “Norponiente”	663	40	623	Baja
CPF No. 1 “Altiplano”	593	339	254	Baja
CPF No. 7 “Noroeste”	206	24	182	Baja
CEFEREPSI	132	25	107	Baja

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Cuaderno Mensual de Información Estadística Penitenciaria Nacional, junio de 2024 (SSPC, 2024).

Determinantes geográficos y demográficos en la estructuración de programas de trabajo a cuenta de terceros en los CPF

La ubicación geográfica de los CPF tiene implicaciones significativas en aspectos logísticos, demográficos, económicos y de seguridad, que pueden influir en el uso y aprovechamiento de los espacios penitenciarios; así como en la vinculación con empresas que ofrecen empleos dentro de los centros. El tipo de industria y las empresas interesadas en contratar a PPL y establecer convenios con los CPF puede variar considerablemente según la región, en función de las dinámicas propias del mercado local.

De acuerdo con la CNDH, la ubicación de ciertos centros penitenciarios regionales o estatales impacta directamente en las oportunidades laborales dentro de la industria penitenciaria. En algunas regiones, las condiciones sociodemográficas, como baja densidad poblacional o escasa actividad económica, limitan las posibilidades de atracción de empresas e industrias, lo que reduce la oferta de empleo para las PPL⁴⁶.

Es fundamental identificar las necesidades específicas de cada región y diversificar las fuentes de empleo para garantizar una oferta laboral adecuada para las PPL procesadas y sentenciadas. Con este fin, se realizó un análisis exhaustivo de los CPF, evaluando su potencial para recibir ofertas de trabajo a cuenta de terceros.

El análisis se basó en seis variables clave: cercanía a zonas altamente industrializadas, sectores productivos regionales, tamaño de la población local, vinculación⁴⁷, accesibilidad y percepción de seguridad. Las últimas tres variables se evaluaron con un sistema de colores: verde (alto), amarillo (medio) y rojo (bajo), lo que permitió obtener un panorama inicial del potencial de cada CPF para atraer y gestionar oportunidades laborales a cuenta de terceros.

En este contexto, los CPF No. 1 “Altiplano” y No. 16 “CPS Femenil Morelos” se destacan como los centros con mayor potencial para atraer dichas oportunidades gracias a su proximidad a zonas industrializadas, la presencia de sectores productivos activos, su alta accesibilidad y una percepción de seguridad favorable. A continuación, se presenta esta información detallada.

►Tabla 4. Facilidades para la vinculación, accesibilidad y seguridad de los CPF.

Centro Penitenciario Federal	Cercanía a zonas altamente industrializadas	Sectores productivos de la zona	Facilidades para vinculación ⁴⁸	Accesibilidad ⁴⁹	Percepción de seguridad ⁵⁰	Tamaño poblacional
CPF No. 1 “Altiplano”	Zona metropolitana del Valle de Toluca, parques industriales	Automotriz, artículos de plástico	Alta	Alta	Baja percepción	Entre 1 millón y 10 millones de habitantes
CPF No. 4 “Noroeste”	Tepic	Agrícola	Media	Media	Alta percepción	Entre 100 000 y 500 000 habitantes
CPF No. 5 “Oriente”	Xalapa-Enríquez	Agrícola, café	Media	Media	Media percepción	Entre 500 000 y 1 millón de habitantes
CPF No. 7 “Noroeste”	Guadalupe Victoria	Ganadero	Media	Baja	Media percepción	Entre 10 000 y 100 000 habitantes
CPF No. 8 “Norponiente”	Guasave	Agrícola y ganadero	Media	Baja	Alta percepción	Entre 100 000 y 500 000 habitantes

⁴⁶ CNDH (2021). Recomendación General 44/2021, Párrafo 156. Recuperado de: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2021-10/RecGral_44.pdf.

⁴⁷ Este indicador se construyó a partir del estudio cartográfico de las ubicaciones de cada CPF, utilizando información de sitios, municipios y zonas industriales registradas en la plataforma Google Maps; así como datos reportados por la Secretaría de Economía sobre las principales actividades económicas de cada municipio, en el portal Data México.

Centro Penitenciario Federal	Cercanía a zonas altamente industrializadas	Sectores productivos de la zona	Facilidades para vinculación ⁴⁸	Accesibilidad ⁴⁹	Percepción de seguridad ⁵⁰	Tamaño poblacional
CPF No. 11 "CPS Sonora"	Hermosillo, parques industriales	Oro, alambres, agrícola	Alta	Alta	Media Percepción	Entre 500 000 y 1 millón de habitantes
CPF No. 12 "CPS Guanajuato"	No disponible	No disponible	Baja	Baja	Baja percepción	Entre 10 000 y 100 000 habitantes
CPF No. 13 "CPS Oaxaca"	ND	ND	Baja	Baja	Media percepción	Entre 10,000 y 100,000 habitantes
CPF No. 14 "CPS Durango"	Gómez Palacio, Durango	Automotriz, manufactura	Media	Baja	Alta percepción	Entre 100,000 y 500,000 habitantes
CPF No. 15 "CPS Chiapas"	ND	ND	Baja	Baja	Baja percepción	Entre 10,000 y 100,000 habitantes
CPF "No. 16 CPS Femenil Morelos"	ND	ND	Baja	Baja	Baja percepción	Menos de 10,000 habitantes
CPF No. 17 "CPS Michoacán"	ND	ND	Baja	Baja	Media percepción	Entre 10,000 y 100,000 habitantes
CPF No. 18 "CPS Coahuila"	Saltillo, Coahuila; y Monterrey, Nuevo León	Automotriz, maquinaria de aire acondiciona-do, unidades de procesamiento de datos, alambres y cables eléctricos	Alta	Media	Alta percepción	Entre 1 millón y 10 millones de habitantes
CEFEREPSI	Cuautla, Morelos, parques industriales	Artículos de plástico	Alta	Alta	Baja percepción	Entre 100,000 y 500,000 habitantes

Fuente: Elaboración propia, con datos del INEGI y la Secretaría de Economía.

Nota: La leyenda "ND" (No disponible) responde a que no se identificaron zonas altamente industrializadas ni sectores productivos de relevancia cerca de la ubicación del CPF.

La ponderación dimensiona los retos para concretar las vinculaciones laborales entre los CPF y las empresas, pero no impide que un CPF con baja accesibilidad o vinculación limitada implemente programas exitosos. Un ejemplo de ello es el CPF "No. 16 CPS Femenil Morelos", que, a pesar de su situación, ha establecido importantes alianzas con dos empresas, empleando a más de 100 mujeres privadas de la libertad.

Entender la vinculación con la industria como estrategia de desarrollo implica que los proyectos laborales en los CPF deben generar empleo para las PPL e integrarse en las cadenas productivas locales y nacionales, contribuyendo al crecimiento económico de las comunidades. Este enfoque fomenta una relación sinérgica que beneficia a la industria y a los CPF, asegurando condiciones laborales dignas y justas, con un enfoque integral que impulse la participación de las mujeres y elimine estereotipos laborales.

⁴⁸ Este criterio, evaluado mediante una escala semaforizada (alta, media y baja), se basa en la proximidad de los CPF a zonas altamente industrializadas, donde la actividad comercial puede integrarse a los programas laborales penitenciarios. Además, se considera la cercanía a municipios con una población superior a 500,000 habitantes, lo que facilita la vinculación con empresas y aumenta las posibilidades de generación de empleos.

⁴⁹ Este criterio, evaluado mediante una escala semaforizada, esta categoría se refiere a la conectividad de los CPF con vías de acceso rápidas y su cercanía a zonas industriales clave. Además, se toma en cuenta la proximidad a aeropuertos, lo cual puede ser un factor relevante para la logística de transporte de bienes y servicios relacionados con las actividades laborales dentro de los centros. La cercanía a aeropuertos también se considera en este criterio.

⁵⁰ Este criterio, basado en los datos de la Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana (ENSU) del INEGI correspondiente al segundo trimestre de 2024, evalúa la percepción de seguridad de las ciudades cercanas a los CPF. Considerando que muchos CPF se encuentran en zonas alejadas de las áreas conurbadas, se ha considerado la seguridad en las ciudades aledañas, siempre que estén a una distancia igual o menor a una hora y media de los centros. La percepción de seguridad en estas áreas puede influir en la decisión de las empresas para establecer relaciones laborales con los CPF, ya que las empresas buscan operar en entornos percibidos como seguros y estables.

5. Autoempleo

En este apartado se analiza el panorama del autoempleo en los CPF, abarcando aspectos como la orientación para el autoempleo, la capacitación, el desarrollo de productos, el suministro de materiales, la comercialización y las áreas de mejora en los procesos de creación.

5.1 Autoempleo en los CPF

El autoempleo permite a las PPL desarrollar actividades productivas lícitas por cuenta propia⁵¹. Para facilitar esta modalidad, la autoridad penitenciaria puede autorizar el suministro de insumos externos, siempre que se respeten las normativas y no se comprometa la seguridad del centro.

El autoempleo abarca diversas actividades, como la elaboración de artesanías, obras de arte y objetos ornamentales, que no sólo ofrecen una fuente de ingresos, sino también permiten a las PPL adquirir habilidades para el emprendimiento. La comercialización de estos productos puede generar ingresos, lo que resulta beneficioso durante la reclusión y tras la salida del centro penitenciario.

El personal de los centros penitenciarios en las áreas técnicas de promoción al trabajo juega un papel clave en el éxito del autoempleo, ya que su labor incluye diseñar, promover, ejecutar y evaluar proyectos productivos. Sugiere también crear y registrar una marca propia para distinguir los productos de las PPL dentro de los centros. Asimismo, la participación de las áreas centrales del OADPRS es crucial para la distribución y venta de estos productos.

Capacitación para actividades de autoempleo en los CPF

La capacitación en los CPF es fundamental para la reinserción social y laboral de las PPL. A través de programas de formación técnica y profesional, las PPL adquieren habilidades y conocimientos

que les permiten participar en actividades productivas durante su reclusión y aumentan sus posibilidades de conseguir empleo o emprender, una vez recuperada su libertad. De acuerdo con información proporcionada por el OADPRS, en 2023 las capacitaciones en los CPF cubrieron áreas como:

- **Manualidades:** Filigrana, pintura, manualidades con papel maché, elaboración de velas aromáticas, jabones, piñatas, talabartería, pirograbado, elaboración de artículos decorativos para eventos, dibujo y serigrafía.
- **Actividades de la industria agropecuaria:** Cuidado de plantas y conejos y ecoturismo⁵².
- **Costura y diseño de prendas de vestir:** Bordado de hamacas, bordado de guayaberas, corte y confección, manejo de máquinas de costura, sastrería, huarache artesanal y bordado.
- **Manejo de maquinaria y procesos de instalación:** Procesos manuales, instalación de paneles solares y refrigeración, mecánica, reparación de motores de gasolina y herrería.
- **Otras áreas:** Contabilidad, carpintería, elaboración de alimentos e inglés.

La siguiente tabla, elaborada con información del Censo Nacional del Sistema Penitenciario Federal 2023, muestra la oferta de programas de capacitación disponibles para las PPL en los distintos CPF. Destaca el caso del CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”, que registra el mayor número de capacitaciones impartidas.

⁵¹ LNEP, Artículo 97.

⁵² Refiere al desarrollo de actividades que fomenten el turismo responsable a áreas naturales que conservan el ambiente y mejoran el bienestar de la población local. Engloba actividades como cuidado y conservación de flora, producción de productos locales para su venta a sectores turísticos, entre otros.

En contraste, el CPF No. 7 “Nor-Noroeste” presenta la menor participación de PPL en este tipo de capacitaciones, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los esquemas de capacitación en dicha región para garantizar una mayor cobertura y efectividad.

► **Tabla 5. Oferta de capacitación en CPF.**

Nombre de los centros penitenciarios federales	Total	Tallado de madera	Computación	Electricidad	Mecánica automotriz	Bordado o tejido	Confección de calzado y prendas de vestir	Costura	Elaboración de manualidades (sin incluir bisutería y piñatas)	Bisutería	Fabricación de piñatas	Belleza
CPF No. 1 “Altiplano”	121	0	48	0	0	0	28	28	0	0	8	0
CPF No. 4 “Noroeste”	70	0	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0
CPF No. 5 “Oriente”	65	0	40	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CPF No. 7 “Nor-Noroeste”	27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CPF No. 8 “Nor-Poniente”	216	0	0	0	0	0	10	0	0	0	101	0
CPF No. 11 “CPS Sonora”	565	0	0	117	93	0	0	0	0	0	52	0
CPF No. 12 “CPS Guanajuato”	75	0	0	0	0	75	0	0	0	0	0	0
CPF No. 13 “CPS Oaxaca”	40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CPF No. 14 “CPS Durango”	78	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	0
CPF No. 15 “CPS Chiapas”	130	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”	1185	0	0	20	0	221	0	66	753	59	13	53
CPF No. 17 “CPS Michoacán”	984	32	31	0	44	0	44	0	44	0	15	0



Fotografía: Envato Elements

Nombre de los centros penitenciarios federales	Total	Tallado de madera	Computación	Electricidad	Mecánica automotriz	Bordado o tejido	Confección de calzado y prendas de vestir	Costura	Elaboración de manualidades (sin incluir bisutería y piñatas)	Bisutería	Fabricación de piñatas	Belleza
CPF No. 18 "CPS Coahuila"	136	45	0	0	0	28	0	6	0	0	34	0
CEFEREPSI	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND

Fuente: Elaboración propia, con información extraída del Censo Nacional de Sistema Penitenciario Federal, 2023 (INEGI 2023).

Nota: La leyenda "ND" (No disponible) significa que la información no se pudo identificar en el Censo Nacional del Sistema Penitenciario Federal 2023.

Por otro lado, dado que la comercialización de los productos elaborados por las PPL es una parte esencial del autoempleo, es crucial desarrollar estrategias que maximicen las ventas. Para ello, se podría crear una Marca de Productos Penitenciarios o un distintivo empresarial que sirva de impulso para el trabajo productivo y la reinserción social. Esta marca podría estar respaldada por programas gubernamentales y organizaciones no gubernamentales que promuevan la integración de las PPL.

De acuerdo con la Guía Práctica para la Creación de una Marca de Productos Penitenciarios de la UNODC, para optimizar la comercialización de los productos elaborados en prisión, es necesario crear una marca, desarrollar un plan de negocios, perfeccionar el concepto del producto y posicionarlo en el mercado⁵³. No obstante, actualmente no existe información suficiente sobre la implementación de una marca de este tipo en los CPF. La iniciativa más relevante a nivel local es "Hazme Valer, Productos Penitenciarios", mencionada en el Anexo 1 "Buenas Prácticas" de este diagnóstico.

⁵³ UNODC (2020). Guía Práctica para la Creación de una Marca de Productos Penitenciarios. Recuperado de: https://www.unodc.org/documents/dohadeclaration/Prisons/NationalBrand/BrandingPrisonProducts_ES.pdf

INFORMACIÓN CLAVE RELACIONADA CON GRUPOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

Capacitación con perspectiva de género

Entre las principales actividades de capacitación en el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos” destacan la elaboración de manualidades, bordado y tejido, lo que refleja una tendencia hacia roles tradicionalmente asignados a mujeres. Este enfoque perpetúa estereotipos de género y puede limitar la inclusión en otros sectores productivos o representar una pérdida de competitividad frente a los hombres u otras mujeres que han podido desarrollarse en otros sectores más competitivos.

En contraste, otros CPF varoniles, como el CPF No. 11 “CPS Sonora”, ofrecen capacitaciones en áreas técnicas como electricidad y mecánica automotriz, mientras que en el CPF No. 17 “CPS Michoacán” se capacita en la fabricación de muebles de madera, actividades que ofrecen mayores oportunidades de reinserción económica y salarios más altos.

Si bien las actividades artesanales como el bordado y el tejido tienen potencial de emprendimiento, su competitividad en el mercado es limitada en comparación con las capacitaciones técnicas. Ampliar la oferta de programas de capacitación en el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos” permitiría a las mujeres acceder a sectores productivos en crecimiento, facilitando su reinserción laboral en áreas con mayores posibilidades económicas. Además, diversificar las capacitaciones ayudaría a romper los estereotipos de género y brindar a las mujeres privadas de la libertad la oportunidad de participar en actividades más variadas y con mayor proyección profesional.



Fotografía: Envato Elements

5.2 Autoempleo en el CPF “No. 1 Altiplano” y el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”

Diversos estudios han demostrado que la terapia ocupacional realizada de manera voluntaria, puede generar cambios adaptativos positivos y ser comparable al autoempleo⁵⁴. Mediante las encuestas aplicadas al personal de los centros estudiados en este diagnóstico, se identificó que las actividades de autoempleo también representan un componente terapéutico clave para las PPL, lo cual hace que vayan más allá de ser una fuente de ingresos.

La participación de las PPL en actividades, distintas de las obligaciones relacionadas con sus procesos penales y actividades no remuneradas, fomenta su reinserción social y les ofrece la oportunidad de avanzar en el desarrollo de proyectos propios.

En los CPF No. 1 “Altiplano” y No. 16 “CPS Femenil Morelos”, se observó que el personal cuenta con lineamientos específicos para autorizar las actividades sujetas a comercialización. Estos definen qué productos pueden producirse y comercializarse, así como los materiales e insumos permitidos. Además, los espacios y tiempos para las actividades productivas están claramente definidos en los planes individuales de actividades de cada PPL.

En cuanto a la remuneración del autoempleo, los precios de los productos elaborados por PPL son muy variables, ya que las propias PPL los fijan, según el personal encuestado de los CPF. Sin embargo, este enfoque omite cuestiones determinantes, como la falta de capacitación para fijar precios adecuados, posibles presiones internas u otros factores que influyan en la determinación de los precios.

De este modo, los precios suelen estar por debajo del valor de mercado. Aunque esto podría tener sentido considerando que el mercado interno del centro penitenciario está contenido y no necesariamente interactúa en términos iguales con el mercado a gran escala fuera del centro penitenciario, también revela oportunidades para brindar acompañamiento a las PPL en el desarrollo de herramientas que les permitan posicionar sus productos y fijar precios competitivos en un mercado externo cambiante, garantizando precios justos y sin presiones indebidas.

Asimismo, la conceptualización de los productos recae mayormente en la creatividad individual de cada PPL. Sin embargo, existe una oportunidad de innovar en este aspecto mediante la capacitación del personal encargado de supervisar estas actividades, lo que a su vez permitiría brindar asesoría a las PPL en el diseño de sus productos y estrategias de venta, para así mejorar su desempeño en el autoempleo.

Las razones que llevan a las PPL a optar por el autoempleo en lugar de otras modalidades de trabajo son multifactoriales. Pueden incluir la búsqueda de mayor autonomía y flexibilidad en el uso del tiempo al no estar obligadas a cumplir con una jornada completa o parcial; el deseo de desarrollar nuevas habilidades, la expectativa de obtener una remuneración más alta y, en el caso de las mujeres, permite ejercer las labores de cuidado de hijas e hijos.

Además, como se mencionó previamente, el autoempleo puede percibirse como una actividad recreativa u ocupacional, lo que resulta de especial importancia para aquellas PPL que cuentan con apoyo económico del exterior y no ven las actividades productivas internas como un sustento, propio o para sus familias al exterior; o bien, para aquellas personas que, por cualquier motivo, no pueden participar en actividades a cuenta de terceros.

En el CPF No. 1 “Altiplano”, una de las razones más destacadas es que los hombres prefieren el autoempleo debido a causas de salud física o psicoemocional, lo que refleja que esta modalidad les ofrece mayor flexibilidad para atender sus condiciones. Además, en este centro se observa que el poder adquisitivo es mayor, lo que hace que los hombres no dependan tanto de un ingreso económico, permitiéndoles ver el autoempleo más como una actividad recreativa o terapéutica. También es común que consideren que el trabajo a cuenta de terceros es demasiado pesado, lo cual las impulsa a optar por el autoempleo como una opción más cómoda.

Otra razón relevante es la falta de habilidades o escolaridad mínima requerida, lo que limita las posibilidades de acceso a empleos convencionales y los lleva a elegir el autoempleo. Además, algunos hombres optan por esta modalidad debido a que,

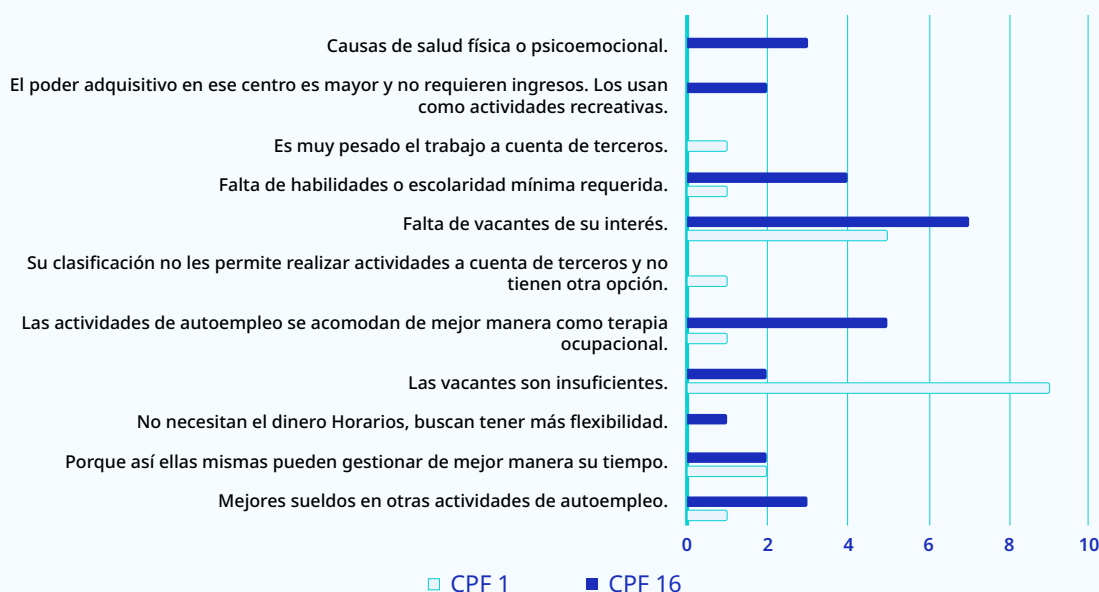
⁵⁴ Rincón Aguilera M, Ruiz González M, García Matamala E, Teomiro A. (2019). La Terapia Ocupacional en el ámbito penitenciario. “TOG (A Coruña)” [Revista en Internet]; Vol 6, supl. 4: p. 336-352. Recuperado de: <https://www.revistatog.com/suple/num4/penitenciario.pdf>.

según el tipo de delito, la evaluación psicológica, la buena conducta y su aptitud para manejar materiales y herramientas, no se les permite realizar actividades para terceros, lo que limita sus opciones laborales dentro del penal.

Por otro lado, en el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”, la principal razón para que las mujeres opten por el autoempleo es la falta de vacantes en actividades a cuenta para terceros. En el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos” no se observa tanto

el uso del autoempleo como terapia ocupacional o recreativa, lo cual pudiera sugerir una mayor dependencia a los ingresos generados por las actividades productivas, evidenciando una mayor motivación para elegir las actividades disponibles, en su mayoría, de autoempleo. De hecho, esto se observa en los datos, pues en este CPF las PPL eligen esta modalidad debido a la falta de oportunidades laborales adecuadas y vacantes suficientes.

►Gráfica 11. Causas por las que las PPL deciden autoemplearse.



Fuente: Elaboración propia, con información extraída de las encuestas realizadas.

Actividades de autoempleo en el CPF “No. 1 Altiplano” y el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”

En el CPF No. 1 “Altiplano”, las actividades de autoempleo incluyen papiroflexia, filigrana, pintura, carpintería y elaboración de piñatas. Estas actividades se llevan a cabo en espacios designados para trabajos productivos como el taller de carpintería, así como en zonas comunes y estancias. Los productos elaborados se comercializan de diversas formas: en un espacio abierto al público dentro del CPF (ubicado en la entrada), en ferias y

espacios abiertos en oficinas centrales y a través de los familiares de las PPL.

En contraste, en el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”, las actividades de autoempleo se enfocan en la elaboración de productos de rafia, bisutería, crochet y textiles. A diferencia del CPF No.1, estas actividades se realizan únicamente en las zonas comunes y estancias de las PPL, pues no se cuenta con espacios específicos para estas actividades. La comercialización de los productos sigue un proceso similar: a través de las y los familiares de las PPL, en un espacio abierto al público dentro del CPF y en ferias y espacios abiertos en oficinas centrales.

►Tabla 6. Autoempleo en los CPF No. 1 “Altiplano” y CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”.

	CPF No. 1 “Altiplano”	CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”
Principales actividades de autoempleo	• Papiroflexia • Filigrana • Pintura • Elaboración de piñatas	• Rafia • Bisutería • Crochet • Textiles
Espacios donde se realizan	En espacios designados para actividades laborales como el taller de carpintería, así como zonas comunes y estancias.	En las zonas comunes y en las estancias de las PPL.
Forma en la que se comercializan los productos (en orden de relevancia)	• Venta en espacio abierto al público general en el CPF. • A través de espacios abiertos en oficinas centrales o ferias. • Mediante las y los familiares de las PPL.	• Venta en espacio abierto al público general en el CPF. • Mediante las y los familiares de las PPL. • A través de espacios abiertos en oficinas centrales o ferias.

Fuente: Elaboración propia, con información extraída de las encuestas.

Un área de oportunidad es la mejora de la infraestructura de los espacios destinados a estas actividades en los CPF. Que se realicen en zonas comunes sugiere que no existen áreas especializadas para cada tipo de trabajo. Dado que las actividades de autoempleo son diversas, sería recomendable contar con espacios diferenciados y adecuados para cada una, lo que permitiría mejorar tanto la productividad como la calidad de los productos elaborados.

En cuanto a la comercialización de los productos, sería necesario diversificar los canales de distribución más allá de los familiares o las ventas dentro del CPF. Una posible solución es la creación de una tienda virtual oficial para productos penitenciarios, gestionada por el OADPRS, lo que incrementaría la exposición y potencialmente las ventas de los productos a nivel nacional. Además, podrían establecerse alianzas con empresas o tiendas que distribuyan estos productos, ampliando su presencia en el mercado y aumentando las oportunidades de ingresos para las PPL.

Respecto del suministro de los materiales necesarios para las actividades de autoempleo, se observó

que en ambos casos de estudio, las PPL dependen principalmente de sus familiares para adquirir los materiales. Esto representa un obstáculo significativo para aquellas PPL que no cuentan con redes de apoyo familiar durante su estancia, ya que los familiares entregan los materiales para ser distribuidos a las PPL y realicen sus actividades de autoempleo, previa autorización penitenciaria. En tanto las personas están bajo custodia del Estado, pudiera ser importante que los Centros Penitenciarios instauren mecanismos de procuración de insumos para fomentar las actividades productivas.

En algunos casos específicos, como cuando el autoempleo implica el uso de materiales más accesibles, como la papelería, las PPL pueden adquirir los insumos directamente a través de su cuenta individual dentro del centro penitenciario. No obstante, este sistema también podría mejorarse para garantizar que todas las PPL, independientemente de su situación familiar o económica, tengan acceso a los materiales necesarios para desarrollar sus proyectos de autoempleo.

Introducción de los productos en el mercado y su venta

Como se mencionaba anteriormente, en ambos casos de estudio, se observó que existe un espacio habilitado en el exterior de los CPF para la exhibición y venta de los productos elaborados por las PPL, por lo que cualquier persona visitante o miembro del personal puede adquirir estos productos. Los ingresos obtenidos de las ventas son gestionados mediante dos vías: a través de un pago electrónico en la cuenta individualizada de la PPL, administrada por el OADPRS, o mediante transferencia bancaria a los familiares autorizados.

Como parte de las acciones para promover la reinserción social de las PPL, el OADPRS también organiza ferias nacionales donde se exhiben y comercializan estos productos. Estas proporcionan una plataforma importante para que las PPL muestren su trabajo al público, permitiendo que los ingresos generados beneficien también a sus familias. La coordinación para la entrega de los productos en estos eventos es llevada a cabo por las direcciones técnicas de los centros federales, la Dirección General de los centros y la Dirección General de Instituciones Abiertas, Prevención y Readaptación Social.

Estos eventos no sólo destacan la creatividad y el esfuerzo, sino que también contribuyen a cambiar la percepción pública sobre ellas, mostrando sus capacidades técnicas y su potencial para contribuir de manera positiva a la sociedad. Para dar una amplia difusión a las ferias, puede hacerse uso del CNFLP para invitar a otras instancias participantes, y así asegurar que el mayor número posible de personas tenga conocimiento de estos espacios, fomentando un mayor acceso al mercado.

En conclusión, el autoempleo en los CPF estudiados se presenta como una alternativa viable ante la escasez de empleos a cuenta de terceros. Además de proporcionar ingresos a las PPL, esta modalidad desempeña un importante rol terapéutico y recreativo. La flexibilidad que ofrece permite a las PPL explorar su creatividad y adquirir habilidades en áreas como la administración, lo que facilita a su vez su preparación para la vida postpenitenciaria. Asimismo, la comercialización de sus productos a través de diferentes plataformas no sólo impulsa

su reinserción social, sino que también apoya el sustento económico de ellas y de sus familias.

Con una capacitación adecuada, el autoempleo puede convertirse en una herramienta clave no sólo para el desarrollo personal, sino también como un medio eficaz de vinculación laboral en el ámbito postpenal. A través de la formación para el trabajo, el autoempleo puede orientarse hacia industrias estratégicas que ofrezcan mayores oportunidades de crecimiento y sostenibilidad económica. A medida que las políticas públicas en favor del trabajo penitenciario avanzan, resulta esencial innovar y fortalecer estos programas para maximizar su impacto positivo, tanto en la vida de las PPL como en la sociedad en general, facilitando así una reinserción social efectiva.

En este sentido, el autoempleo puede convertirse en una herramienta de vinculación laboral poderosa, cuando se orienta adecuadamente y se refuerza con políticas públicas que fomentan la capacitación en sectores estratégicos. Esto no sólo reduce la dependencia de empleos tradicionales, sino que también abre puertas a nuevas oportunidades, promoviendo una reinserción económica y social más sólida y digna para las PPL.

6. Trabajo no remunerado

Este apartado aborda el trabajo no remunerado en los CPF, describiendo las actividades laborales que no conllevan compensación económica y sus posibles beneficios, así como los hallazgos y diferencias con el trabajo en favor de la comunidad.

6.1 Trabajo no remunerado en los CPF

Las actividades productivas no remuneradas en el contexto del sistema de reinserción se refieren a aquellas que las PPL realizan para el mantenimiento y conservación del centro penitenciario. Estas actividades deben llevarse a cabo de manera igualitaria, equitativa y no discriminatoria, involucrando a todas las PPL en las labores de limpieza, orden, mantenimiento y otras funciones que son esenciales para el funcionamiento cotidiano del centro⁵⁵.

Aunque estas actividades no generan una compensación económica, su objetivo principal es fomentar la responsabilidad social entre las PPL, promoviendo la colaboración y el cuidado de las instalaciones. Además, se busca que se ejecuten conforme a los principios de derechos humanos, respetando la dignidad de las PPL y asegurando que no se conviertan en prácticas abusivas.

Gratuidad y voluntariedad

Un elemento clave de estas actividades es su gratuidad. La SCJN ha justificado la ausencia de remuneración argumentando que estas actividades inculcan un sentido de responsabilidad social, dado que su finalidad no es la obtención de una recompensa económica, sino la colaboración en el

mantenimiento del centro penitenciario como un bien común⁵⁶.

Aunque las actividades no son remuneradas, se mantiene el principio de voluntariedad. Esto implica que las autoridades del CPF ofrecen a las PPL diversas opciones de trabajo, permitiéndoles elegir libremente la actividad en la que desean participar. Este principio es crucial para evitar el trabajo forzoso o la realización de labores en condiciones degradantes o inhumanas.

Asimismo, durante la 101ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2012)⁵⁷, se enfatizó la importancia de la supervisión en cuanto a la garantía de la voluntariedad y la protección de los derechos de las PPL. Esto resulta fundamental para evitar cualquier tipo de explotación o abuso, asegurando que las actividades laborales de las PPL no sean utilizadas por entidades o terceros del sector privado con fines comerciales. El objetivo del trabajo no remunerado debe ser siempre el bienestar de las PPL, promoviendo el bien común y la colaboración en las tareas comunes del CPF.

Situación actual del trabajo no remunerado

En algunos CPF, el trabajo no remunerado es la única modalidad de labor penitenciaria disponible para las PPL. El Censo Nacional del Sistema Penitenciario

⁵⁵ LNEP, Artículo 98.

⁵⁶ SCJN (2023). Amparo en revisión 520/2023 Recuperado de: https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento_dos/2023-11/231113-AR-520-2023.pdf

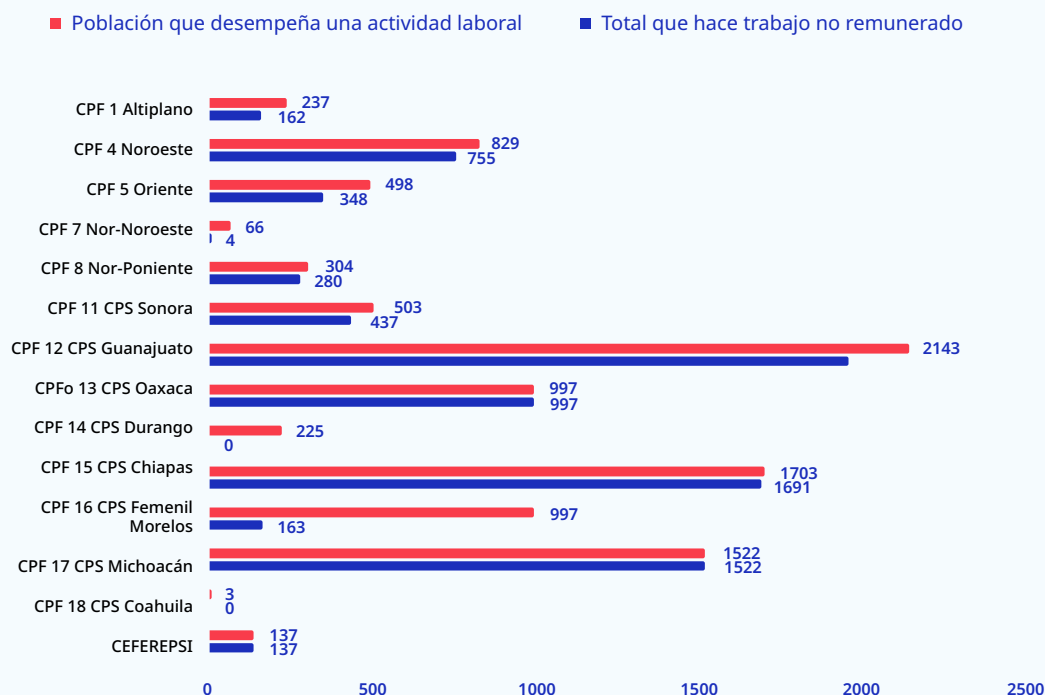
⁵⁷ OIT (2012). Informe III (1B) - Dar un rostro humano a la globalización (Estudio General sobre los Convenios Fundamentales). Párr. 266. Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/informe-iii-1b-dar-un-rostro-humano-la-globalizacion-estudio-general-sobre>

Federal 2023 revela que, en tres centros (CPF No. 13 CPS “Oaxaca” y No. 17 “CPS Michoacán”, y el CEFEREPSI), 100 por ciento de las PPL que participan en actividades laborales no reciben compensación económica. Esto indica que, en estos lugares, el trabajo no remunerado es la única modalidad implementada, por lo que se destaca la necesidad de diversificar las oportunidades laborales para las PPL y asegurar que estas actividades sigan cumpliendo con los principios de voluntariedad y responsabilidad social.

Es importante destacar que el trabajo no remunerado en los CPF no incluye actividades en

favor de la comunidad⁵⁸ como la prestación de servicios en instituciones públicas, educativas o de asistencia social debido a la naturaleza de los delitos de alto impacto y orden federal que se sancionan en estos centros. Por ello, se requiere una supervisión más estricta, en comparación con los delitos de fuero común en centros penitenciarios estatales. Esto impide que las PPL participen en tareas externas, reforzando la necesidad de ofrecer opciones laborales dentro del centro que respeten sus derechos y promuevan su reinserción social.

► **Gráfica 12. Población que no recibe remuneración económica en los CPF.**



Fuente: Elaboración propia, con información extraída del Censo Nacional del Sistema Penitenciario Federal 2023 (INEGI 2023).

⁵⁸ El Artículo 165 de la LNEP dispone que el trabajo en favor de la comunidad consiste en la prestación de servicios personales no remunerados en instituciones públicas en general, así como de carácter educativo o de asistencia social públicas o privadas. La intervención de las instituciones privadas se hará sobre la base de los convenios que celebre la autoridad penitenciaria con aquellas. Por ningún concepto se desarrollará este trabajo en forma que resulte degradante o humillante para el beneficiado.

6.2 Trabajo no remunerado en el CPF No. 1 “Altiplano” y el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”

Las encuestas realizadas con el personal de los CPF No. 1 “Altiplano” y No. 16 “CPS Femenil Morelos” revelaron que las actividades recreativas no remuneradas juegan un papel importante en el desarrollo de habilidades blandas, entendidas como las competencias que no están directamente relacionadas con conocimientos técnicos o específicos de un área. Algunos ejemplos son la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y la adaptabilidad; lo que contribuye significativamente a los esfuerzos de reinserción social de las PPL.

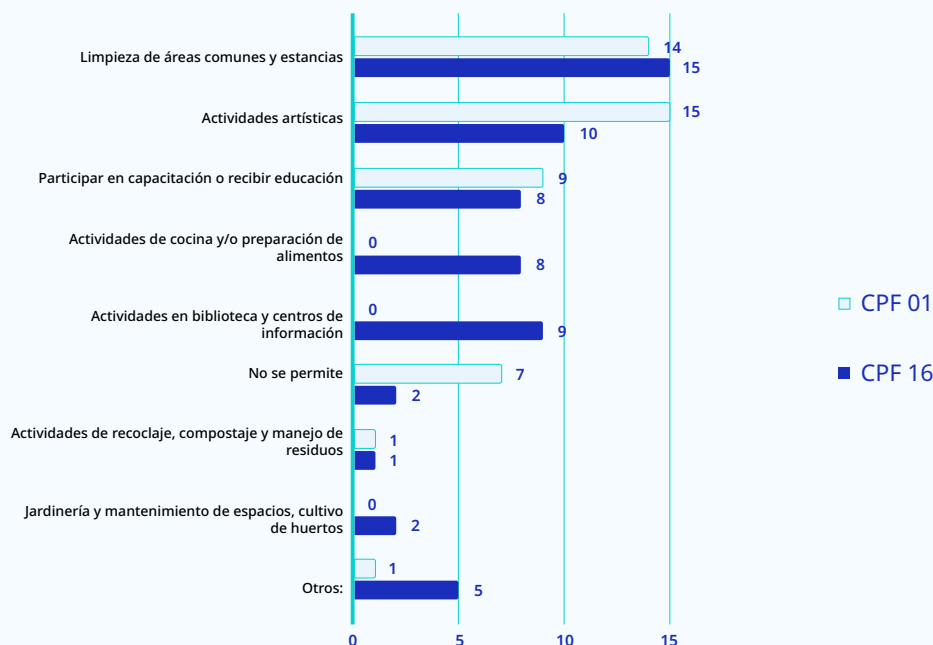
En el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”, las mujeres privadas de la libertad participan en tareas como el aseo de sus propias estancias y las áreas comunes dentro de los módulos. También asumen el rol de monitoras o replicadoras de conocimiento en áreas como el arte y lenguas extranjeras, contribuyendo tanto a la adquisición de nuevas habilidades por parte de otras mujeres, como fomentando una cultura de apoyo mutuo dentro del centro.

Además, se identificaron espacios donde las mujeres pueden realizar actividades relacionadas con la preparación de alimentos y un área acondicionada como un salón de belleza, lo que, nuevamente, refleja una tendencia de reforzamiento de roles tradicionales de género.

Por otro lado, en el CPF No. 1 “Altiplano”, se mencionaron actividades de limpieza de áreas comunes y estancias. Sin embargo, debido a su condición de centro penitenciario de máxima seguridad, varias respuestas indicaron que las actividades laborales no remuneradas son restringidas para garantizar la seguridad tanto de las PPL como del personal. Si bien esta política responde a las características de los delitos de alto impacto que se sancionan en este centro, puede representar una barrera para su proceso de reinserción social y laboral en la sociedad tras su liberación.

Por lo tanto, es necesario diseñar mecanismos y alternativas que permitan la participación en actividades laborales no remuneradas sin comprometer la seguridad, como pueden ser la ampliación de infraestructura o la contratación de personal operativo adicional para supervisar estas actividades.

► Gráfica 13. Actividades no remuneradas.



Fuente: Elaboración propia, con información extraída de las encuestas.



Fotografía: Envato Elements

Asimismo, en ambos centros, las actividades no remuneradas están formalmente reconocidas como parte de los planes de actividades de las PPL, registrándose su participación a través de listas de asistencia. En el CPF No. 1 “Altiplano”, estas actividades pueden traducirse en beneficios concretos para las PPL, como la obtención de certificados de participación o permisos especiales como llamadas telefónicas extraordinarias o la posibilidad de participar en concursos nacionales de disciplinas como ajedrez, pintura o canto; lo que contribuye también a su desarrollo personal.

Por otro lado, en el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”, los principales beneficios se limitan principalmente a la obtención de certificados de participación en actividades y valoraciones favorables, lo que en algunos casos puede influir en la determinación del tiempo de sentencia.

En conclusión, el trabajo no remunerado en los CPF cumple un papel crucial en la reinserción social de las

PPL al fomentar la responsabilidad y la colaboración en el mantenimiento de las instalaciones. Estas actividades permiten el desarrollo de habilidades blandas, otorgando la obtención de certificados de participación y permisos especiales.

No obstante, es importante fortalecer la diversidad de las actividades ofrecidas y garantizar la voluntariedad, evitando cualquier forma de trabajo forzoso. En particular, se debe evitar la perpetuación de roles de género tradicionales, especialmente en centros con población femenil, que en el orden federal únicamente es el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”, donde la capacitación tiende a centrarse en tareas históricamente asignadas a las mujeres.

La ampliación de las oportunidades de capacitación y el acceso a actividades más diversas pueden contribuir de manera significativa a la preparación laboral postpenitenciaria y a una reinserción social efectiva.

7. Servicios postpenales

En este apartado se exploran las necesidades detectadas en el acceso, uso y difusión de servicios postpenales, especialmente en el ámbito laboral. Se destaca la falta de integración en las políticas públicas dirigidas a las PPL y las personas liberadas (que han cumplido su sentencia o cuentan con beneficios de preliberación).

Los servicios postpenales son fundamentales para el proceso de reinserción social de las PPL que han cumplido su sentencia. Además de facilitar su reinserción social y laboral, estos servicios son clave para garantizar la protección de los derechos humanos y laborales de las personas liberadas. Servicios como capacitación laboral, acompañamiento psicológico y acceso a programas de empleo son esenciales para prevenir la reincidencia, ya que brindan herramientas que ayudan a las personas liberadas a reconstruir su vida con dignidad y a superar los desafíos de la reinserción.

La provisión de servicios postpenales adecuados tiene un impacto directo en las oportunidades de empleo para las personas que salen del sistema penitenciario. La falta de estos puede limitar sus posibilidades de acceder a un empleo formal, perpetuando la marginalización social. De acuerdo con estadísticas del Censo Nacional del Sistema Penitenciario Federal, aunque algunos programas de capacitación para el autoempleo y de vinculación laboral con empresas ya existen, su alcance es insuficiente, beneficiando sólo a una pequeña fracción de las personas que egresan de los centros penitenciarios.

Marco normativo y coordinación institucional

La LNEP en su Artículo 207 establece la obligación de crear una unidad encargada de servicios postpenales para orientar y apoyar el desarrollo personal, laboral, educativo, social, de salud física y psicológica; así como la capacitación para el trabajo. Para implementar estos servicios, es crucial la coordinación con otras autoridades que, dentro

de sus atribuciones se encuentra el garantizar la provisión de éstos⁵⁹.

Para avanzar en acciones concretas que beneficien el proceso de reinserción social, existe el plan o programa postpenitenciario, definido en el Censo Nacional de Sistema Penitenciario Federal 2023 como el documento mediante el cual las instituciones responsables establecen una serie de objetivos y estrategias prioritarias para apoyar en el proceso de reinserción social de las personas egresadas de los CPF, mediante actividades y programas de apoyo ofrecidos por instituciones públicas, privadas y sociales, en coordinación con diversas del Gobierno Federal.

Adicionalmente, la CNDH en su Modelo de Atención Postpenitenciaria de 2022, recomienda una colaboración más amplia en la implementación de servicios postpenales, involucrando no sólo a instituciones públicas, sino también a otros actores clave, tales como:

- La propia persona liberada y sus redes de apoyo.
- Organizaciones de la sociedad civil.
- Instituciones educativas (públicas y privadas).
- Sector empresarial.
- Organismos públicos de Derechos Humanos.

El objetivo central de los servicios postpenales es facilitar la reinserción social de las personas que han cumplido su sentencia, proporcionando herramientas que mejoren sus posibilidades de reinserción laboral. No obstante, los datos del Censo Nacional de Sistema Penitenciario Federal 2023 muestran una baja participación: sólo 48 personas recibieron capacitación para el autoempleo, 36

⁵⁹ LNEP, Artículo 207.

fueron vinculadas con empresas, y apenas una se registró en la bolsa de trabajo. Estas cifras son extremadamente bajas en comparación con el número total de egresos penitenciarios. Por ejemplo, en junio de 2024, se reportaron 13 383 egresos, lo que evidencia la gran disparidad entre la demanda potencial y el acceso real a estos servicios.

Este déficit en el acceso a los servicios postpenales fue corroborado por 80 por ciento del personal del OADPRS entrevistado, quienes indicaron que es poco frecuente que las personas liberadas hagan uso de estos servicios. El otro 20 por ciento señaló que el acceso no es nada frecuente.

Este fenómeno tiene múltiples causas. Una de las más importantes es el estigma laboral al que se enfrentan las personas liberadas, ya que los prejuicios y estereotipos en su contra dificultan su acceso a empleos formales. Muchas prefieren no utilizar los servicios postpenales porque temen que ello revelaría su pasado penal, exacerbando las barreras laborales.

Además del estigma, hay otros factores que influyen en la baja participación, tales como:

- Desconocimiento de los servicios disponibles.
- Falta de coordinación interinstitucional, lo que puede resultar en procesos complejos y poco accesibles para acceder a dichos servicios.
- Marginación social y reincidencia, que pueden alejar a las personas liberadas de buscar apoyo institucional.

Si bien estos elementos son hipótesis que requieren mayor investigación para confirmar su veracidad y peso relativo, resulta claro que el sistema de servicios postpenales enfrenta importantes desafíos en cuanto a acceso, eficacia y alcance. Para superarlos, es necesario fortalecer la divulgación de los servicios, mejorar la coordinación entre instituciones y actores clave, y generar estrategias que ayuden a eliminar el estigma asignado a las personas liberadas, facilitando así su plena reinserción en la sociedad y el mercado laboral.

►Tabla 7. Servicios postpenales ofrecidos en materia de empleo.

Servicio	Total	Hombres	Mujeres
Capacitación para el autoempleo	48	36	12
Cursos o talleres para aprender un oficio	0	0	0
Registro en bolsas de trabajo	1	1	0
Vinculación con empresas	36	29	7
Otorgamiento de créditos para proyectos productivos	0	0	0
Ayuda para la difusión y comercialización de productos	0	0	0
Otro tipo de servicio postpenal en materia laboral	0	0	0
Total	85	66	19

Fuente: Elaboración propia, con información extraída del Censo Nacional de Sistema Penitenciario Federal 2023 (INEGI 2023).

Teniendo en consideración los prejuicios que afectan en el ámbito laboral a las PPL, es urgente desarrollar estrategias de difusión que amplíen el alcance de los servicios postpenales. Estas estrategias deben enfocarse en combatir la percepción negativa y basada en estereotipos, sobre las PPL en el ámbito laboral. Parte de esta solución consiste en socializar los programas vigentes del OADPRS, ya que hasta el momento, no se han identificado recursos públicos dirigidos a la difusión de estos programas hacia la población objetivo. Una mayor visibilidad de estos servicios facilitaría dar a conocer los derechos y oportunidades disponibles.

Comisión Intersecretarial para la Reinserción Social y Servicios Postpenales (CIRSSP)

La Comisión Intersecretarial para la Reinserción Social y Servicios Postpenales (CIRSSP) fue creada mediante decreto presidencial, publicado el 16 de octubre de 2019 en el Diario Oficial de la Federación (DOF). Su objetivo principal es desempeñar un papel clave en la coordinación, diseño e implementación de programas de servicios orientados a la reinserción social, tanto dentro de los CPF como en el ámbito postpenal⁶⁰. Está integrada por las personas titulares de la SSPC, las Secretarías de Gobernación (SEGOB), Bienestar (SEBIEN), Economía (SE), Educación Pública (SEP), Salud (SALUD), Trabajo y Previsión Social (STPS) y Cultura (CULTURA); el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF), la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte (CONADE), la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA) y el OADPRS.

En ella se discuten los desafíos relacionados con la inclusión de las PPL en programas sociales a nivel nacional, considerando las necesidades específicas de grupos en situación de vulnerabilidad como personas adultas mayores, mujeres que son madres, personas con enfermedades crónico-degenerativas, personas de la comunidad LGBTQ+, entre otros.

Aunque la CIRSSP ha logrado avances como la inclusión de las PPL en los programas de la Secretaría

del Bienestar y el impulso al acceso a los servicios médicos del IMSS, es crucial explorar y expandir el acceso a otros programas sociales y económicos existentes. Estos podrían incluir becas para continuar estudios, incentivos para emprendedores y programas de mejora de vivienda, mejorando la calidad de vida de las personas liberadas y sus familias y reduciendo la reincidencia. Facilitar la vinculación y el acceso a estos programas mediante lazos institucionales marcaría una diferencia significativa para las PPL al terminar su sentencia.

Desafíos persistentes: Estigma y barreras laborales

Uno de los mayores retos para la reinserción de las PPL es el estigma social que persiste incluso después del cumplimiento de la sentencia, lo que dificulta su reinserción al ámbito laboral y social. Aunque se han implementado acciones afirmativas como la prohibición de solicitar la carta de no antecedentes penales⁶¹, en la práctica, algunas entidades federativas siguen exigiendo este requisito para acceder a ciertos empleos, trámites migratorios y otros servicios⁶².

Esta práctica inconstitucional es una violación de los derechos humanos y su eliminación debe ser una prioridad en los esfuerzos por erradicar la discriminación hacia las personas liberadas. Según la ENPOL 2021, 53,9 por ciento de la población que ha estado en un centro penitenciario cree que su pasado afectará negativamente las posibilidades de reinserirse al ámbito laboral.

En conclusión, el fortalecimiento de los servicios postpenales es crucial para mejorar el proceso de reinserción social y reducir la reincidencia. Para garantizar su éxito, es necesario mejorar la coordinación interinstitucional y la difusión efectiva de los programas disponibles. Sólo así, las PPL podrán acceder a los servicios que necesitan para reinserirse exitosamente en la sociedad y el mercado laboral, creando oportunidades que promuevan una reinserción digna y sostenible.

⁶⁰ DOF (2019). DECRETO por el que se crea con carácter permanente, la Comisión Intersecretarial para la Reinserción Social y Servicios Postpenales. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5575545&fecha=16/10/2019#gsc.tab=0

⁶¹ Senado de la República (2023). "Avala el Senado que empleadores se abstengan de exigir carta de antecedentes no penales". Recuperado de: <https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/7073-avala-el-senado-que-empleadores-se-abstengan-de-exigir-carta-de-antecedentes-no-penales#:~:text=El%20Senado%20de%20la%20Rep%C3%ABlica,o%20ascenso%20en%20el%20empleo.>

⁶² Se observa en el caso de Jalisco, la siguiente Solicitud de Constancia de no antecedentes penales (carta de policía). Dependencia: Instituto Jalisciense de Ciencias Forenses Entidad federativa: Jalisco, Homoclave: JAL-IJCF-01. Recuperado de https://www.valledejuarezjalisco.gob.mx/transparencia/articulo8/fraccion_iii/d/Carta_de_No_Antecedentes_Penales_Jalisco.pdf



8. Recomendaciones

Este apartado presenta recomendaciones concretas para mejorar las condiciones del trabajo penitenciario, identificando actores clave para su implementación y periodos de tiempo estimados para la aplicación de las respectivas acciones.

Se desarrollaron recomendaciones que atienden al fortalecimiento de seis tipos de acción, especificados a continuación:

► **Tabla 8. Recomendaciones para el fortalecimiento por tipo de acción.**

Acceso a derechos y prestaciones laborales	Acciones para garantizar y reconocer los derechos laborales de las PPL y personas que han salido del centro penitenciario al cumplir su sentencia.
Procesos operativos y/o administrativos	Acciones para mejorar procesos internos en los CPF, para que las PPL accedan a actividades laborales.
Recopilación de datos estadísticos	Acciones para la generación de nueva estadística dentro del sistema penitenciario.
Diseño e implementación de programas de capacitación	Acciones para el diseño y fortalecimiento de programas de capacitación.
Vinculaciones con sector privado	Acciones para fortalecer y generar nuevas vinculaciones con el sector privado, asegurando una mayor oferta de empleo para las PPL.
Capacidades materiales, humanas y estructurales de los CPF	Acciones para generar mejoras estructurales y operativas, que dependen de la existencia de capacidad humana y material.

Fuente: Elaboración propia.

Las recomendaciones se presentan en la siguiente matriz, clasificadas por tipo de acción y clasificadas con los colores antes descritos. Asimismo, algunas recomendaciones se resaltan en color morado pues, como se ha indicado anteriormente, representan una valoración específica en materia de grupos vulnerables y/o perspectiva de género.

Igualmente, se define un periodo para la implementación de cada recomendación, es decir, a corto, mediano o largo plazo. Al respecto, se considera como corto plazo un periodo de implementación que va de cero a seis meses,

considerando aquellas acciones orientadas a la creación u homologación de procesos internos. Las acciones a mediano plazo van de los seis a los dieciocho meses, comprendiendo acciones dirigidas a la generación de diálogos, criterios o evaluaciones, así como a la modificación de reglas de operación. Por último, las acciones a largo plazo tienen una temporalidad de más de 18 meses incluye aquellas enfocadas en la modificación de reglamentos, leyes federales o el diseño e implementación de acciones que requieran la coadyuvancia de diferentes actores.

► **Tabla 9. Recomendaciones para el fortalecimiento, por tipo de acción (desagregado).**

Acceso a derechos y prestaciones laborales

Recomendación	Autoridades involucradas	Temporalidad	Categoría
Promover estrategias de difusión y sensibilización para el sector empresarial para eliminar prejuicios hacia las PPL y aquellas personas que han cumplido su sentencia.	Liderado desde la STPS, con el apoyo de la SSPC, CCE y el CNFLP.	Corto plazo	General.
Implementar una campaña permanente de prevención, detección y denuncia del trabajo forzoso en los CPF.	Desde el CNFLP, liderado por la SSPC, con el apoyo de la STPS y la CNDH.	Corto plazo	Prevención del trabajo forzoso.
Generar directrices para que la instancia empleadora brinde información a las PPL sobre sus derechos y obligaciones al momento de asumir una relación laboral y/o contractual.	Desde la SSPC, con los CPF y la STPS.	Corto plazo	Trabajo a cuenta de terceros.
Establecer criterios obligatorios para que los contratos individuales sean entregados a las PPL al momento de registrarse en actividades productivas a cuenta de terceros en todos los CPF, ofreciendo también alternativas para su resguardo.	Desde el CNFLP, con el apoyo de la SSPC y la STPS.	Corto plazo	Trabajo a cuenta de terceros.
Acceso a microcréditos y capacitación para el emprendimiento, con especial énfasis en mujeres y otros grupos con necesidades específicas.	Desde el CNFLP, liderado por la STPS con apoyo de la SE.	Corto plazo	Servicios postpenitenciarios.
Realizar diagnósticos del mercado laboral para ampliar el catálogo de actividades laborales ofertadas en los CPF, considerando sus condiciones geográficas y poblacionales y atendiendo a las necesidades identificadas en las zonas donde se ubican, considerando una perspectiva de género e interseccional.	Lidera la SSPC, con apoyo de la STPS y la SE.	Mediano plazo	Trabajo a cuenta de terceros.
Explorar las posibilidades de establecer mecanismos y/o incentivos fiscales para promover que las empresas brinden mejores oportunidades de empleo para las PPL en los CPF.	Lideran STPS y SSPC desde el CNFLP, con apoyo del SAT y SE.	Mediano plazo	Trabajo a cuenta de terceros.
Promover mecanismos para la inscripción al IMSS de las PPL que trabajan a cuenta de terceros en los CPF.	Lidera la STPS desde el CNFLP, en coordinación con el IMSS y la SSPC.	Mediano plazo	Trabajo a cuenta de terceros.

Recomendación	Autoridades involucradas	Temporalidad	Categoría
Incluir en los programas de vinculación laboral y de capacitación para el trabajo de la STPS a las PPL como una población objetivo, realizando las consideraciones y ajustes razonables para brindarles acceso a programas de fomento laboral a personas egresadas del sistema penitenciario federal.	Liderado por la STPS, y con apoyo de la SSPC.	Mediano plazo	Trabajo a cuenta de terceros.
Destinar áreas de estancia infantil con personal capacitado para facilitar que las mujeres privadas de la libertad con hijas e hijos participen en actividades laborales remuneradas.	Desde la SSPC con apoyo de SEMUJERES.	Mediano plazo	Trabajo a cuenta de terceros.
Proponer esquemas de trabajo que consideren las necesidades particulares de las mujeres privadas de la libertad, incluyendo horarios más flexibles que les permitan equilibrar su participación laboral con otras responsabilidades dentro del CPF o el cuidado de sus hijas e hijos.	Desde la STPS y SSPC, con apoyo de SEMUJERES.	Mediano plazo	Trabajo a cuenta de terceros.
Promover la ampliación de la oferta de actividades productivas para que las mujeres privadas de la libertad puedan acceder a trabajos sin estereotipos de género.	Desde el CNFLP, con el apoyo de la SSPC, la STPS y SEMUJERES.	Mediano plazo	Trabajo a cuenta de terceros.
Generar convenios de colaboración y programas de trabajo con instancias empleadoras para brindar oportunidades laborales en los CPF.	Liderado desde el CNFLP, con participación de la STPS, la SSPC y la OIT.	Largo plazo	Trabajo a cuenta de terceros.
Fomentar mecanismos donde los centros penitenciarios sean intermediarios para que las PPL puedan ejercer su derecho a la identidad ante algunas autoridades, y así registrarse a los servicios del IMSS, Afore, INFONAVIT y SAT.	Desde el CNFLP, liderado por la SSPC con el apoyo técnico de la STPS, el SAT, la SEGOB y el IMSS.	Largo plazo	Trabajo a cuenta de terceros.
Promover esquemas regulatorios de la modalidad de trabajo a cuenta de terceros al interior de los CPF, alineados con la LFT y la LNEP.	Desde el CNFLP, liderado por la STPS y la SSPC.	Largo plazo	Trabajo a cuenta de terceros.

Procesos operativos y administrativos

Recomendación	Autoridades involucradas	Temporalidad	Categoría
Generar procesos estandarizados para el registro de programas de autoempleo en los CPF.	SSPC, con apoyo de la STPS y la SE.	Mediano plazo	Autoempleo.
Aprovechar las buenas prácticas del Gobierno de la Ciudad de México para crear una marca de productos penitenciarios, a través de un modelo de negocios que establezca las modalidades de abastecimiento de materia prima, creación de prototipos, distribución comercial de los productos y establecimiento de las ganancias de los productores a través de la modalidad de autoempleo.	Liderado desde la SSPC con apoyo de la STPS y SE.	Largo plazo	Autoempleo.

Recopilación de estadística

Recomendación	Autoridades involucradas	Temporalidad	Categoría
Generar diagnósticos de situación y necesidades de las PPL de los otros 12 CPF y en los CP del fuero común.	Desde el CNFLP, en coordinación con las autoridades federales y estatales y con apoyo de la OIT y otros actores internacionales.	Corto plazo	General.
Homologar los procesos de recopilación de datos en los CPF, incluyendo convenios interinstitucionales o con empresas privadas, vacantes, modalidades de trabajo y número de PPL laborando por modalidad.	SSPC, INEGI, CNDH y STPS	Mediano plazo	General.
Integrar en los próximos censos poblacionales de los sistemas penitenciarios la recolección de datos sobre las tres modalidades de actividades productivas que establece la LNEP, con un enfoque de género e interseccionalidad.	Liderado por la SSPC en coordinación con INEGI.	Largo plazo	General.

Programas de capacitación laboral

Recomendación	Autoridades involucradas	Temporalidad	Categoría
Generar procesos estandarizados para la difusión de los programas de capacitación laboral dentro de los CPF.	SSPC, con apoyo de la CNDH y CONAPRED.	Corto plazo	General.
Brindar capacitación sobre gestión empresarial y estrategias de mercadotecnia para la gestión de los proyectos de autoempleo, con especial énfasis en mujeres privadas de la libertad y poblaciones con necesidades específicas ⁶³ .	SSPC, la STPS y SEMUJERES.	Corto plazo	Autoempleo.
Diseñar un programa de capacitación y certificación para las PPL, que les permita adquirir habilidades para profesionalizar sus actividades a cuenta de terceros y autoempleo ⁶⁴ .	Lidera la STPS, en coordinación con la SSPC y la SEP.	Mediano plazo	Autoempleo.
Capacitar al personal de los CPF en materia de derechos humanos y prevención del trabajo forzoso.	SSPC y STPS, con apoyo de la OIT.	Mediano plazo	General.
Promover programas de capacitación y certificación sin estereotipos de género.	Desde el CNFLP, con el apoyo de la SSPC, la STPS, la SEP y la SEMUJERES.	Mediano plazo	Autoempleo.

Mecanismos de control, investigación y sanción para la protección de derechos laborales

Recomendación	Autoridades involucradas	Temporalidad	Categoría
Promover un distintivo de responsabilidad social empresarial para las empresas que incluyan a PPL en sus esquemas productivos.	Desde el CNFLP, liderado por la SE y la STPS, con apoyo de la SSPC y las cámaras empresariales.	Corto plazo	Trabajo a cuenta de terceros.

⁶³ Se ha identificado como buena práctica el programa “La Cana, Productos con Causa”, que capacita a mujeres privadas de la libertad en habilidades duras y blandas para la elaboración de productos hechos a mano, que son comercializados en diferentes puntos de venta y en la web. Para más información, se sugiere consultar la ficha correspondiente en el Anexo 1 “Buenas prácticas”.

⁶⁴ Se ha identificado como buena práctica el programa “In-Made Praktijkschool” de los Países Bajos, un modelo de aprendizaje práctico implementado dentro de las empresas que operan en los centros penitenciarios. A través de este programa, las PPL pueden desarrollar una variedad de habilidades laborales y profesionales, y obtener diplomas y certificados que fortalecen su empleabilidad al momento de su liberación. Para más información, se sugiere consultar la ficha correspondiente en el Anexo 1 “Buenas prácticas”.

Recomendación	Autoridades involucradas	Temporalidad	Categoría
Iniciar campañas de sensibilización y vinculación con empresas de sectores técnicos para promover la contratación de PPL, con énfasis en mujeres y otras poblaciones con necesidades específicas.	Liderado por la STPS, con el apoyo de la SSPC y la OIT.	Mediano plazo	Trabajo a cuenta de terceros.
Diseñar modelos de producción y alianzas público-privadas para incrementar la oferta laboral en los CPF.	Desde el CNFLP, liderado por la STPS, con el apoyo de la SE y la SSPC, en colaboración con cámaras empresariales.	Largo plazo	Trabajo a cuenta de terceros.
Crear mecanismos de denuncia para que las PPL con trabajo a cuenta de terceros o que realizan actividades de autoempleo puedan externar quejas sobre el incumplimiento de sus derechos laborales, así como casos de trabajo forzoso.	Liderado por la SSPC con apoyo de la STPS y la OIT.	Largo plazo	Prevención del trabajo forzoso y fomento al trabajo digno.
Promover mecanismos de regulación, supervisión e inspección sobre el cumplimiento de la LFT y las Normas Oficiales Mexicanas que regulen las industrias específicas en las que laboren las PPL.	STPS, liderando desde el CNFLP con apoyo de la SSPC.	Largo plazo	Trabajo a cuenta de terceros.

Capacidades materiales, humanas y estructurales

Recomendación	Autoridades involucradas	Temporalidad	Categoría
Fortalecer la disponibilidad de personal técnico que pueda supervisar las actividades productivas y brindar capacitación a las PPL, así como personal de seguridad que asegure su integridad en los espacios dedicados para ello.	SSPC.	Corto plazo	General.
Realizar un censo de las necesidades de las PPL con alguna discapacidad, mejorando así las condiciones de accesibilidad del CPF y de los espacios dedicados a las actividades productivas, para promover su participación.	SSPC con apoyo de la STPS, la CNDH y el CONAPRED.	Mediano plazo	Trabajo a cuenta de terceros y autoempleo.
Dar mantenimiento (o renovar, según sea el caso) al mobiliario y los espacios de trabajo de las PPL destinados a actividades productivas.	SSPC.	Largo plazo	Trabajo a cuenta de terceros y autoempleo.



Conclusiones

Este diagnóstico ha permitido identificar el contexto actual del trabajo penitenciario en el CPF No. 1 “Altiplano” y el CPF “No. 16 CPS Femenil Morelos”, además de ofrecer una aproximación a la situación de otros CPF a partir de la información disponible. A lo largo del análisis se han examinado las principales modalidades de trabajo penitenciario, identificando sus deficiencias y destacando áreas de oportunidad en la regulación, la oferta laboral y los servicios postpenales. Estos hallazgos han servido como base para formular recomendaciones de políticas públicas enfocadas en mejorar el acceso de las PPL a derechos laborales mediante la promoción de un trabajo digno y la contribución a una reinserción social efectiva.

Uno de los principales hallazgos es la necesidad de una regulación clara y efectiva del trabajo penitenciario. Es fundamental que la normativa establezca las condiciones bajo las cuales las PPL desempeñan sus actividades laborales, garantizando el pleno disfrute de los derechos laborales que la ley les otorga y evitando cualquier forma de trabajo forzoso. La regulación debe definir con precisión la relación laboral entre las PPL y las instituciones empleadoras, estableciendo obligaciones y responsabilidades para ambas partes y clarificando el papel del CPF como intermediario que supervisa, protege los derechos de las PPL y promueve su capacitación y desarrollo de habilidades.

Es importante reconocer los esfuerzos de las autoridades penitenciarias para fomentar la reinserción social de las PPL a través del trabajo. Sin embargo, persisten desafíos significativos en cada una de las modalidades de actividad productiva: trabajo a cuenta de terceros, autoempleo y trabajo no remunerado.

En cuanto al trabajo a cuenta de terceros, se destaca la necesidad de formalizar las relaciones laborales de las PPL, la inspección de las áreas de trabajo, el aumento y diversificación de la oferta laboral y de capacitación para el empleo al interior de los CPF,

la mejora de la infraestructura y la garantía de un trabajo digno y seguro para las PPL.

El trabajo a cuenta de terceros representa una de las modalidades con mayor potencial para generar empleos dignos a las PPL. Sin embargo, su implementación se encuentra principalmente limitada a ciertos sectores (como la manufactura ligera) y enfrenta serias restricciones en términos de disponibilidad de vacantes. Para mejorar esta situación, es esencial diversificar las oportunidades laborales dentro de los CPF y fortalecer las alianzas con el sector privado, adaptando las ofertas a las características regionales y al perfil productivo de cada centro.

En el caso de las mujeres, a pesar de ser una minoría dentro de la población penitenciaria, se han identificado desigualdades estructurales reflejadas en una oferta laboral limitada y la asignación de trabajos estereotipados que perpetúan roles tradicionales, lo que restringe sus oportunidades para adquirir habilidades competitivas en el mercado laboral. Desde un enfoque de derechos humanos y de igualdad de género, es fundamental priorizar la atención a las mujeres para asegurar una reinserción social justa y efectiva, brindándoles herramientas que les permitan superar estas barreras y lograr una verdadera reinserción social y laboral.

En cuanto a las actividades de autoempleo, éstas han permitido a las PPL adquirir habilidades de emprendimiento y participar en la economía mediante la venta de sus productos. Sin embargo, esta modalidad tiene algunas áreas de oportunidad. Por ejemplo, las PPL podrían beneficiarse de capacitación para fijar los precios de sus mercancías de manera justa y competitiva, además de vigilar que esta no se realice bajo algún tipo de coerción.

De esta manera, se ha destacado la posibilidad de promover una mayor comercialización de los productos de las PPL o la creación de una Marca de Productos Penitenciarios para facilitar su reconocimiento en el mercado. El CPF desempeña un papel crucial para formalizar estas actividades y para

apoyar a las PPL en la gestión y promoción de sus productos, tanto dentro como fuera de los centros penitenciarios.

El trabajo no remunerado, aunque no ofrece compensación económica directa, desempeña un papel fundamental en la formación de hábitos esenciales como la responsabilidad, la disciplina y la cooperación. Estas actividades son cruciales para preparar a las PPL para su reinserción social, fomentando habilidades y actitudes útiles para su vida postpenitenciaria. Sin embargo, se han identificado desafíos importantes, como la necesidad de garantizar que estas actividades se realicen de manera voluntaria y bajo supervisión adecuada, para así evitar el trabajo forzoso.

Es igualmente importante que el trabajo no remunerado sea valorado y reconocido tanto por su contribución a la dinámica interna de los CPF como por su impacto positivo en el desarrollo personal de las PPL. Asegurar que estas actividades respeten los derechos humanos y se enfoquen en el fortalecimiento de capacidades personales es indispensable para contribuir a una reinserción social efectiva.

Por otro lado, se debe considerar que la atención de esta población no se limita a su estancia en un CPF; es necesario brindar acompañamiento tras su salida. Por ello, los servicios postpenales son cruciales. Así, el análisis revela que, aunque el trabajo penitenciario puede generar ingresos y mejorar el bienestar psicoemocional de las PPL y sus familias, la oferta de estos servicios es limitada, lo que dificulta su reinserción social. Es fundamental fortalecer los mecanismos de seguimiento y asistencia tras la liberación, con programas específicos de apoyo para mujeres y otros grupos vulnerables, abarcando la reinserción laboral y las necesidades emocionales, sociales y económicas.

El diagnóstico también subraya la necesidad de mejorar la recolección de datos estadísticos sobre la población penitenciaria. Si bien el OADPRS y el INEGI han avanzado en la generación de información sobre las PPL y su participación en actividades productivas, aún hay áreas de oportunidad para conocer de manera detallada las condiciones de trabajo al interior de los centros penitenciarios de los fueros federal y común. Por ejemplo, se necesita distinguir las modalidades de trabajo penitenciario para identificar posibles áreas de oportunidad en cuanto

a la remuneración y asegurar que haya condiciones de trabajo digno al interior.

Así, resultará importante recopilar información detallada sobre las horas trabajadas, tipos de empleo y número de vacantes por modalidad, incorporando una perspectiva de género y un enfoque interseccional que permita diseñar políticas públicas que respondan a las necesidades específicas de mujeres, personas con discapacidad y otros grupos vulnerables.

En este sentido, se recomienda continuar con una agenda de trabajo que permita llevar a cabo diagnósticos específicos sobre la situación y necesidades de las PPL en el resto de los CPF y en los centros penitenciarios del fuero común. Esto es fundamental, ya que los resultados del presente diagnóstico han mostrado que las realidades de cada centro penitenciario son particulares y están determinadas por factores como su ubicación geográfica, tamaño de la población alojada y condiciones de seguridad. Por ello, es importante que se realicen ejercicios diagnósticos en el resto de CPF y centros del fuero común que posibiliten una atención focalizada y adaptada a las características de cada centro.

A través del CNFLP se podrá impulsar una agenda de trabajo que aborde, de manera integral, las necesidades de las PPL en el ámbito laboral al ser una población históricamente marginada. Este comité desempeñará un papel central en la implementación de políticas públicas, coordinando esfuerzos entre el sector público y privado para mejorar las condiciones laborales en los CPF. Entre sus acciones prioritarias se encuentra la promoción de modificaciones al marco normativo vigente en materia de actividad laboral de las PPL, permitiendo una regulación efectiva del trabajo penitenciario en sus distintas modalidades y supervisando su cumplimiento a nivel nacional.

De igual forma, mediante el CNFLP será posible fortalecer los vínculos con el sector privado y las instituciones educativas, lo cual será clave no sólo para ampliar la oferta laboral en los CPF, sino también para garantizar que las habilidades adquiridas por las PPL sean reconocidas y valoradas en el mercado laboral externo.

Implementar las recomendaciones de este diagnóstico será esencial para mejorar las condiciones laborales en los CPF y asegurar que el

trabajo penitenciario cumpla con su propósito de contribuir a una reinserción social efectiva.

Asimismo, la reinserción social promueve la reducción de la reincidencia delictiva, lo que promueve la construcción de entornos de paz y llama la atención sobre la necesidad de continuar

trabajando para atender las causas de origen. Sólo así se asegurará la transición hacia una sociedad más justa e inclusiva, donde las PPL tengan más y mejores oportunidades para reinsertarse en la sociedad, contribuir productivamente al desarrollo nacional y ejercer plenamente todos sus derechos.

► Acrónimos

CEFERESO	Centro Federal de Readaptación Social
CEFEREPSI	Centro Federal de Rehabilitación Psicosocial
CIRSSP	Comisión Intersecretarial para la Reinserción Social y Servicios Postpenales
CNFLP	Comité Nacional de Fomento Laboral Penitenciario
CNDH	Comisión Nacional de Derechos Humanos
Comisión OIT	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, la cual se encarga de examinar el cumplimiento por parte de los Estados Miembros de las obligaciones derivadas de los convenios que han ratificado.
CPF	Centro Penitenciario Federal
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Corte IDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
DNSP	Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria
ENPOL	Encuesta Nacional de Población Privada de la Libertad
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INE	Instituto Nacional Electoral
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
LNEP	Ley Nacional de Ejecución Penal
LFT	Ley Federal del Trabajo
LINFONAVIT	Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
LSS	Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social
LSAR	Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro

MPL	Mujeres Privadas de la Libertad
OADPRS	Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PPL	Personas Privadas de la Libertad
SAT	Servicio de Administración Tributaria
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
SE	Secretaría de Economía
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
SSPC	Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana
UNODC	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito

► Glosario

Autoempleo	Modalidad a través de la cual las personas privadas de la libertad realizan una actividad productiva lícita desarrollada por ellas mismas.
Administración de ganancias	La cuenta para la administración de las ganancias o salarios que obtengan las PPL con motivo del trabajo será administrada por la autoridad penitenciaria correspondiente y deberá observar las condiciones mínimas siguientes: I. Se integrará de forma individualizada en atención a cada persona privada de la libertad que realice alguna de las modalidades del trabajo; II. Será administrada bajo los principios de transparencia, por lo que se deberá notificar de manera periódica a cada persona privada de la libertad que participe el estado que guarda la misma; III. A solicitud de la persona privada de la libertad, las ganancias o salarios que se acumulen a su favor en la cuenta podrán destinarse para efectos de reparación del daño y de seguridad social; IV. A solicitud de la persona privada de la libertad, un porcentaje de las ganancias o salarios que acumule en la cuenta podrá ser entregado a sus familiares, y V. Las ganancias o salarios acumulados en la cuenta serán restituidos a la persona una vez que obtenga su libertad⁶⁵.
Autoridad penitenciaria	La autoridad administrativa que depende del Poder Ejecutivo Federal o de los poderes ejecutivos de las entidades federativas encargadas de operar el sistema penitenciario.
Autoempleo	Modalidad a través de la cual las personas privadas de la libertad realizan una actividad productiva lícita desarrollada por ellas mismas.
Capacitación para el trabajo para personas privadas de la libertad	Se define como un proceso formativo que utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado mediante el cual las personas privadas de la libertad adquieren los conocimientos, aptitudes, habilidades técnicas y competencias laborales necesarios para realizar actividades productivas durante su reclusión y la posibilidad de seguir desarrollándolas en libertad. La capacitación para el trabajo tendrá una secuencia ordenada para el desarrollo de las aptitudes y habilidades propias, cuya metodología estará basada en la participación, repetición, pertinencia, transferencia y retroalimentación ⁶⁶ .
Centro Penitenciario Federal/ CEFERESO/ CEFEREPSI	Espacio físico destinado para el cumplimiento de la prisión preventiva, así como para la ejecución de penas, administrado por el OADPRS de la SSPC.

⁶⁵LNEP. Artículo 93.

⁶⁶ LNEP. Artículo 87.

Conferencia	Conferencia Nacional del Sistema Penitenciario.
Constitución	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Contratación colectiva	El 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 ⁶⁷ .
Dignidad	Es el fundamento y la base para el reconocimiento de todos los derechos humanos (ONU-Declaración Universal de los Derechos Humanos). Además, este derecho tiene contenido propio a partir del cual se reconocen, entre otros aspectos, la individualidad del ser humano, su libertad y autodeterminación, la garantía de su existencia material mínima, la posibilidad real y efectiva del derecho de participación en la toma de decisiones ⁶⁸ .
Huelga	La facultad de los trabajadores y sus organizaciones de suspender colectivamente el trabajo con el fin de presionar a su empleador para que satisfaga sus reivindicaciones. Este derecho se considera un elemento fundamental de la libertad sindical y de las relaciones laborales justas, ya que permite a los trabajadores defender sus intereses y negociar mejores condiciones de trabajo. No es un derecho absoluto y puede estar sujeto a restricciones.
Igualdad sustantiva	En la LFT, la igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres ⁶⁹ .
Justicia restaurativa	Es un enfoque inclusivo, flexible y participativo del crimen que puede ser complementario o una alternativa al proceso de justicia penal convencional. Brinda una oportunidad a todas las partes afectadas (personas privadas de la libertad, víctimas, sus familias y la comunidad) de participar en la lucha contra el delito y la reparación del daño causado por él.
Libertad de asociación	El derecho a la libertad de asociación supone el derecho de las personas a interactuar y organizarse entre ellas para expresar, promover, buscar y defender de forma colectiva intereses comunes. El derecho a la libertad de reunión pacífica y de asociación está protegido por el Artículo 20 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
Principio de normalización	La organización y los métodos de trabajo en el establecimiento penitenciario se asemejarán todo lo posible a los que se apliquen a un trabajo similar en el exterior, a fin de preparar a las PPL para la vida laboral normal.
Persona privada de su libertad	Persona procesada o sentenciada que se encuentre en un centro penitenciario.

⁶⁷ LFT. Artículo 386.

⁶⁸ SCJN. (2018) (Décima Época). Dignidad humana. Constituye un derecho fundamental que es la base de los demás derechos humanos reconocidos constitucional y convencionalmente (Registro digital No. 2016923, Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis aislada Num. I.10o.A.1 CS). Recuperado de: https://bj.scjn.gob.mx/doc/tesis/XvVpMHYBN_4klb4Hfs1v/%22Instrumentos%20Internacionales%22

⁶⁹ LFT. Artículo 2.

Población privada de la libertad del fuero federal	Persona procesada o sentenciada que se encuentre en un centro penitenciario federal.
Población privada de la libertad procesada	Persona sujeta a proceso penal sometida a prisión preventiva.
Población privada de la libertad sentenciada	Persona que se encuentra cumpliendo una sanción penal en virtud de una sentencia condenatoria.
Principio pro persona	Es el criterio rector de la interpretación de derechos y garantías, que consiste en ponderar el fundamento de los derechos humanos, a efecto de estar siempre a favor de las personas. Esto implica que debe acudir a la norma más amplia o a la interpretación extensiva cuando se trate de proteger derechos e, inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida, cuando se trate de establecer límites para el ejercicio de estos.
Relación de trabajo	La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, independientemente de cuál sea el acto que le dé origen.
Reinserción social	Restitución del pleno ejercicio de las libertades tras el cumplimiento de una sanción o medida ejecutada, con respeto a los derechos humanos.
Sistema penitenciario	El conjunto de normas jurídicas y de instituciones del Estado que tiene por objeto la supervisión de la prisión preventiva y la ejecución de sanciones penales, así como de las medidas de seguridad derivadas de una sentencia.
Trabajo digno	Aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana de la persona trabajadora.
Trabajo a cuenta de terceros	Modalidad a través de la cual las PPL realizan actividades productivas lícitas, en el marco de los convenios que para tal efecto suscriba la autoridad penitenciaria con las instituciones del Estado y las personas físicas o jurídicas correspondientes.
Trabajo no remunerado	La modalidad a través de la cual las PPL realizan actividades de servicios generales para la higiene, operación, mantenimiento y conservación del centro penitenciario.
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.
Plan de actividades	Organización de los tiempos y espacios en que cada PPL realizará sus actividades laborales, educativas, culturales, de protección a la salud, deportivas, personales y de justicia restaurativa, de conformidad con el régimen y organización de cada centro.



Fotografía: Freepik

Anexo 1. Buenas prácticas

En este anexo se presentan buenas prácticas identificadas en fuentes de acceso público (internet) de los diversos órdenes de gobierno y la sociedad civil, seleccionadas con base en criterios específicos que han demostrado ser eficaces y eficientes en la reinserción laboral de las PPL.

Las buenas prácticas son acciones, procedimientos o enfoques que, basados en la experiencia y la evidencia, han demostrado ser efectivos y eficientes para lograr ciertos objetivos o resultados deseados en un contexto específico. Estas prácticas permiten identificar aprendizajes significativos en la implementación de proyectos o programas, fomentando mejoras continuas para resolver problemas mediante mecanismos innovadores.

Para este diagnóstico, se amplió la búsqueda de información a nivel regional e internacional, identificando tanto entidades federativas como

países que cuentan con buenas prácticas en materia de inserción laboral de las PPL. Estas prácticas, por sus características de replicabilidad, representan oportunidades para el sistema penitenciario federal mexicano.

Es importante tener en cuenta que, aunque estas prácticas han demostrado ser exitosas en otros países y regiones fuera de México, requieren ajustes para su implementación en América Latina debido a la diferencia en las características de la población penitenciaria y los recursos disponibles.

Programas internacionales

Programa “In-Made: Fuerte en el Trabajo”.

Lugar: Reino de los Países Bajos

La Organización de Servicios In-Made es una entidad nacional gestionada por la Agencia de Instituciones de Custodia (DJI) del Ministerio de Justicia de los Países Bajos. Su propósito es apoyar a las empresas laborales en la adquisición de pedidos, proporcionar capacitación práctica, preparar los procesos de producción y gestionar la administración de las actividades laborales dentro de las instituciones penitenciarias. In-Made no funciona como una entidad independiente, sino que actúa como una plataforma general a través de la cual la DJI organiza el trabajo en detención, junto con las actividades comerciales y empresariales vinculadas a las instituciones penitenciarias. Cada institución es responsable de gestionar sus operaciones comerciales, acuerdos con empresas y los resultados derivados de sus iniciativas laborales⁷⁰.

Uno de los aspectos más destacados de este modelo es que las PPL pueden obtener diplomas y certificados profesionales a través de la escuela práctica “In-Made Praktijkschool”, lo que fortalece sus habilidades y empleabilidad al momento de su liberación.

Este modelo de negocio combina el enfoque de reinserción con la producción de productos de alta calidad, respaldados por buenas referencias de las empresas que participan. Además, In-Made permite que las PPL participen en un entorno laboral competitivo, ya que los productos son ofrecidos a precios competitivos en el mercado general. Este sistema no sólo mejora las oportunidades laborales de las PPL, sino que también genera una vinculación efectiva con el sector privado, facilitando la inclusión laboral de las PPL y ampliando las posibilidades de reinserción social a través del empleo.

Programa “2121”.

Lugar: Milán, Italia.

En 2018, el Ministerio de Justicia italiano, el Departamento de Administración Penitenciaria y la empresa Lend Lease firmaron un Memorando de Entendimiento para la creación del Programa 2121. Su objetivo es ofrecer capacitación vocacional en el sector de la construcción a las PPL, facilitando su ingreso al mercado laboral al concluir su pena. Mediante pasantías remuneradas, se brinda a las PPL la oportunidad de desarrollar tanto habilidades técnicas como sociales, aumentando así su empleabilidad a largo plazo.

El programa funciona de la siguiente manera: en primer lugar, el Ministerio de Justicia realiza un proceso de elaboración de perfiles, alineado con criterios de buena conducta, para identificar a las PPL elegibles para participar en el programa. Posteriormente, las empresas participantes reciben los currículos de las personas candidatas que poseen las habilidades adecuadas para los puestos disponibles. Al igual que en un proceso de reclutamiento tradicional, las PPL candidatas son entrevistadas para los puestos. Aquellas seleccionadas participan en una capacitación en habilidades blandas para asegurar una transición efectiva del entorno penitenciario al de las empresas anfitrionas. La pasantía tiene una duración mínima de seis meses, con posibilidad de renovación. Además, las empresas que participan en este programa pueden beneficiarse de desgravaciones fiscales⁷¹.

⁷⁰ Ministerio de Justicia de los Países Bajos (s.f.). Servicio de Instituciones Judiciales (DJI). Recuperado de: <https://www.in-made.nl/gedetineerden-als-werknemer/detentie-en-arbeid/in-made-praktijkschool>

⁷¹ Programa 2121, Italia. Recuperado de: <https://www.programma2121.org/>

Programas de orden estatal

Programa “Marca Penitenciaria Hazme Valer”.

Lugar: Ciudad de México.

Hazme Valer, Productos Penitenciarios® constituye uno de los elementos más significativos en la generación de valor en los productos. La Subsecretaría de Sistema Penitenciario de la Ciudad de México tiene un catálogo de productos elaborados por PPL disponible en línea⁷². El objetivo es que en estos productos las PPL plasmen sus costumbres, identidad, necesidades, intereses, hábitos de vida y competencias laborales. (Secretaría de Seguridad Ciudadana, 2022).

Programa “Atención Prioritaria a Personas Egresadas del Sistema de Justicia Penal”.

Lugar: Ciudad de México.

En 2023, la Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México, a través del Instituto de Reinserción Social creó el programa “Atención Prioritaria a Personas Egresadas del Sistema de Justicia Penal”, cuyo objetivo era brindar atención postpenal a las personas perteneciente a alguno de los grupos de atención prioritaria que egresan de los centros penitenciarios, así como de los que se encuentran cumpliendo sentencia y/o medida en libertad y respecto de las cuales sea necesaria la intervención prioritaria a través de un dispositivo de atención básica, basado en el ejercicio del derecho al trabajo digno, que coadyuve al restablecimiento de sus derechos para disminuir la desigualdad y discriminación.

Este programa estaba dirigido a mujeres, adolescentes, jóvenes, personas adultas mayores, con discapacidad, LGBTTTI+, migrantes, en situación de calle, afrodescendientes, de identidad indígena y pertenecientes a minorías religiosas; así como a quienes han visto debilitadas o perdidas sus redes de apoyo, carecen de empleo o padecen alguna enfermedad crónico-degenerativa, y que han egresado de centros penitenciarios o se encuentran cumpliendo sentencia⁷³.

Programas de la sociedad civil

Programa “La Cana, Productos con Causa”.

Lugar: Ciudad de México.

Es un proyecto social que busca crear oportunidades de trabajo para mujeres en prisión mediante la implementación de programas y talleres orientados a su desarrollo personal, así como a la capacitación laboral. Busca un proceso de reinserción que contribuya a reducir los índices de reincidencia y delincuencia en el país.

La Cana capacita a mujeres privadas de la libertad en habilidades duras y blandas para la elaboración de productos hechos a mano, que son comercializados en diferentes puntos de venta y en la web⁷⁴.

⁷² Subsecretaría de Sistema Penitenciario de la Ciudad de México (s.f.). “Hazme Valer, Productos Penitenciarios”. Recuperado de: <https://penitenciario.cdmx.gob.mx/trabajo-penitenciario/hazme-valer>.

⁷³ Gaceta Oficial de la Ciudad de México (2024). Aviso por el que se dan a conocer las reglas de operación del programa social denominado “Atención prioritaria a personas egresadas del Sistema de Justicia Penal 2024”. Recuperado de: <https://reinsercionsocial.cdmx.gob.mx/storage/app/media/uploaded-files/reglas-de-operacion-atencion-prioritaria-2024.pdf>

⁷⁴ La Cana (s.f.). Recuperado de: <https://lacana.mx/pages/quienes-somos>

Bibliografía

- Banco Interamericano de Desarrollo. Dentro de las prisiones de América Latina y el Caribe: Una primera mirada al otro lado de las rejas.
- Código Nacional de Procedimientos Penales. (2016).
- Código Penal Federal.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2023). Informe sobre Mujeres Privadas de la Libertad en las Américas. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/2023/Informe-Mujeres-privadas-libertad.pdf>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). (2021). Recomendación General 44/2021.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). (2022). Un modelo de atención postpenitenciaria.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). (2023). Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria 2023.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917).
- Cuaderno Mensual de Información Estadística Penitenciaria Nacional del OADPRS.
- Gobierno de México. (2019). Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
- Gobierno de México. (2024). Cuaderno Mensual de Información Estadística Penitenciaria Nacional 2024. Recuperado de: <https://www.gob.mx/prevencionyreadaptacion/documentos/cuaderno-mensual-de-informacion-estadistica-penitenciaria-nacional-2024?idiom=es>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). Censo de Población y Vivienda 2020.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021). Encuesta Nacional de Población Privada de la Libertad (ENPOL) 2021. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/enpol/2021/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). Censo Nacional de Sistema Penitenciario Federal 2023. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/cnspef/2023/>
- Ley Federal del Trabajo. (1970).
- Ley Nacional de Ejecución Penal. (2016).
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). Informe sobre reincidencia.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). Informe III (1B) - Dar un rostro humano a la globalización (Estudio General sobre los convenios fundamentales). Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/informe-iii-1b-dar-un-rostro-humano-la-globalizacion-estudio-general-sobre>
- Recomendación General 44/2021 de la CNDH.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2023). Amparo en Revisión 520/2023.
- Vaca Trigo, Iliana. (2022). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Repositorio CEPAL. Recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/edc6e8c4-d873-4ad7-a069-1a4a260ca8c1/content>



Gobierno de
México

Seguridad

Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana

Trabajo

Secretaría del Trabajo
y Previsión Social



PREVENCIÓN Y
REINSERCIÓN
SOCIAL



Organización
Internacional
del Trabajo



Naciones Unidas
Oficina contra
la Droga y el Delito