



Organización
Internacional
del Trabajo

▶ **DIAGNÓSTICO PARA
LA REGULACIÓN
DEL TRABAJO
PENITENCIARIO 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

© Organización Internacional del Trabajo 2025

Primera edición 2025



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](https://creativecommons.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 para la Regulación del Trabajo Penitenciario 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: 9789220420133 (PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/PULQ3654>

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.

Publicado en México

Agradecimientos

El Diagnóstico para la Regulación del Trabajo Penitenciario 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 (CEFERSO) 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



► Contenido

Agradecimientos	3
Prólogo	4
Introducción	9
1. Metodología	12
1.1. Objetivos y alcance del diagnóstico	12
1.2. Consideraciones metodológicas y fuentes de información	12
2. Marco teórico y jurídico	16
3. Situación actual del trabajo penitenciario	22
3.1. Sistema penitenciario en México	22
3.2. Acceso a los derechos laborales de las PPL	25
4. Marco normativo internacional	28
4.1. Sistema Universal de Derechos Humanos	30
4.2. Sistema Interamericano de Derechos Humanos	36
5. Marco normativo federal, marco programático, de planeación y colaboración interinstitucional	38
6. Análisis comparado entre marcos normativos	49
7. Recomendaciones	66
Conclusiones	71
Acrónimos	73
Glosario	75
Bibliografía	78



Introducción

El trabajo penitenciario desempeña un papel fundamental en la reinserción social de las Personas Privadas de la Libertad (PPL) porque puede proporcionar habilidades laborales, disciplina y sentido de responsabilidad; factores clave para facilitar su reinserción a la sociedad una vez que cumplen su pena¹. Además, al involucrarse en actividades productivas, las PPL no solo adquieren destrezas técnicas, sino que también desarrollan valores relacionados con la cooperación y el trabajo en equipo, lo que puede contribuir a reducir la reincidencia delictiva.

En México, los centros penitenciarios encargados de la prisión preventiva y la ejecución de sanciones penales, tienen una función esencial en la reinserción social de las PPL. Más allá de su papel de custodia, estas instituciones deben ofrecer un entorno propicio para la adquisición de habilidades, la formación educativa y el acceso a oportunidades laborales; con el objetivo de promover una reinserción efectiva a la sociedad tras cumplir su pena.

Los programas laborales dentro de los centros penitenciarios han demostrado ser efectivos en la reducción de la reincidencia delictiva. Estudios del Recovery Research Institute² y The Journalist Resource³ subrayan que el trabajo desempeña un rol fundamental en la recuperación de adicciones y la modificación de conductas antisociales, al proporcionar estructura, una rutina diaria y un sentido de propósito. Además, el trabajo penitenciario facilita interacciones positivas dentro de entornos controlados, como los Centros Penitenciarios Federales (CPF), apoyando la reinserción social y laboral desde diferentes perspectivas.

Este enfoque está respaldado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y la Ley Nacional de Ejecución Penal (LNEP), que reconocen el trabajo penitenciario y la capacitación como pilares del sistema penitenciario y reafirman el compromiso con la reinserción social de las PPL.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), en su recomendación 44/2021, subrayó la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades laborales para las PPL, destacando deficiencias en infraestructura, programas sociales y mecanismos que impiden el ejercicio pleno de sus derechos laborales.

En atención a esta recomendación, y a través del Comité Nacional de Fomento Laboral Penitenciario (CNFLP), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), que preside este comité, junto con la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC) a través del Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social (OADPRS), y con la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC por sus siglas en inglés), han impulsado diversas iniciativas para promover el trabajo penitenciario. Entre ellas, destaca el presente diagnóstico, cuyo objetivo es identificar las barreras normativas y formular recomendaciones para fortalecer la regulación del trabajo en los CPF, garantizando así el acceso a los derechos laborales de las PPL.

Por ello, con el fin de analizar la normativa actual y desarrollar una ruta de trabajo que busque eliminar las barreras legales relacionadas con el

¹ 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 puede incluir multas, sanciones o incluso indicar 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 la pena de reclusión impuesta como parte de su sentencia, o haberla cumplido en su totalidad. Para los 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.

² The Recovery Research Institute (2019). Does employment status predict addiction treatment outcome? Recuperado de: <https://www.recoveryanswers.org/research-post/employment-addiction-treatment-outcome/>

³ The Journalist Resource (2019). The role jobs play in opioid addiction recovery. Recuperado de: <https://journalistsresource.org/economics/opioid-addiction-workplace-recovery-programs/>

trabajo penitenciario en CPF, se realizó una revisión exhaustiva de la normativa nacional e internacional, así como un análisis del marco programático federal a través de un enfoque comparado.

El documento se organiza en siete capítulos que abordan de manera integral los aspectos normativos, teóricos y prácticos del trabajo penitenciario en México:

- En el capítulo 1 se describen los objetivos y el alcance del diagnóstico, detallando las fases del trabajo y las fuentes de información utilizadas, tanto cualitativas como cuantitativas. El análisis se dividió en tres fases: análisis documental, alineación normativa y contraste.
- En el capítulo 2 se presenta el marco normativo que regula el trabajo penitenciario en México, a través de la LNEP, la Ley Federal del Trabajo (LFT) y otros instrumentos complementarios en materia de seguridad social y derechos humanos. Se abordan conceptos clave como trabajo digno, relación laboral y seguridad social en el contexto penitenciario.
- En el capítulo 3 se analiza la situación actual del trabajo dentro de los CPF, incluyendo estadísticas sobre la población penitenciaria y su participación en actividades laborales. Se destacan las barreras de acceso al trabajo remunerado, especialmente para grupos vulnerables como las mujeres.
- En el capítulo 4 se revisan los principales instrumentos internacionales que influyen en la regulación del trabajo penitenciario, analizando tratados y convenios del Sistema Universal y del Sistema Interamericano de Derechos Humanos; con un enfoque en los estándares laborales y de protección de las PPL.

- El capítulo 5 se enfoca en las leyes y normativas federales que regulan el trabajo penitenciario en México, incluyendo la LFT, la Ley del Seguro Social (LSS) y la LNEP; con un énfasis en la protección de los derechos laborales de las PPL.

- En el capítulo 6 se presenta un análisis comparado entre la normativa nacional e internacional, identificando áreas de armonización, brechas y contradicciones en la regulación del trabajo penitenciario.

- Finalmente, en el capítulo 7 se concluye con una serie de recomendaciones dirigidas a los actores estratégicos, como el Poder Legislativo y las autoridades penitenciarias, para actualizar y armonizar las leyes mexicanas con los estándares internacionales, proponiendo acciones específicas para mejorar las condiciones laborales de las PPL y garantizar el respeto a sus derechos dentro de los CPF.

Garantizar el acceso pleno a los derechos laborales de las PPL es fundamental para lograr su reinserción social y para la construcción de una sociedad más justa. Si bien se han logrado avances importantes en la regulación del trabajo penitenciario en México, persisten áreas de oportunidad que deben ser atendidas mediante un marco normativo más específico y armonizado con los estándares internacionales.

Este diagnóstico proporciona una base sólida para identificar las reformas necesarias para asegurar la protección de los derechos laborales de las PPL y en última instancia, a la reducción de la reincidencia delictiva.



1. Metodología

Este apartado detalla los objetivos y alcances del diagnóstico, así como las fases de trabajo y las herramientas utilizadas para identificar la situación normativa y necesidades relacionadas con el trabajo penitenciario.

1.1. Objetivos y alcance 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.

Objetivo general

Identificar las barreras y áreas de mejora del marco legal que regula el trabajo penitenciario en México en el orden federal, para establecer una ruta de trabajo que permita modificar la legislación aplicable a fin de reconocer y promover los derechos laborales de las PPL.

Objetivos específicos

1. Realizar un mapeo normativo del orden federal en México sobre la regulación del trabajo penitenciario, para identificar los principales lineamientos nacionales.
2. Comparar la normativa federal con los estándares y buenas prácticas internacionales, con el objetivo de identificar fortalezas y debilidades en el marco regulatorio.
3. Desarrollar recomendaciones para establecer una ruta de trabajo que garantice el ejercicio pleno de los derechos laborales de las PPL.

1.2. Consideraciones metodológicas y fuentes de información

Este diagnóstico analiza el marco regulatorio sobre el trabajo de las PPL en centros penitenciarios de jurisdicción federal, tomando como referencia tanto la normativa nacional como los instrumentos internacionales. Cabe mencionar que, considerando la naturaleza cambiante de la regulación en el país, el diagnóstico incluye información vigente hasta el 30 de junio de 2024.

Los hallazgos expuestos en este diagnóstico provienen de un análisis cualitativo y cuantitativo, organizado en tres fases complementarias:

1. Análisis de gabinete: Estudio de dos marcos normativos en México; el derecho laboral general, regulado por los Artículos 5 y 123 de la CPEUM y la LFT; así como el marco normativo del trabajo penitenciario, contenido principalmente en la LNEP.
2. Alineación normativa: Revisión de las coincidencias y diferencias entre el marco normativo nacional y los estándares internacionales.
3. Contraste normativo: Identificación de áreas donde los derechos laborales y las normativas penitenciarias requieren armonización o estandarización, así como posibles contradicciones entre ambos marcos.

► Imagen 1. Uso de marcos normativos por etapa.



Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se describen en detalle las tres fases del diagnóstico:

Fase 1 | Investigación de gabinete

En esta primera fase se realizó una revisión exhaustiva de los documentos disponibles relacionados con las características de las PPL y sus condiciones de acceso a derechos laborales en los CPF. El objetivo es contextualizar la relevancia de esta investigación.

Entre los documentos consultados se incluyen censos e informes públicos, que brindan información sobre la densidad y las características sociodemográficas de la población, así como las tendencias laborales dentro de los CPF. Además, se consultaron diversas investigaciones y manuales para comprender el proceso de reinserción social, su importancia dentro de los CPF y las pautas establecidas por otros actores clave en la materia.

Esta revisión permitió identificar dos marcos normativos federales, que fueron centrales para la

investigación: la LFT, relacionada con los derechos laborales generales de todas las personas que viven o transitan en el país; y la LNEP, enfocada en la normativa del trabajo penitenciario, que regula las pautas de seguridad y operatividad en las actividades laborales dentro de los centros penitenciarios.

Dado que la LNEP es el principal instrumento que regula el trabajo penitenciario en México, se realizó un análisis de esta ley y se comparó con los principios generales del derecho laboral establecidos en la CPEUM, la LFT, la LSS y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). El objetivo fue identificar áreas de oportunidad para generar posibles recomendaciones con el fin de homologar las legislaciones mencionadas en los casos donde se detectaron brechas entre la legislación laboral general y el sistema penitenciario. Asimismo, se hacen recomendaciones de políticas públicas para fortalecer la aplicación normativa y el ejercicio de los derechos laborales de las PPL.

Adicionalmente, se revisaron los instrumentos de planeación y el marco programático federal, como



Fotografía: Freepik

el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024 y el Programa Nacional de Seguridad Pública 2022-2024 (PNSP). Con el fin de identificar las estrategias de la agenda pública relacionadas con los derechos laborales de las PPL.

Fase 2 | Alineación entre el marco normativo nacional e internacional

En la segunda fase se analizaron diversas declaraciones, pactos, protocolos, convenciones y reglas del Sistema Universal y del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Con base en los hallazgos de esta fase y la anterior, se realiza un análisis comparativo entre la normativa internacional y la federal. Para su análisis, los artículos de estos instrumentos normativos fueron agrupados en cinco categorías temáticas:

1. Derecho al trabajo digno y a la no discriminación.
2. Relación laboral de las PPL, retribuciones y salarios.

3. Otras prestaciones y seguridad social.
4. Prestaciones diferenciadas o especializadas.
5. Obligaciones de las personas empleadoras.

Fase 3 | Contraste normativo

En la tercera fase se llevó a cabo un contraste normativo que permitió identificar aspectos clave, tales como los elementos pendientes de homologar en el marco federal, los artículos del marco federal que ofrecen una mayor protección en comparación con el marco internacional, las contradicciones entre preceptos internos y la necesidad de definir con mayor precisión características o criterios en temas específicos.

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” o “tipografía de color morado” 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, en consonancia con los principios de inclusión e igualdad.

En la traducción al español de diversos documentos internacionales, se observan distintas formas de nombrar a las PPL, como “reclusos”, “delincuentes” e “infractores”. Para brindar claridad, coherencia terminológica y evitar lenguaje potencialmente discriminatorio, 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”, según corresponda.

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 diagnóstico, se empleará el término “reinserción social”.



Fotografía: Freepik

2. Marco teórico y jurídico

Este apartado aborda los conceptos fundamentales en torno al derecho laboral y al trabajo penitenciario, además de distinguir entre el fuero común y el fuero federal en el contexto de los centros penitenciarios, sentando las bases para un análisis posterior.

El análisis normativo del trabajo penitenciario se basa principalmente en dos instrumentos legales clave: la LFT y la LNEP. Estos instrumentos establecen las bases esenciales para examinar los derechos laborales de las PPL, regulando el trabajo en contextos penitenciarios, garantizando el respeto a los derechos laborales y promoviendo condiciones laborales dignas. Además, se consideran leyes complementarias en materia de derecho laboral, seguridad social, prevención de delitos de trata, administración pública y sistemas de ahorro; para ofrecer un enfoque integral y contextualizado que permita una comprensión más profunda de la normativa aplicable.

Por otro lado, es crucial comprender conceptos clave derivados de la LFT y la LNEP, como “trabajo digno, relación laboral, seguridad social y derechos laborales”. Además, se deben considerar términos específicos del ámbito penitenciario, como tipos de centros penitenciarios y modalidades del trabajo penitenciario.

Cada uno de estos términos abarca aspectos significativos que impactan tanto en las dinámicas productivas, como en los derechos y condiciones laborales de las PPL. Su reconocimiento y comprensión son esenciales para una interpretación clara 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. LFT define el trabajo como:

“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 efectos⁴”.

El concepto de trabajo digno o decente se refiere a:

“Aquel 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 colectiva⁵”.

⁴ LFT, Artículo 20.

⁵ LFT, Artículo 2.

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, como⁶:

- **Seguridad social:** De acuerdo con la LSS, debe garantizarse el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, los servicios sociales necesarios para el bienestar colectivo y una pensión garantizada por el Estado⁷.
- **Percepción de un salario remunerador:** Según el Artículo 85 de la LFT, el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo⁸.
- **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 trabajadoras⁹.
- **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 laboral¹⁰.



Fotografía: Freepik

⁶ LFT, Artículo 2.

⁷ Ley del Seguro Social, Artículo 2.

⁸ LFT, Artículo 85.

⁹ LFT, Artículo 2.

¹⁰ Ibidem.

Materia penitenciaria

El sistema penitenciario en México se organiza según la competencia procesal de los delitos y la ejecución de sanciones penales¹¹. 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 federal¹².

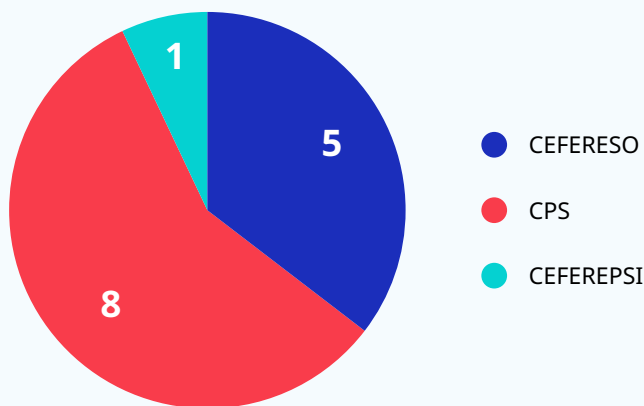
En estricto sentido, las PPL deberían estar alojadas en los centros penitenciarios que respondan al fuero común o federal. No obstante, en algunos casos es posible que en los CPF se alberguen a personas procesadas o sentenciadas por delitos del fuero común debido a diversas razones operativas y de seguridad. Esto puede deberse, en parte, a la sobrepoblación y los retos operativos en los centros

penitenciarios del orden estatal. Por ello, algunas de las estrategias de atención han 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. Esto también es posible en aquellos casos donde haya acusaciones mixtas por delitos federales y del fuero común, lo que indica 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 recluidas en alguno de los 14 centros federales de reinserción social en México, bajo las siguientes figuras¹³:

► Gráfica 1. CPF en México.



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

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

¹² 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

¹³ DOF. 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

- **CEFERSO:** Centros Federales de Reinserción Social operados por el sector público.
- **CPS:** Son CEFERSO operados mediante Contratos de Prestación de Servicios (CPS) con el sector privado, que suelen operar los servicios de alimentación y mantenimiento de los centros. 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, solo un centro penitenciario opera bajo esta figura.

Para facilitar la lectura a lo largo del documento se utilizará el término genérico “Centros Penitenciarios Federales” y sus siglas 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.

► Imagen 2. Centros penitenciarios federales en México.



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos públicos.

Dimensiones del trabajo penitenciario

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Artículo 23¹⁴, reconoce el trabajo como un derecho fundamental que permite a las personas vivir con dignidad y participar activamente en la sociedad. Este enfoque concibe al trabajo como una herramienta para garantizar otros derechos

humanos. De manera similar, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en sus artículos 6 y 7¹⁵, subraya que el trabajo no solo es un medio de subsistencia, sino también un factor esencial para la realización de otros derechos económicos, sociales y culturales.

Por otro lado, el proceso de reinserción social abarca múltiples elementos, siendo el trabajo penitenciario

¹⁴ Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948). Recuperado de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

¹⁵ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966). Recuperado de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

una pieza clave durante la reclusión y tras la liberación de las PPL. La adquisición de habilidades técnicas y blandas¹⁶, ya sea mediante trabajos por 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 solo contribuye a reducir las probabilidades de reincidencia, sino que también se alinea con la construcción de paz, al abordar las causas de la criminalidad 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.

El trabajo penitenciario, regulado por la LNEP, es un componente esencial del sistema de justicia penal en México. Aunque se asemeja al concepto general del trabajo como herramienta para garantizar otros derechos humanos, se desarrolla en un contexto particular de privación de la libertad, por lo que es fundamental asegurar que las actividades productivas se realicen en condiciones de seguridad para las PPL y el personal penitenciario.

Las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos, conocidas como

Reglas Nelson Mandela¹⁷, señalan que el régimen penitenciario debe reducir al mínimo las diferencias entre la vida en prisión y la vida en libertad, con el objetivo de preservar el sentido de responsabilidad y el respeto a la dignidad de las PPL.

De acuerdo con estos principios, las Reglas Nelson Mandela estipulan que los métodos de trabajo en los centros penitenciarios deben asemejarse lo más posible a las personas empleadas en trabajos similares fuera de reclusión. Esta similitud busca no solo facilitar la transición de las PPL al ámbito laboral externo, sino también fortalecer sus competencias y habilidades, contribuyendo así a su reinserción social y laboral de manera efectiva y digna.

En este sentido, la regulación del trabajo penitenciario constituye una prioridad con un triple propósito: garantizar los derechos laborales de las PPL que participan en actividades productivas al interior de los CPF, fomentar su reinserción social y facilitar su integración a la sociedad una vez cumplida su pena y mantener la seguridad y el orden dentro de los centros penitenciarios, protegiendo la integridad tanto de las PPL como del personal penitenciario¹⁸.

►Imagen 3. Dimensiones del trabajo penitenciario.



Fuente: Elaboración propia.

¹⁶ 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.

¹⁷ UNODC (2015). Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos. Recuperado de: https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson_Mandela_Rules-S-ebook.pdf

¹⁸ INEGI (2017). Reinserción social en los centros penitenciarios estatales. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5237/6.pdf>



Fotografía: Freepik

Modalidades del trabajo penitenciario

De acuerdo con la LNEP, el trabajo penitenciario puede desarrollarse en tres modalidades: trabajo para terceros, autoempleo y trabajo no remunerado.

► Imagen 4. Modalidades del trabajo penitenciario.



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

3. Situación actual del trabajo penitenciario

Este apartado ofrece una descripción de la población penitenciaria, segmentada por sexo, fuero, situación jurídica y edad; junto con un análisis de las tendencias de dicha población entre 2018 y 2024. Asimismo, se examinan los principales retos asociados al trabajo penitenciario, como el acceso al empleo, los derechos laborales y la remuneración de las PPL, con base en estadísticas y datos clave.

3.1. Sistema penitenciario en México

De acuerdo con el Cuaderno Mensual de Información Estadística Penitenciaria Nacional¹⁹ del OADPRS para el mes de junio de 2024, la población penitenciaria en México asciende a 231 952 personas. De este

total, 94 por ciento corresponde a hombres y seis por ciento a mujeres. Además, 87,71 por ciento de las PPL están reclusas en centros penitenciarios del fuero común, mientras que 12,29 por ciento lo están en centros penitenciarios del fuero federal²⁰, como se detalla a continuación.

►Tabla 1. Población total de PPL por fuero, situación jurídica y sexo, junio 2024.

Población privada de la libertad					
Población total	231 952	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.

¹⁹ SSPC, (2024). Cuaderno Mensual de Información Estadística Penitenciaria Nacional. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/941409/CE_2024_06.pdf

²⁰ Nota: Los centros penitenciarios del fuero común son aquellos dirigidos y administrados por los gobiernos de las entidades federativas de la República, mientras que los centros penitenciarios federales o del fuero federal son administrados por el Gobierno Federal, por medio de la SSPC, a través del OADPRS.



Fotografía: Freepik

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 2024 está registrado como el año con el mayor número de PPL en CPF:

► Gráfica 2. Población Penitenciaria en CPF (2018-2024).

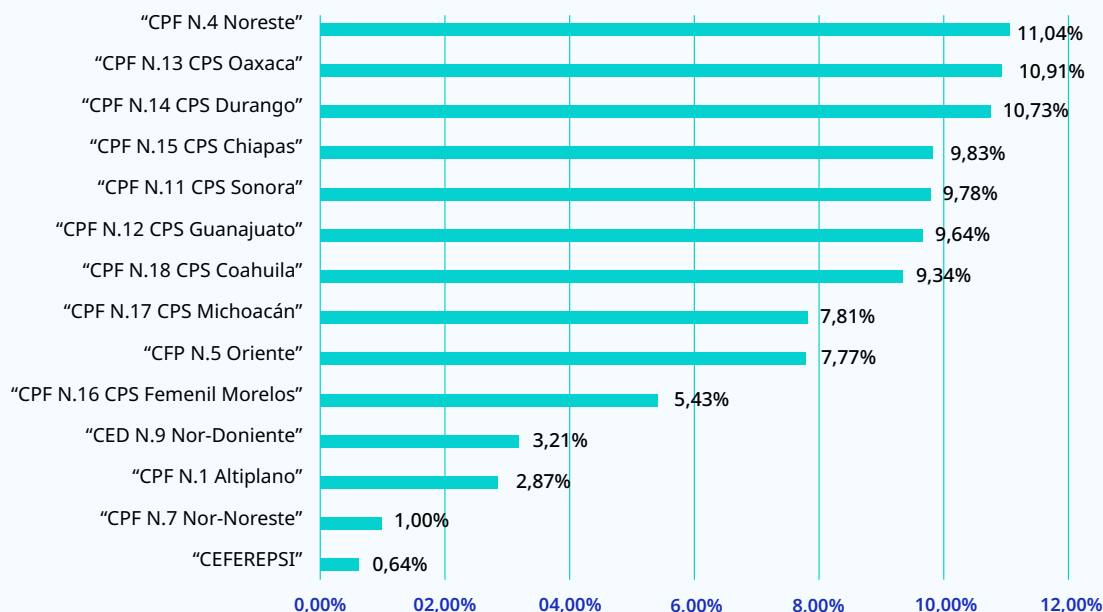


*Dato de mayo de 2019 ya que el cuaderno mensual de junio 2019 no se encuentra disponible en las páginas oficiales.

Fuente: Elaboración propia, con base en datos de los Cuadernos Mensuales de Información Estadística Penitenciaria Nacional, 2018-2024.

De las 28 514 PPL en CPF, la distribución del porcentaje de PPL por CPF es la siguiente:

► Gráfica 3. Porcentaje de PPL por CPF, junio 2024.



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

Es importante señalar que, de los 14 CPF que actualmente operan, únicamente el CPF No. 16 "CPS Femenil Morelos" alberga a mujeres, mientras que el CEFEREPSI está destinado a hombres con discapacidad psicosocial que requieren atención especializada. Los demás CPF están dedicados al internamiento de hombres procesados y sentenciados.

Grupos de edad en los CPF

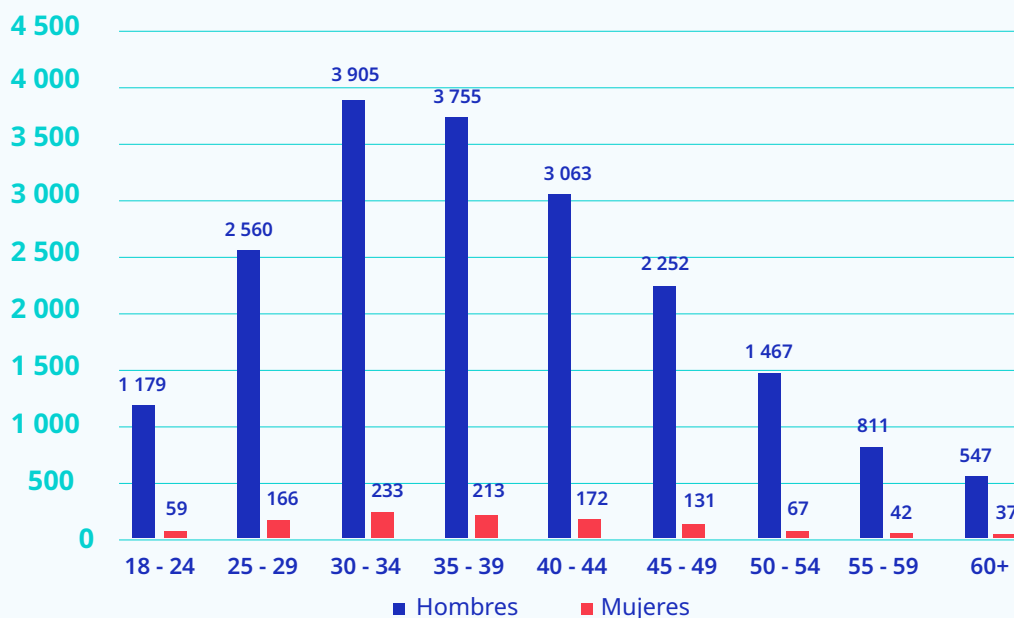
Al mes de junio de 2024, un total de 20 659 personas estaban alojadas en CPF, siendo la mayoría hombres

(19 539). Por otro lado, son 1120 mujeres alojadas en CPF en todo el país, pero 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 4138 personas y de 35 a 39 años, que cuenta con 3868 personas. Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), estas edades corresponden al promedio de la fuerza laboral en México²¹.

²¹ 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>.

► Gráfica 4. 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.

3.2. Acceso a los derechos laborales de las PPL

Según la Encuesta Nacional de Población Privada de la Libertad (ENPOL) 2021²², en todo el país, 71,2 por ciento de la población penitenciaria realizaba alguna actividad laboral dentro de los centros federales y estatales, lo que refleja la capacidad humana, material y de infraestructura que supone emplear a casi tres cuartas partes de las PPL en los CPF.

Las tres actividades laborales más comunes fueron:

- Labores artesanales (46,5 por ciento).

- Servicios personales (lavado, planchado, corte de pelo y similares) (9,1 por ciento).
- Carpintería (9,1 por ciento).
- Labores de maquila (7,2 por ciento).
- Elaboración/venta de comida (7,0 por ciento).
- Otros (limpieza, comercio, lavandería, apoyo a diferentes áreas) (21,1 por ciento)²³.

Además, de las personas que realizaron alguna actividad laboral, 16 por ciento declaró haber recibido beneficios no monetarios, siendo los más comunes:

- Comida (33 por ciento)
- Cartas de buena conducta (31 por ciento)
- Reducción de condena (24 por ciento)

²² INEGI (2021). Encuesta Nacional de Población Privada de la Libertad (ENPOL) 2021. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/enpol>

²³ Nota: La información contenida en la ENPOL no explicita las modalidades (trabajo a cuenta de terceros, trabajo no remunerado y autoempleo) en las que se realizaron estas actividades.



Fotografía: Freepik

En los CPF, según el Censo Nacional del Sistema Penitenciario Federal 2023²⁴, 1698 PPL recibieron orientación para el autoempleo, de los cuales el 100 por ciento eran hombres.

Asimismo, 11206 PPL realizaban alguna actividad laboral, de las cuales:

- 9861 (88 por ciento) son hombres
- 1345 (12 por ciento) son mujeres

En cuanto a la población que recibió remuneración, 1451 PPL obtuvieron algún beneficio²⁵, como el registro en nómina, aguinaldo y protecciones laborales conforme a la LFT²⁶, entre otros. De esta población:

- 43 por ciento son hombres
- 57 por ciento mujeres

²⁴ INEGI (2023). Censo Nacional de Sistema Penitenciario Federal 2023. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/cnspef/2023/>

²⁵ El Censo Nacional del Sistema Penitenciario Federal 2023 no desagrega los CPF donde radican los PPL que recibieron remuneración.

²⁶ Nota: El censo no describe el alcance de dichas protecciones ni lo que implica, pero dada la naturaleza del instrumento jurídico se presume que se trata de seguridad social.

INFORMACIÓN CLAVE RELACIONADA CON GRUPOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

Obstáculos para acceder a trabajos a cuenta de terceros

De acuerdo con la Recomendación General 44/2021 de la CNDH, en México, tanto en centros penitenciarios estatales como federales, 18635 PPL recibieron un salario pagado por terceros durante 2020, de las cuales 17362 (93,1 por ciento) eran hombres y solo 1273 (6,9 por ciento) eran mujeres.

Estas cifras revelan una disparidad de género significativa en el acceso a trabajos a cuenta de terceros dentro de los centros penitenciarios en

México. Según la propia recomendación, estas dificultades van desde una oferta laboral limitada hasta la ausencia de espacios adecuados para el cuidado de niñas y niños que están a cargo de sus madres dentro de los centros penitenciarios, lo que perpetúa su marginación social y económica tanto dentro como fuera del sistema penitenciario.

Este contexto subraya la necesidad de implementar políticas penitenciarias con perspectiva de género, que aborden estas desigualdades y que fomenten la creación de sistemas de cuidados y promuevan condiciones laborales más igualitarias para las mujeres en reclusión.



Fotografía: Freepik

4. Marco normativo internacional

Este apartado presenta los diversos instrumentos internacionales del Sistema Interamericano y del Sistema Universal de Derechos Humanos, que han sido utilizados para el desarrollo del diagnóstico y se aborda la influencia de estos estándares en la regulación y protección de los derechos laborales de las PPL en México.

En el contexto del trabajo penitenciario, es crucial examinar cómo los distintos marcos internacionales abordan los derechos laborales de las PPL. Estos incluyen tanto instrumentos de carácter vinculante como pactos y convenios jurídicos, que son obligatorios para las partes involucradas y pueden ser exigidos legalmente ante un tribunal; como también instrumentos no vinculantes, que consisten en acuerdos, principios y declaraciones. Estos últimos, aunque no son jurídicamente obligatorios, pueden contribuir para fortalecer el marco jurídico internacional al generar consensos y posturas comunes en torno a temas de interés, aportando así autoridad política y moral²⁷.

El marco internacional sobre trabajo –en general– y sobre trabajo penitenciario, ha proporcionado a México estándares y directrices que han fortalecido la protección de los derechos laborales de las PPL, a través de convenios y tratados internacionales en materia de derechos humanos y laborales. Este marco no solo brinda algunas consideraciones y lineamientos para la legislación y las políticas nacionales, sino que también establece parámetros de justicia e igualdad esenciales para el cumplimiento de los derechos humanos dentro del país.

Se revisaron los instrumentos del Sistema Universal de Derechos Humanos, que consagra el derecho al trabajo en varios documentos, y del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, que también reconoce y protege este derecho en distintos instrumentos. Así, se identificaron 32 instrumentos normativos aplicables, de los cuales 22 corresponden a la OIT, debido a su especialización en temas laborales.



Fotografía: Freepik

²⁷ UNESCO (s./f.) Instrumentos jurídicos internacionales. Recuperado de: <https://www.unesco.org/es/right-education/legal-instruments#:~:text=Instrumentos%20no%20vinculantes%3A%20Aquellos%20que,acci%C3%B3n%2C%20declaraciones%20y%20recomendaciones>.

► **Tabla 2. Instrumentos internacionales aplicables.**

Sistema Universal de Derechos Humanos	• Declaración Universal de Derechos Humanos • Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos • Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales • Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) • Reglas de las Naciones Unidas para el tratamiento de las reclusas y medidas no privativas de la libertad para las mujeres delincuentes • Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos • R165 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) • C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) • C052 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52) • C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) • C117 - Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), (núm. 117) • C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) • C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, (núm. 158) • C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) • C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) • C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14) • C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) • C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) • Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento • Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo • Informe III (1B) - Dar un rostro humano a la globalización (Estudio General sobre los convenios fundamentales) • Protocolo P029 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 • R085 - Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85) • R164 - Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, (núm. 164) • R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo, (núm. 198) • R203 - Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)
--	--

Sistema Interamericano de Derechos Humanos	• Convención Americana sobre Derechos Humanos • Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales • Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) • Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
---	---

Fuente: Elaboración propia.

4.1. Sistema Universal de Derechos Humanos

En el marco internacional del Sistema Universal de Derechos Humanos, el derecho al trabajo está consagrado en varios instrumentos clave, entre los cuales destacan tres documentos vinculantes:

- **Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)**²⁸. En su Artículo 23, señala que el derecho al trabajo es un derecho fundamental reconocido en el ámbito internacional. Este derecho implica la posibilidad de que toda persona pueda desarrollar una actividad laboral en condiciones justas y dignas, con el fin de satisfacer sus necesidades básicas y contribuir al desarrollo de la sociedad²⁹.
- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)**³⁰. En su Artículo 8, prohíbe el trabajo forzoso y describe los supuestos en los que el trabajo no debe considerarse una forma de esclavitud.
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)**³¹. En su Artículo 6, establece que "los Estados Parte (...) reconocen el derecho de toda persona al trabajo en condiciones justas y equitativas de trabajo y a la protección contra el desempleo".

reconocidos a nivel internacional, desempeñando un papel crucial en la prestación de asistencia técnica a los Estados, relacionada con el acceso al trabajo digno.

Como la única agencia tripartita de la ONU, la OIT reúne a gobiernos y personas trabajadoras y empleadoras de 187 Estados Miembros, con el fin de establecer normas laborales, formular políticas y desarrollar programas que promuevan el trabajo digno para todas las personas. Esta estructura tripartita permite una perspectiva amplia y equilibrada para la creación de estándares laborales que respeten los derechos y necesidades de todas las partes involucradas.

Entre sus instrumentos más relevantes se encuentra la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, la cual aborda los desafíos derivados de la globalización económica y establece estándares esenciales para garantizar condiciones laborales justas y equitativas a nivel mundial³².

Esta declaración proporciona un marco normativo que impulsa la aplicación de cuatro principios fundamentales: la eliminación del trabajo infantil, la abolición del trabajo forzoso, la no discriminación, y la libertad de asociación colectiva.

El Papel de la OIT y sus convenios fundamentales

La OIT tiene como objetivo principal promover la justicia social y los derechos humanos y laborales

²⁸ Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948). Recuperado de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

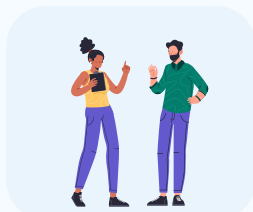
²⁹ Nota. Basado en el art. 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y en el Art. 3 de la LFT.

³⁰ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, 1966). Recuperado de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

³¹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966). Recuperado de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

³² OIT. Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Pág. 6. Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/resource/otro/declaracion-de-1998-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos>

► Imagen 5. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.



Libertad de asociación
y sindical



Eliminación del trabajo
forzoso u obligatorio



Abolición efectiva del
trabajo infantil



Eliminación de la
discriminación



Entorno de trabajo
seguro y saludable

Fuente: Elaboración propia, con base en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

Los convenios derivados de estos principios fundamentales son considerados instrumentos esenciales en materia laboral y actúan como referencia obligada para la formulación de políticas públicas que respeten y protejan los derechos de las personas trabajadoras en todo el mundo. Estos convenios y normativas ofrecen directrices prácticas para que los Estados garanticen el cumplimiento de los derechos laborales y fomenten la creación de empleos dignos, promoviendo así un desarrollo económico inclusivo y sostenible.

Instrumentos de la OIT en materia de trabajo forzoso

El convenio sobre Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930 (núm. 29) y su protocolo facultativo fueron firmados por el Estado mexicano el 12 de mayo de 1934 y ratificados el 11 de junio de 2023. Este convenio, parte de los instrumentos fundamentales de la OIT, define el trabajo forzoso como:

Trabajo forzoso

"Todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo amenaza de sanción y del cual dicha persona no pueda disponer de sí misma", e incluye el trabajo realizado en condiciones que "constituyan una violación de los derechos humanos fundamentales".

Los Estados Parte están obligados a tomar medidas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso en todas sus formas. Esto incluye acciones como:

- Promulgar leyes que prohíban el trabajo forzoso.
- Establecer mecanismos para identificar y denunciar los casos de trabajo forzoso.
- Investigar y enjuiciar a los responsables de trabajo forzoso.
- Proteger a las víctimas de trabajo forzoso y proporcionarles asistencia y reparación.

Este convenio incluye disposiciones específicas para el trabajo en contextos de privación de la libertad. En particular, prohíbe el uso del trabajo forzoso como sanción disciplinaria, impide que las PPL sean obligadas a trabajar para entidades privadas y establece que la contratación de personas en prisión por empresas privadas debe cumplir estrictamente con los requisitos del convenio.

Es importante destacar que, debido a su situación de privación de libertad, las PPL son especialmente vulnerables al trabajo forzoso. Esto podría imponerse bajo amenazas de castigo, pérdida de privilegios, incremento de la pena o coacción a través del miedo a la violencia o intimidación³³.

En su Informe III (1B), titulado "Dar un rostro humano a la globalización (Estudio General Sobre los Convenios Fundamentales)", la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR)³⁴ identificó desafíos en el ámbito del trabajo forzoso para las PPL, evidenciando una tendencia a la privatización de prisiones. Esto revela que el trabajo se está ofreciendo a entidades privadas sin garantizar sus derechos fundamentales³⁵.

Esta tendencia resalta la necesidad de regular y establecer mecanismos para evitar el trabajo forzoso de las PPL. Otro elemento clave para prevenir el trabajo forzoso entre las PPL, en la modalidad de trabajo a cuenta de terceros o no remunerado, es la existencia de un contrato laboral. Cuando no hay contrato, resulta difícil replicar, e incluso detectar, las condiciones de una relación laboral entablada como un ejercicio libre y voluntario, especialmente en el contexto penitenciario.

La CEACR ha señalado que, para asegurar que el trabajo de las PPL para empresas privadas sea voluntario, deben cumplirse condiciones que se aproximen a una relación laboral libre. Además de la voluntariedad, esto incluye una remuneración justa y acceso a prestaciones laborales³⁶.

El informe de la CEACR destaca la necesidad de condiciones mínimas para evitar el trabajo forzoso en PPL que realiza trabajos para personas morales³⁷. Algunas de estas condiciones incluyen:

► **Tabla 3. Condiciones mínimas para evitar el trabajo forzoso en PPL.**

☒	Garantías de que las personas aceptan voluntariamente el empleo, otorgando su consentimiento libre e informado.
☒	Dado el contexto de privación de libertad, este consentimiento debe otorgarse por escrito.
☒	La autenticidad de la voluntariedad debe ser examinada por las autoridades competentes y, de ser necesario, revisada por los tribunales.
Fuente: Elaboración propia, con base en Informe III de la CEACR de la OIT (2012).	

³³ CIDH (2008). Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de Personas Privadas de la Libertad en las Américas. Principio I. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/mandato/basicos/principios del.asp>

³⁴ Nota: El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo, mientras que la Oficina actúa como la secretaría de la Organización. Se reúne tres veces al año, en marzo, junio y noviembre. Se encarga de tomar decisiones sobre la política de la OIT, determinar el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, adoptar el programa y presupuesto antes de su presentación a la Conferencia, y elegir al director general.

³⁵ OIT (2012). Informe III (1B) - Dar un rostro humano a la globalización (Estudio General Sobre los Convenios Fundamentales). Parr. 266. Recuperado de: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf

³⁶ Ibidem. Párr. 279.

³⁷ Ibidem. Párr. 279.

Estas condiciones mínimas sirven como base para este diagnóstico y para proponer recomendaciones de armonización normativa en cumplimiento de los más altos estándares internacionales.

Trabajo en favor de la comunidad vs. trabajo forzoso desde la OIT

Es importante señalar que la excepción al trabajo forzoso como sanción penal es una figura jurídica que permite a los órganos jurisdiccionales imponer trabajos a las PPL como parte de su condena o sanción penal o administrativa, siempre que se cumplan ciertos requisitos y garantías. Esta excepción, contemplada en el Artículo 2 del Convenio sobre Trabajo Forzoso de la OIT, así como en diversas legislaciones nacionales e internacionales, busca equilibrar la privación de libertad con la obligación de trabajar como medio para la reinserción social.

Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos

Las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos, también conocidas como Reglas Nelson Mandela³⁸, establecen principios y normas para el tratamiento digno y humano de las PPL. Este instrumento, aunque no es jurídicamente vinculante, es el principal referente de consenso internacional en materia de ejecución penal y reinserción social desde 1955, y fue actualizado en 2015.

Las Reglas Nelson Mandela destacan el trabajo penitenciario como un elemento clave para la reinserción social de las PPL y subrayan las condiciones laborales que deben respetar los derechos humanos de las PPL.

Para facilitar la adaptación de estas reglas a los diversos contextos locales, tanto en la

implementación de políticas públicas como en la armonización legislativa, algunas agencias internacionales han elaborado guías. Un ejemplo es la guía “Incorporando las Reglas Nelson Mandela a la Legislación Nacional sobre Prisiones” (Modelo de Acta)³⁹, elaborada por la UNODC en 2022.

Algunas de las propuestas de redacción contenidas en esta guía en materia de educación y formación profesional representan grandes oportunidades para su inclusión en la normativa federal mexicana, a fin de contemplar a las PPL como un grupo prioritario y en situación de vulnerabilidad.

Educación y formación profesional (Art. 23 del Modelo de Acta)

1. Todas las PPL tendrán la oportunidad de continuar sus estudios, incluida la formación profesional.
2. La educación y la formación profesional no tendrán un carácter inferior al del trabajo en el régimen penitenciario y las PPL no se verán perjudicadas por participar en ellas.
3. En la medida de lo posible, la educación y la formación profesional de las PPL se integrarán con el sistema público de educación y desarrollo profesional del país a fin de permitir:
 - » Que las PPL que ya estaban matriculadas en estudios o formación profesional prosigan cuando sean admitidas en prisión.
 - » Que las personas liberadas o egresadas del sistema penitenciario continúen su educación o formación profesional después de su liberación.
 - » Que las PPL reciban diplomas y certificados de finalización que no hagan referencia al hecho de que fueron obtenidos en prisión.

³⁸ UNODC (2015). Reglas Mínimas de Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos. Asamblea General, resolución 70/175, anexo, aprobado el 17 de diciembre de 2015. Recuperado de: https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson_Mandela_Rules-S-ebook.pdf

³⁹ UNODC (2022). Incorporating the Nelson Mandela Rules into National Prison Legislation. A Model Prison Act and related commentary. (2022). (versión en inglés, traducción propia no oficial). Recuperado de: https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/21-08355_Incorporating_the_Nelson_Mandela_Rules_into_National_Prison_Legislation.pdf

4. Se prestará especial atención a la educación y la formación profesional de las y los jóvenes en conflicto con la ley y de aquellas con necesidades especiales.
5. En la medida de lo posible y previa evaluación de sus necesidades y aptitudes, las PPL podrán elegir el tipo de educación, formación profesional y trabajo que deseen seguir.
7. El trabajo penitenciario estará sujeto a los siguientes requisitos:
 - » El trabajo no deberá ser de naturaleza aflictiva.
 - » Ninguna PPL trabajará para el beneficio personal o privado de ninguna persona funcionaria penitenciaria.
 - » El interés de las PPL en tener un trabajo apropiado no deberá subordinarse al propósito de obtener un beneficio financiero para el servicio penitenciario.
 - » Cuando las PPL sean empleadas en trabajos no controlados por el servicio penitenciario, siempre estarán bajo la supervisión del personal penitenciario.
 - » Las precauciones establecidas para proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras libres deberán observarse igualmente en las prisiones.
 - » Se adoptarán disposiciones para indemnizar a las PPL contra accidentes de trabajo, incluidas las enfermedades profesionales, en condiciones no menos favorables que las extendidas por la ley a las personas trabajadoras de la comunidad exterior.
 - » El máximo de horas de trabajo diarias y semanales de las PPL se fijará por reglamento.
 - » Las horas así fijadas dejarán por lo menos un día de descanso a la semana y tiempo suficiente para dormir, educarse, recrearse y realizar otras actividades.

Trabajo (Art. 24 del Modelo de Acta)

1. Las PPL tendrán la oportunidad de trabajar si son aptas para ello.
2. El director de la prisión velará porque se proporcione suficiente trabajo de naturaleza útil para quienes deseen trabajar y para aquellas personas que puedan estar legalmente obligadas a hacerlo.
3. El trabajo en las prisiones deberá asemejarse lo más posible al trabajo similar fuera de la prisión, aumentando así, en la medida de lo posible, la capacidad de las PPL de encontrar un empleo remunerado al ser liberadas.
4. El trabajo de las PPL será remunerado equitativamente.
5. Se permitirá a las PPL gastar al menos una parte de sus ingresos anuales en artículos aprobados para su propio uso y enviar una parte de sus ingresos a su familia.
6. El servicio penitenciario podrá reservar una parte de los ingresos de una PPL en un fondo de ahorro que se entregará a la PPL al ser liberada.

INFORMACIÓN CLAVE RELACIONADA CON GRUPOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

Instrumentos internacionales sobre las y los menores en conflicto con la ley y sobre las mujeres.

Existen dos instrumentos internacionales no vinculantes que abordan de manera especializada a las y los menores en conflicto con la ley y a las mujeres, ambos con un enfoque diferenciado de atención:

- **Reglas de las Naciones Unidas para la Protección de los Menores Privados de Libertad:** Este instrumento define las condiciones de detención de las y los menores⁴⁰. En materia de trabajo, establece que, cuando sea posible, deberá darse a las y los menores la oportunidad de efectuar un trabajo remunerado y de proseguir sus estudios o capacitación, pero no serán obligados a hacerlo⁴¹.
- **Reglas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de las Reclusas y Medidas No Privativas de la Libertad para las Mujeres Delinquentes (Reglas de Bangkok):** Este documento señala la necesidad de contar con recursos apropiados para la atención diferenciada de mujeres privadas de la libertad, incluyendo la posibilidad de brindar cursos terapéuticos y orientación para las víctimas de violencia de género en sus diversas manifestaciones, tratamiento adecuado para aquellas con alguna discapacidad mental, y programas de educación y capacitación para aumentar sus posibilidades de empleo⁴².

Igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el trabajo penitenciario

En cuanto a los estándares para garantizar la igualdad sustantiva en el ámbito laboral, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación

contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) establece medidas concretas para promover el pleno desarrollo de las mujeres y asegurar el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales en condiciones de igualdad con los hombres.

La CEDAW establece en sus Artículos 1 y 2, que la discriminación contra la mujer incluye cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que limite los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres en igualdad con los hombres.

En dicho documento los Estados Parte se comprometen a adoptar medidas para eliminar estas formas de discriminación, protegiendo jurídicamente los derechos de las mujeres en igualdad con los hombres y eliminando la discriminación en todas las esferas de la vida. Los Artículos 10 y 11 de la CEDAW también establecen que los Estados deben adoptar medidas para garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el acceso a la educación y en el ámbito laboral, asegurando condiciones de igualdad en términos de selección, ascensos, estabilidad, remuneración y formación profesional.

Es importante destacar que la CEDAW también se aplica a las mujeres privadas de la libertad en centros penitenciarios. Esto implica que los Estados deben tomar acciones específicas para garantizar que las mujeres privadas de la libertad puedan ejercer sus derechos laborales y sociales en igualdad de condiciones, promoviendo su acceso a programas de capacitación, trabajo digno y medidas que faciliten su reinserción social. Además, la convención subraya la necesidad de eliminar las barreras y estereotipos que perpetúan la discriminación de género.

⁴⁰ Se entiende por "menor" a toda persona que no haya cumplido los 18 años. La edad límite por debajo de la cual no se permitirá privar a una niña, niño o adolescente de la libertad es fijada por ley en cada Estado.

⁴¹ Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) (1990). Reglas de las Naciones Unidas para la protección de los menores privados de libertad, adoptadas por la Asamblea General en su resolución 45/113. Recuperado de: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1423.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2002/1423>

⁴² Asamblea General de la ONU (2011). Reglas de las Naciones Unidas para el tratamiento de las reclusas y medidas no privativas de la libertad para las mujeres delinquentes (Reglas de Bangkok). Recuperado de: https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/crimeprevention/65_229_Spanish.pdf

4.2. Sistema Interamericano de Derechos Humanos

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) cuenta con diversos instrumentos que reconocen y protegen el derecho al trabajo. Entre los más importantes se encuentran:

1. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre⁴³:

- » En su Artículo 23 establece que "toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la libre elección de su empleo"⁴⁴.
- » Garantiza el derecho al trabajo digno y decente, incluyendo la protección contra el trabajo forzoso o en condiciones de servidumbre.

2. Convención Americana sobre Derechos Humanos⁴⁵:

- » En su Artículo 6 establece que "toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, que aseguren su subsistencia y la de su familia". Este mismo artículo establece que no constituyen trabajo forzoso u obligatorio "[...] los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona reclusa en cumplimiento de una sentencia o resolución formal dictada por la autoridad judicial competente". Tales trabajos o servicios deberán realizarse bajo la vigilancia y control de las autoridades, y los individuos que los efectúen no serán puestos a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado.
- » También reconoce el derecho a la libre elección de trabajo, a condiciones de trabajo justas, equitativas y seguras, a una remuneración justa y equitativa, a la libertad de asociación sindical y a la huelga.

3. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador)⁴⁶:

- » En su Artículo 6 desarrolla en mayor detalle el derecho al trabajo, estableciendo principios como la progresividad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades.
- » Reconoce el derecho al desarrollo profesional, a la capacitación y a la seguridad social.
- » El desarrollo económico y social incluye la creación de empleo decente y productivo, lo cual es esencial para el ejercicio del derecho al trabajo.

4. Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad. Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)⁴⁷:

- » En el Principio XIV sobre el trabajo se establece que toda PPL tendrá derecho a trabajar, a tener oportunidades efectivas de trabajo y a recibir una remuneración adecuada y equitativa de acuerdo con sus capacidades físicas y mentales, con el fin de promover la reforma, rehabilitación y readaptación social, estimular e incentivar la cultura del trabajo y combatir el ocio en los lugares de privación de libertad.
- » Se promoverá en los lugares de privación de libertad la orientación vocacional y el desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, garantizando el establecimiento de talleres laborales permanentes, suficientes y adecuados, fomentando la participación y cooperación de la sociedad y de la empresa privada.

En resumen, el marco normativo internacional establece estándares esenciales para proteger los derechos laborales de las PPL en México.

⁴³ OEA (1948). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>

⁴⁴ Idem.

⁴⁵ OEA (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos. Recuperado de: https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenc%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

⁴⁶ OEA (1988). Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Recuperado de: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

⁴⁷ OEA (2008). Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/mandato/basicos/principiosppl.asp>



Fotografía: Freepik

Instrumentos vinculantes como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los convenios de la OIT, junto con las Reglas Nelson Mandela, crean un marco sólido para garantizar el acceso a trabajo digno y la igualdad en el trabajo penitenciario.

Estos instrumentos subrayan la necesidad de ofrecer condiciones laborales dignas y justas, facilitar la reinserción social de las PPL y prevenir el trabajo forzoso. Además, orientan al Gobierno de México en la creación de políticas públicas que promuevan

oportunidades de empleo digno, capacitación profesional y la igualdad de género en los centros penitenciarios.

Los estándares internacionales proporcionan una base sólida para alinear la normativa nacional con los más altos principios de derechos humanos, promoviendo un sistema penitenciario justo e inclusivo, donde el trabajo sea una herramienta clave para la reinserción social y económica de las PPL.

5. Marco normativo federal, marco programático, de planeación y colaboración interinstitucional

Este apartado presenta las leyes, reglamentos y normativas vigentes que regulan el trabajo penitenciario en México en el orden federal, con el propósito de identificar los instrumentos que conforman el marco normativo en materia de trabajo y trabajo penitenciario, dentro de un enfoque de derechos humanos.

El marco normativo federal que regula el trabajo penitenciario en México está compuesto por diversas leyes que abarcan los derechos humanos, la seguridad social, los derechos laborales y el derecho a la reinserción social de las PPL. Estos instrumentos no solo proporcionan las bases jurídicas para la ocupación laboral dentro de los centros penitenciarios, sino que también garantizan el respeto a la dignidad humana y los derechos laborales de las PPL, tomando en cuenta los criterios de seguridad pública y las necesidades de los propios centros penitenciarios.

Asimismo, en este apartado se abordan los instrumentos programáticos y de planeación (marco programático) que configuran las políticas públicas federales en materia de trabajo y sobre los derechos de las PPL.

Marco Normativo Federal

Para el desarrollo de este diagnóstico se revisaron cinco tipos de normativas que contemplan a las PPL y su contexto en el trabajo penitenciario. Aunque estas leyes no hacen referencia explícita al trabajo penitenciario o a las PPL, tampoco las excluyen de sus disposiciones. Esto implica que, bajo un enfoque

de derechos humanos y de igualdad, las PPL pueden ser beneficiarias de los derechos y protecciones establecidas en dichas normativas. No obstante, en algunos casos se deberán realizar las adaptaciones necesarias para su implementación en el contexto penitenciario.

Estas normativas incluyen:

1. Normativas que establecen principios fundamentales de derechos humanos aplicables a todas las personas, incluidas las PPL.
2. Normativas que regulan específicamente el derecho al trabajo, las condiciones laborales, y los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras, incluidas las PPL.
3. Normativas enfocadas específicamente en la gestión de la seguridad en los centros penitenciarios y la tipificación de delitos.
4. Normativas que buscan prevenir y erradicar la discriminación y garantizar la igualdad de género.

A continuación, se enlistan las normativas consultadas, destacando en color dorado las tres leyes más importantes para el análisis: la CPEUM, LNEP y la LFT.

► **Tabla 4. Leyes Federales vigentes en materia de trabajo penitenciario.**

Normativas que establecen principios fundamentales de derechos humanos aplicables a todas las personas, incluidas las PPL	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Normativas que regulan específicamente el derecho al trabajo, condiciones laborales, derechos y obligaciones de las personas trabajadoras, incluidas las PPL	Ley Federal del Trabajo y su Reglamento
	Ley del Seguro Social y su Reglamento
	Ley de Impuestos sobre la Renta
	LINFONAVIT
	Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamento
Normativas enfocadas específicamente en la gestión de la seguridad en los centros penitenciarios y tipificación de delitos	Ley Nacional de Ejecución Penal
	Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública
	Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos
Normativas que buscan prevenir y erradicar la discriminación y garantizar la igualdad de género	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Fuente: Elaboración propia.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La CPEUM es el punto de partida para la regulación del trabajo penitenciario, ya que establece los derechos humanos que deben ser respetados en todo momento, incluyendo aquellos correspondientes a las PPL. El Artículo 1 de la CPEUM obliga a todas las autoridades, dentro de sus competencias, a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de acuerdo con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, en apego a la Constitución y a los tratados internacionales. Asimismo, este artículo establece que “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos (...)”.

En su Artículo 123, la CPEUM estipula que:

“toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; a un salario mínimo, justo y equitativo; a la jornada máxima de trabajo; a un

descanso semanal, obligatorio y remunerado; a vacaciones pagadas; a la higiene y seguridad en el trabajo; a una indemnización por riesgos laborales y a la formación y capacitación profesional”.

Por otro lado, el Artículo 18 de la CPEUM establece que el sistema penitenciario se organizará sobre la base del respeto a los derechos humanos, el trabajo, la capacitación, la educación, la salud y el deporte, con el objetivo de que las PPL se reinseren en la sociedad y evitar la reincidencia. Esto constituye la base del sistema penitenciario y del trabajo penitenciario como herramienta para la reinserción social.

Ley Federal del Trabajo

La LFT y su reglamento proporcionan el marco regulador general en materia laboral, estableciendo los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras, aplicable también en el contexto penitenciario, aunque con particularidades. La LFT

aborda conceptos como trabajo, trabajo digno y relación laboral; sin prohibir el trabajo realizado por las PPL y determinando que no se deberá discriminar por su situación jurídica. Asimismo, la LFT establece derechos como el salario mínimo, la jornada laboral, el descanso semanal, las vacaciones, el aguinaldo, la seguridad social y la participación en utilidades.

Además, la LFT garantiza otros derechos laborales como la libertad sindical, la protección contra el despido injustificado, la igualdad de oportunidades, las condiciones laborales seguras y saludables y la protección de la maternidad y paternidad. Aunque esta normativa se centra en las relaciones laborales entre las personas trabajadoras y empleadoras, en el contexto penitenciario establece garantías mínimas que pueden aplicarse a las PPL que realizan trabajos, ya sea por cuenta de terceros o por cuenta propia, asegurando condiciones laborales de seguridad y dignas.

Aunque la LFT no regula directamente el trabajo penitenciario, sus disposiciones podrían ser aplicables a las PPL para proteger sus derechos laborales, en línea con el principio de normalización de las Reglas Nelson Mandela. Este principio señala que el régimen penitenciario debe minimizar las diferencias entre la vida en prisión y la vida en libertad, con el objetivo de preservar el sentido de responsabilidad y la dignidad de las PPL. Asimismo, establece que los métodos de trabajo en los centros penitenciarios deben asemejarse, en la medida de lo posible, a los utilizados fuera de prisión, para garantizar que las PPL que trabajen para instituciones privadas disfruten de los mismos derechos que cualquier otra persona trabajadora.

En este sentido, sobre la libertad sindical, el Artículo 123, Apartado A, Fracción XVI de la CPEUM establece que las personas trabajadoras tienen derecho a formar sindicatos y a la huelga; mientras que la LFT, en sus Artículos 356 y 450, regula estos derechos como parte del ejercicio de la libertad sindical.

Sin embargo, la aplicación de estos derechos en el contexto penitenciario se enfrenta a limitaciones. Aunque el principio de normalización de las Reglas Nelson Mandela promueve la reducción de las diferencias entre la vida en prisión y la vida en libertad, no especifica hasta qué punto deben minimizarse estas diferencias. Dado que los derechos sindicales tienen una naturaleza colectiva, su

implementación en un entorno penitenciario puede ser incompatible con la necesidad de mantener la seguridad y el orden en los centros penitenciarios, lo cual representa un reto para su plena aplicación en este contexto específico.

Ley del Seguro Social y la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro

La LSS regula la seguridad social de las personas trabajadoras y sus familias, proporcionando acceso a servicios médicos, asistencia sanitaria y protección económica. Esta ley contempla prestaciones en especie como servicios médicos y hospitalarios, y prestaciones en dinero, como incapacidad temporal, maternidad, invalidez, guarderías, invalidez, vejez, viudez, orfandad y pensiones. En México, la seguridad social se financia mediante cuotas pagadas por las personas trabajadoras, empleadoras y el gobierno federal, y su administración está a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

La LSS cubre a personas trabajadoras formales del sector público y privado, empleadoras, trabajadoras domésticas, estudiantes, pensionadas y jubiladas del IMSS, así como a sus cónyuges e hijos e hijas.

Por otro lado, la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro (LSAR) garantiza que las personas trabajadoras acumulen ahorros suficientes para disfrutar de una vida digna al momento de su jubilación. Este sistema se basa en la capitalización individual, donde las aportaciones provienen de la persona trabajadora, su empleador y el gobierno.

En el contexto del trabajo penitenciario, la LSS y la LSAR podrían aplicarse para garantizar el acceso a la seguridad social y al ahorro para el retiro de las PPL que participan en actividades productivas, especialmente aquellas que trabajan por cuenta de terceros. Esto implicaría incluir a las PPL en el régimen de seguridad social, proporcionándoles acceso a diversas prestaciones, como pueden ser servicios de salud para ellas y sus familias, protección económica en casos de incapacidad temporal, maternidad, invalidez o accidentes laborales, asegurando su derecho a recibir prestaciones económicas en estas circunstancias.

Ley del INFONAVIT y la Ley del Impuesto Sobre la Renta

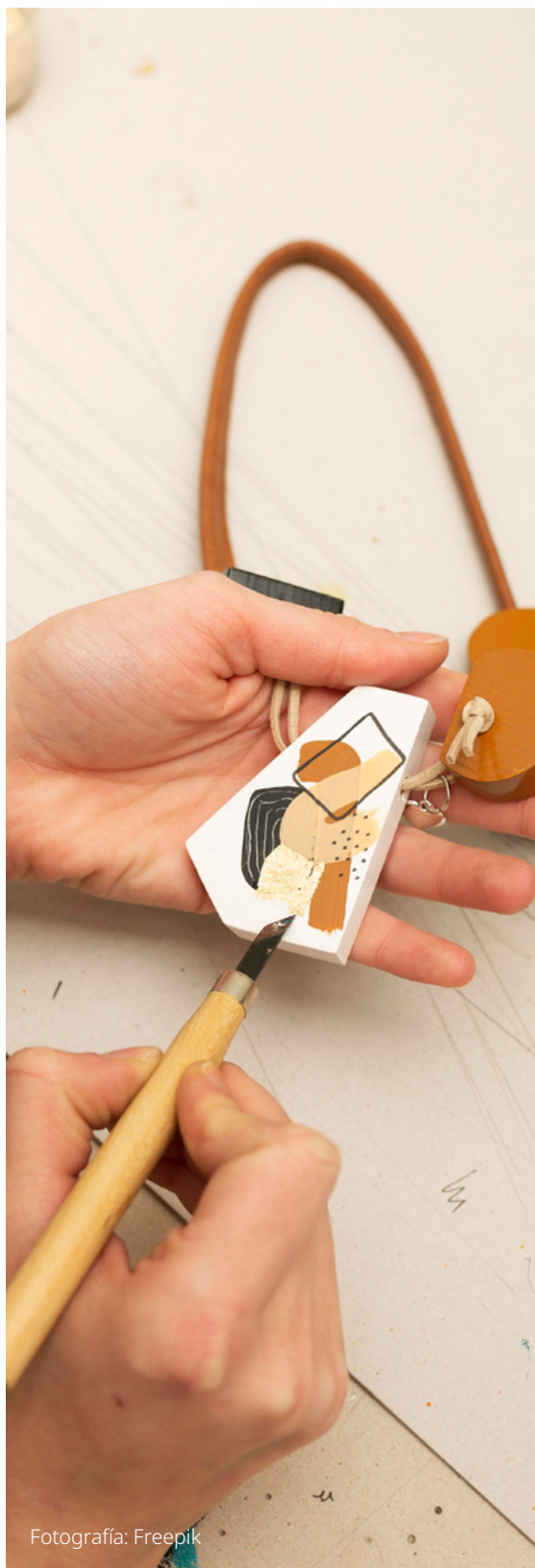
La Ley del INFONAVIT (LINFONAVIT) ofrece un marco de beneficios que puede extenderse a las y los trabajadores penitenciarios, quienes también podrían generar derechos de acceso a vivienda a través de su labor. Por otro lado, la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) contempla la regulación fiscal aplicable al ingreso percibido por el trabajo realizado dentro de los centros penitenciarios, promoviendo así una inclusión en la economía formal y promoviendo la recaudación tributaria.

Es importante destacar que el acceso a las prestaciones y los medios para obtenerlas dependen de la modalidad de trabajo de las PPL. En el caso del trabajo a cuenta de terceros, existen más criterios establecidos en los diferentes instrumentos legales, ya que la responsabilidad recae en una tercera persona, que actúa como empleadora. Por otro lado, en la modalidad de autoempleo, aunque las PPL tienen los mismos derechos relacionados con la reinserción social y el acceso a un trabajo digno, derechos como la seguridad social, acceso a vivienda y fondos para el retiro serán posibles únicamente mediante aportaciones o pagos de cuotas voluntarias. Por lo tanto, dependerá de las mismas PPL acceder a estos beneficios, sin menoscabo de las limitaciones que las PPL tienen para ejercer todos sus derechos y para realizar los trámites necesarios.

Ley Nacional de Ejecución Penal

La LNEP, publicada en 2016, regula el sistema penitenciario y, en particular, el trabajo penitenciario en sus tres modalidades. En los Artículos 91 y 92, la LNEP establece la naturaleza y los objetivos del trabajo penitenciario, garantizando que las PPL tengan “acceso a seguros, prestaciones y servicios de seguridad social en función de la modalidad de trabajo en la que participen, de acuerdo con la legislación aplicable y cuyo ejercicio sea compatible con su situación jurídica”⁴⁸.

Estos artículos garantizan que las PPL puedan gozar de los mismos beneficios de la seguridad social como cualquier otra persona trabajadora, siempre y cuando realicen algún tipo de trabajo dentro del



Fotografía: Freepik

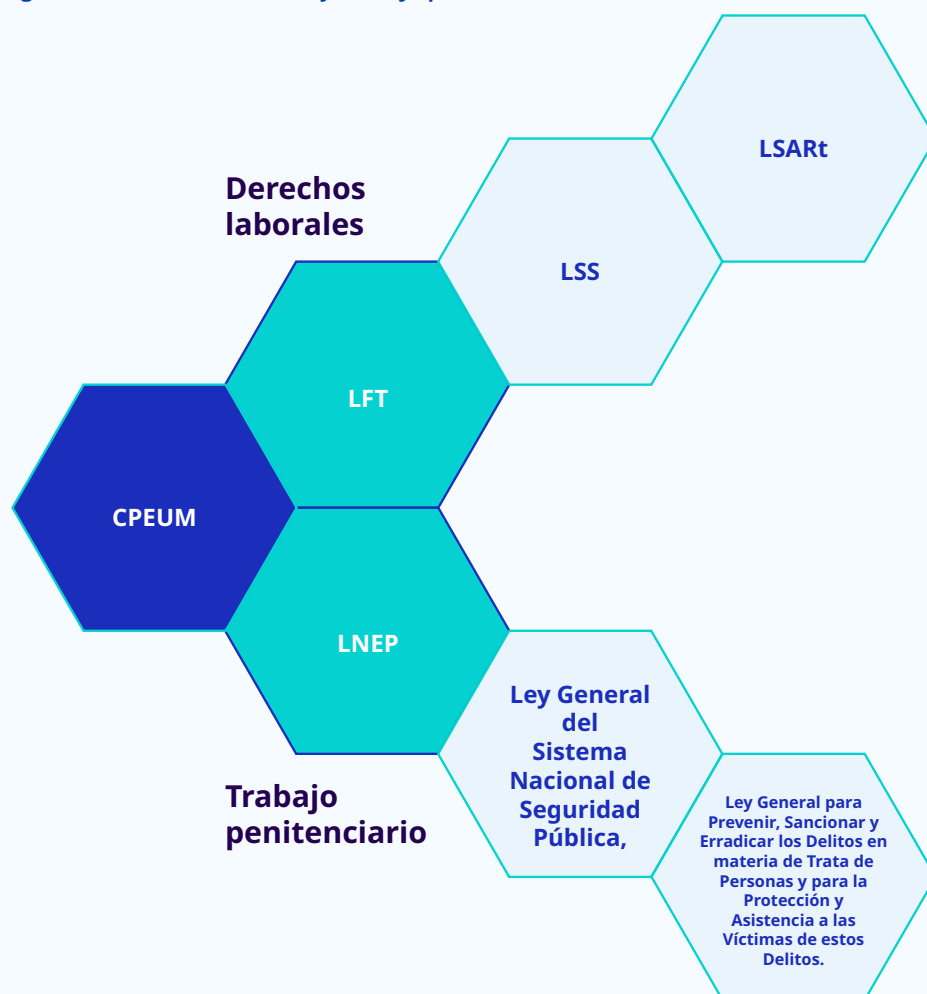
⁴⁸ LNEP, Artículo 91.

centro penitenciario, ya sea en modalidad de trabajo a cuenta de terceros o autoempleo.

Aunque la LNEP garantiza estos derechos, su ejercicio está condicionado a la compatibilidad con la situación jurídica de la PPL, sin especificará qué derechos o prestaciones se refiere. Esto representaría un área de oportunidad para hacer más explícitas y claras estas condiciones. El reconocimiento del derecho a la seguridad social de las PPL es fundamental para garantizar su dignidad y derechos laborales, incentivando el trabajo y el desarrollo de habilidades laborales, lo que facilita su reinserción social.

El reconocimiento del derecho a la seguridad social para las PPL es un avance crucial para garantizar su dignidad humana y sus derechos laborales. Al contar con seguridad social, las PPL tienen mayores incentivos para trabajar y adquirir habilidades laborales, lo que facilita su proceso de reinserción social. Los artículos mencionados promueven la igualdad de oportunidades, asegurando que las PPL disfruten de los mismos beneficios que cualquier otra persona trabajadora, en consonancia con el principio de normalización del trabajo penitenciario.

► Imagen 6. Derechos laborales y trabajo penitenciario.



Fuente: Elaboración propia, con información extraída del marco normativo federal mexicano.

Normas Oficiales Mexicanas en materia laboral

En el contexto penitenciarios es crucial considerar las Normas Oficiales Mexicanas (NOM)⁴⁹, que son regulaciones técnicas obligatorias emitidas por el gobierno de México. Estas normas establecen requisitos, especificaciones, procedimientos y directrices fundamentales para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras, ya que establecen lineamientos específicos sobre condiciones de trabajo, equipos de protección, prevención de riesgos, y seguridad industrial.

En México existen diversas NOM que definen los estándares obligatorios en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de proteger a las personas trabajadoras frente a riesgos laborales y mejorar las condiciones laborales en general. En materia laboral, destacan las siguientes:

- NOM-002-STPS-2010: Prevención, condiciones de seguridad y protección contra incendios en los centros de trabajo.
- NOM-004-STPS-1999: Sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo que se utilizan en los centros de trabajo.
- NOM-006-STPS-2017: Manejo, transporte y almacenamiento de materiales peligrosos en los centros de trabajo.
- NOM-009-STPS-2011: Condiciones de seguridad e higiene en los trabajos de soldadura y corte.
- NOM-010-STPS-2014: Procesos y medidas para prevenir riesgos a la salud del personal expuesto a agentes químicos contaminantes del ambiente laboral.
- NOM-016-STPS-2017: Condiciones de seguridad e higiene en los trabajos de reparación y mantenimiento de equipos e instalaciones que contengan asbesto o materiales con contenido de asbesto.

- NOM-017-STPS-2008: Condiciones de seguridad e higiene en los trabajos de preparación y consumo de alimentos en los centros de trabajo.
- NOM-018-STPS-2000: Condiciones de seguridad e higiene en los trabajos de limpieza y mantenimiento en centros de trabajo.

Estas normas también deben aplicarse en el contexto penitenciario, ya que es esencial garantizar la seguridad e higiene en los espacios laborales dentro de los centros penitenciarios. Sin embargo, hasta el momento, su implementación no ha sido completamente instrumentada. Además, es importante destacar que no todas las normas han sido incluidas, ya que algunas están relacionadas con industrias difíciles de desarrollar en un entorno de reclusión.

Si bien en este momento no se advierte la necesidad de un ajuste de las NOM antes mencionadas o de la LNEP, es importante hacer notar que su aplicación debe garantizarse a través de procedimientos establecidos por la autoridad penitenciaria. De tal manera, será posible asegurar su adopción y verificación al interior de los centros penitenciarios. En caso de que esta aplicación no sea posible, entonces será necesario valorar la necesidad de crear una NOM en materia de trabajo al interior de los centros penitenciarios, lo cual podría conllevar otro tipo de trabajo regulatorio desde una perspectiva interinstitucional.

Marco Programático y de Planeación

Instrumentos de planeación

El PND 2019-2024, en su apartado de Política y Gobierno, incluye la Estrategia Nacional de Seguridad Pública y contempla el PNSP 2022-2024⁵⁰, que establece 12 objetivos en materia de seguridad nacional y seguridad pública, con el fin de reducir

⁴⁹ La Ley de la Infraestructura de la Calidad se refiere a la NOM como la regulación técnica de observancia obligatoria expedida por las autoridades normalizadoras competentes, cuyo fin esencial es el fomento de la calidad para el desarrollo económico y la protección de los objetivos legítimos de interés público previstos en este ordenamiento, mediante el establecimiento de reglas, denominaciones, especificaciones o características aplicables a un bien, producto, proceso o servicio; así como aquellas relativas a terminología, marcado, etiquetado e información. Las NOM se considerarán como Reglamentos Técnicos o Medidas Sanitarias o Fitosanitarias, según encuadren en las definiciones correspondientes previstas en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lfn/LFMN_abro_01jul20.pdf

⁵⁰ SSPC (2022). DECRETO por el que se aprueba el Programa Nacional de Seguridad Pública 2022-2024. Recuperado de: https://seguridad.sspc.gob.mx/uploads/gob/PROGRAMA_NACIONAL_DE_SEGURIDAD_2022-2024.pdf

los índices delictivos. Tres de estos objetivos se vinculan directamente con las condiciones en los centros penitenciarios y su papel como espacios de reinserción social, el respeto a los derechos humanos y la implementación de una estrategia de seguridad basada en modelos de justicia transicional, que permitan "generar cambios de vida" para las PPL.

Los objetivos del PNSP que están relacionados con las condiciones de los centros penitenciarios y la reinserción social, son los siguientes:

- **Objetivo 3. Pleno respeto a los derechos humanos:** Se buscarán las reformas que permitan dotar de obligatoriedad legal, con sanción en caso de incumplimiento grave, a las resoluciones que emitan las comisiones nacionales y estatales de Derechos Humanos(...).
- **Objetivo 6. Emprender la construcción de la paz:** Como elementos consustanciales a la estrategia de seguridad se promoverá la adopción de modelos de justicia transicional, la cultura de paz y la recuperación de la confianza en la autoridad. (...), resulta imperativo considerar la adopción de modelos de justicia transicional que garanticen los derechos de las víctimas y que, al mismo tiempo, hagan posible el desarme y la entrega de las personas infractoras, a quienes se les respetará sus derechos legales y se les propondrá un cambio de vida.
- **Objetivo 7. Recuperación y dignificación de las cárceles:** Las graves distorsiones que enfrenta el sistema penal del país lo convierten en un mecanismo que pervierte el carácter disuasorio del castigo para transformarlo en multiplicador de la criminalidad. (...) dignificar las condiciones de alojamiento, salud y alimentación de las PPL, en atención a recomendaciones de expertos nacionales e internacionales. El hundir a las personas infractoras presuntas o sentenciadas en entornos de descomposición y crueldad es la peor manera de impulsar su reinserción.

Estos objetivos son esenciales para que los centros penitenciarios se conviertan en espacios propicios para la reinserción social, basados en el respeto a los derechos humanos, la promoción de la justicia transicional y la dignificación de las condiciones dentro del sistema penitenciario; lo cual

es fundamental para el desarrollo de un entorno adecuado para el trabajo penitenciario.

Por otro lado, el Programa Nacional para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia (PNPSVD) 2022-2024⁵¹, alineado con el PND, resalta la preocupación por la insuficiencia de seguridad personal y custodia, las actividades ilícitas dentro de los centros penitenciarios y la falta de actividades laborales y de capacitación. En respuesta, se desarrolló una estrategia para promover la reinserción, brindando herramientas a las PPL para su reincorporación a la sociedad. Entre estas acciones se incluyen:

- Promoción de la participación en actividades de reinserción social dentro de los CPF.
- Implementación de protocolos para el tratamiento de adicciones.
- Atención al analfabetismo en los centros penitenciarios.

Si bien estas medidas no abordan directamente la falta de actividades laborales, son estrategias complementarias para asegurar una reinserción integral, facilitando el desarrollo de habilidades para las PPL.

Es de suma importancia hacer notar que estos instrumentos dejaron de estar vigentes con el fin de la administración del Presidente Andrés Manuel López Obrador (2018-2024). Sin embargo, la Ley de Planeación establece los lineamientos, y temporalidades para la emisión de un nuevo PND para la Administración de Claudia Sheinbaum Pardo, cuya aplicabilidad será de 2024 a 2030.

No obstante, el presente diagnóstico puede servir como un punto de partida para el diseño de políticas públicas y programas en materia de trabajo penitenciario, en la administración 2024 – 2030.

Colaboración Interinstitucional

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

Como parte del nuevo paradigma de paz y seguridad establecido en el PND 2019-2024, se creó la CIRSSP mediante decreto del 16 de octubre de

⁵¹ SSPC (2022). DECRETO por el que se aprueba el Programa Nacional para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia 2022-2024. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5673254&fecha=05/12/2022#gsc.tab=0



Fotografía: Freepik

2019. Su principal objetivo es coordinar, diseñar e implementar programas de reinserción social dentro de los CPF; además de ofrecer servicios postpenales a las PPL.

Asimismo, en respuesta a la Recomendación General 44/2021 de la CNDH, que subraya la obligación del Estado mexicano de garantizar el derecho al trabajo digno de las PPL en los centros penitenciarios, se creó el CNFLP, en el marco de la CIRSSP. El CNFLP tiene como objetivo diseñar, implementar y establecer un monitoreo permanente para la vigilancia, seguimiento y evaluación de la política pública en materia de trabajo penitenciario.

La STPS que preside el CNFLP, en colaboración con la SSPC desde la Secretaría Técnica y Ejecutiva, a través del OADPRS, han liderado la agenda para comenzar

a regular el trabajo en los centros penitenciarios federales del país, con el fin de asegurar que las PPL puedan realizar su trabajo en condiciones dignas y ejercer plenamente sus derechos laborales, tanto durante su reclusión como después de su liberación.

El CNFLP está integrado, además, por la Secretaría de Gobernación (SEGOB), la CNDH, el IMSS, el Consejo Coordinador Empresarial (CCE), el Instituto Nacional de Ciencias Penales (INACIPE) y la Academia Mexicana de Ciencias Penales (AMCP), además de contar con la colaboración de instituciones invitadas como la OIT y la UNODC.

El presente diagnóstico se enmarca en los esfuerzos interinstitucionales del CNFLP y se espera que pueda servir como un insumo para el diálogo interinstitucional.

BUENA PRÁCTICA NORMATIVA EN EL ORDEN LOCAL

La Ley de Centros Penitenciarios de la Ciudad de México, publicada en 2021, es un ejemplo destacado de normativa local en esta materia⁵². Esta ley regula las atribuciones de la Subsecretaría del Sistema Penitenciario y del Instituto de Reinserción Social de la Ciudad de México, enfocándose en la atención post penitenciaria para las personas liberadas.

Este instrumento legislativo prohíbe explícitamente el trabajo denigrante o vejatorio, al igual que la LNEP, lo que representa un esfuerzo de homologación necesario para proteger la dignidad de las PPL. Asimismo, contempla la seguridad en el trabajo⁵³ y la protección de la maternidad para las mujeres privadas de la libertad, incorporando una perspectiva de género que responde a las necesidades específicas de esta población.

Además, esta ley promueve la creación de un programa de incentivos fiscales para las personas morales que establezcan convenios de colaboración para el trabajo penitenciario y postpenitenciario. Esto incluye la creación de una bolsa de trabajo y una base de datos de las actividades laborales realizadas por las personas durante su reclusión⁵⁴, con el objetivo de facilitar su reinserción a la sociedad, reduciéndola reincidencia, facilitando la transición hacia la vida en libertad y mejorando las oportunidades laborales a través de sus esquemas de bolsas de empleo.

Sin embargo, la ley también deja espacio para mejoras, dado que no especifica claramente cómo se garantizarán estos derechos en la práctica, subrayando la necesidad de desarrollar mecanismos reglamentarios y de implementación efectivos.



Fotografía: Freepik

Carta de antecedentes penales

La solicitud de la carta de antecedentes penales refuerza el estigma social que pesa sobre las personas que han pasado por el sistema penitenciario. Aunque ya cumplieron su pena, el registro de antecedentes penales opera como una marca permanente, que continúa excluyéndolas

de espacios sociales y económicos fundamentales, como el mercado laboral.

Este requisito convierte la pena en una condena perpetua, pues las personas liberadas enfrentan una especie de doble castigo: la privación de la libertad y la exclusión sistemática de oportunidades laborales, que son clave para su proceso de reinserción social.

⁵² Gaceta Oficial CDMX (2021). Ley de Centros Penitenciarios de la Ciudad de México. Recuperado de: <https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/index.php/leyes/leyes/1503-leydecentrospenitenciarisdelaaciudadmexico>

⁵³ Ibid, Art. 31.

⁵⁴ Ibid, Art. 34.



Fotografía: Freepik

La exigencia de esta carta como filtro de acceso al empleo vulnera el derecho al trabajo, ya que solicitar antecedentes no penales perpetúa la idea de que todas las personas que estuvieron privadas de la libertad son automáticamente peligrosas o no confiables, lo que constituye una barrera directa para su efectiva reinserción social y refuerza un proceso de exclusión estructural, que incrementa el riesgo de reincidencia delictiva.

Por ello, en octubre de 2023, el Senado de la República aprobó una reforma a la LFT para prohibir que las personas empleadoras soliciten la carta de no antecedentes penales como requisito para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.

Esta reforma tiene como objetivo prevenir la discriminación laboral hacia personas con

antecedentes penales y facilitar su proceso de reinserción social. Sin embargo, la propuesta contempla excepciones específicas, principalmente en sectores relacionados con seguridad pública y privada, donde la naturaleza de las funciones podría justificar dicho requisito.

La reforma fue aprobada por el Senado, el proyecto fue remitido a la Cámara de Diputados para su análisis y eventual aprobación. No obstante, hasta la publicación de este Diagnóstico, la reforma no ha sido promulgada ni ha entrado en vigor, ya que aún depende de la aprobación de la Cámara de Diputados y su posterior publicación en el Diario Oficial de la Federación.

A continuación, se presentan las principales propuestas de reforma⁵⁵:

⁵⁵ Iniciativa con Proyecto de Decreto que Reforma los Artículos 133 de la Ley Federal del Trabajo y 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional Relativo a la no discriminación laboral por razón de antecedentes penales. Disponible en: https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2021-11-04-1/assets/documentos/Inic_Morena_Sen_cesar_cravioto_art_133_43_LFT.pdf

Ley Federal de Trabajo	
Texto Vigente	Texto Propuesto
Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio; II. a XVII. [...] XVIII. Las demás que establezca esta Ley.	Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, antecedentes penales o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio; II. a XVII. [...] XVIII. Solicitar o exigir la presentación de cartas de no antecedentes penales para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, salvo en los supuestos establecidos por el artículo 27 fracción IV de la Ley Nacional de Ejecución Penal; XIX. Las demás que establezca esta Ley.
Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional	
Artículo 43. Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley: I. a X. [...]	Artículo 43. Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley: I. a X. [...] XI. No discriminar por razón de origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o antecedentes penales para el ingreso, permanencia o ascenso de los trabajadores. Para los efectos del párrafo anterior se prohíbe la solicitud de cartas de no antecedentes penales, salvo en los supuestos establecidos por el artículo 27 fracción IV de la Ley Nacional de Ejecución Penal.

6. Análisis comparado entre marcos normativos

Este apartado presenta los hallazgos obtenidos del análisis comparativo entre las disposiciones internacionales y nacionales previamente mencionadas, en relación con los derechos laborales de las PPL. Este análisis permitió identificar si los estándares internacionales están incorporados en la normativa nacional, si la normativa nacional incluye derechos adicionales que no aparecen en los estándares internacionales, o si existen contradicciones entre ambos marcos normativos.

Se realizó un estudio comparativo entre las disposiciones internacionales y nacionales, utilizando los instrumentos normativos descritos en los capítulos anteriores sobre los derechos laborales de las PPL, para así emitir recomendaciones concretas. Este análisis permitió identificar tanto las disposiciones ya homologadas a nivel nacional como aquellas que requieren ajustes o aclaraciones, en función de los estándares internacionales.

Para ello, los aspectos laborales de las PPL se agruparon en tres categorías:

1. Derecho al trabajo digno y no discriminación.
2. Relación laboral, prestaciones y salarios.
3. Obligaciones de las personas empleadoras.

El análisis se realizó con base en las siguientes etapas:

1. Establecimiento de derechos y prerrogativas dentro de las tres categorías.
2. Identificación de las disposiciones normativas nacionales, contemplando el nivel jerárquico (iniciando por la CPEUM y siguiendo con la legislación laboral y regulación penitenciaria).
3. Identificación de los estándares internacionales aplicables a cada derecho, basados en los instrumentos internacionales mencionados en el Capítulo 4.
4. Comparación de la legislación nacional con los estándares internacionales para determinar si:

- » El estándar internacional está contemplado en la normativa nacional.
- » La normativa nacional contempla derechos que no están en los estándares internacionales.
- » Existen contradicciones entre el estándar internacional y la normativa nacional.

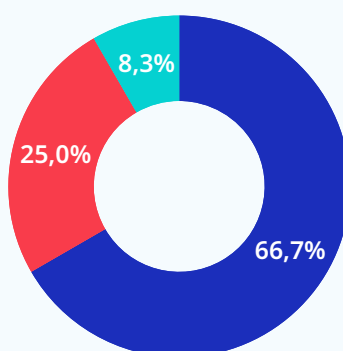
5. Semaforización de acuerdo con la situación actual:

- » Rojo: Indica aquellos artículos donde se han detectado omisiones o contradicciones legislativas, por lo que requieren atención prioritaria para subsanar deficiencias o inconsistencias en la normativa.
- » Amarillo: Corresponde a artículos que necesitan adecuaciones o un fraseo explícito; o bien se requiere una regulación más profunda para garantizar su correcta aplicación y alineación con los estándares requeridos.
- » Verde: Se refiere a normativas o artículos que ya reflejan adecuadamente los estándares. En este caso, no se ofrecen recomendaciones.

6. Recomendaciones relacionadas con cada prerrogativa. En este apartado se mencionan brevemente, pero el análisis completo se realiza en el Capítulo 7.

1. Derecho al trabajo digno y no discriminación

► Gráfica 5. Congruencia entre la normativa nacional y los estándares internacionales: trabajo digno y no discriminación.



■ Coincidencia ■ Áreas de oportunidad ■ Contradicciones

Fuente: Elaboración propia, con base en el análisis comparativo entre la normativa nacional e internacional.

En esta categoría se analizaron 12 prerrogativas clave que protegen el derecho al trabajo digno y a la no discriminación de las PPL. Del análisis destaca que ocho de estas prerrogativas, equivalentes al 66,7 por ciento, obtuvieron una calificación en verde, indicando una sólida alineación de la normativa nacional con los estándares internacionales en estas áreas. Este nivel de cumplimiento sugiere que la legislación mexicana contempla de manera significativa los derechos de la población penitenciaria en materia laboral, estableciendo medidas para garantizar la no discriminación en su contexto.

A continuación, se describen las prerrogativas incluidas en esta clasificación:

- Reconocimiento de los derechos humanos de las PPL, incluido el derecho al trabajo.

La legislación mexicana establece, a través del Artículo 1 de la CPEUM, que todas las personas en México tienen derecho a los derechos humanos reconocidos

por la Constitución y los tratados internacionales, sin que su ejercicio pueda ser restringido salvo en los casos que la propia Constitución determine. De igual manera, los Artículos 4, 9 y 15 de la LNEP refuerzan que los procedimientos dentro del sistema penitenciario deben regirse por principios como la dignidad, reconociendo que todas las PPL son titulares de derechos y no pueden ser objeto de violencia o arbitrariedad. Además, la Autoridad Penitenciaria tiene la obligación de garantizar el respeto a los derechos humanos de las PPL bajo su custodia y vigilancia en los centros penitenciarios.

En el ámbito internacional, las Reglas 1 y 2 de las Reglas Nelson Mandela establecen que todas las PPL deben ser tratadas con respeto a su dignidad y valor intrínseco como seres humanos, prohibiendo cualquier forma de tortura o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Asimismo, prohíben la discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas u otras razones similares, y subrayan la importancia de respetar las

creencias religiosas y los preceptos morales de las PPL.

En este sentido, la armonización entre la legislación nacional y el estándar internacional es notable, ya que el derecho está contemplado explícitamente en la normativa mexicana, que lo integra adecuadamente en su marco legal.

- Obligación de las autoridades penitenciarias de garantizar los DDHH de las PPL, incluido su derecho al trabajo.

Tanto el Artículo 1 como el 18 de la CPEUM reafirman que todas las personas tienen derecho a los derechos humanos reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales. La CPEUM establece que, además, el sistema penitenciario debe organizarse con base en el respeto a los derechos humanos y utilizar el trabajo, la capacitación, la educación, la salud y el deporte como medios para lograr la reinserción de las PPL a la sociedad. El Artículo 15 de la LNEP también asigna a la autoridad penitenciaria la responsabilidad de garantizar los derechos humanos de las personas bajo su custodia y vigilancia.

En cuanto a los estándares internacionales, la Regla 1 de las Reglas Nelson Mandela establece que todas las PPL deben ser tratadas con respeto a su dignidad y valor intrínseco como seres humanos, prohibiendo cualquier tipo de tortura o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Esta protección es inquebrantable y no puede ser justificada en ninguna circunstancia. Además, la Regla 2 establece que se deberán adoptar medidas de protección y promoción de los derechos de las PPL, y no podrá invocarse ninguna circunstancia como justificación en contrario.

Por ello, existe una alineación entre la normativa mexicana y los estándares internacionales en este aspecto, y la prerrogativa se encuentra claramente contemplada en el marco legal mexicano.

- Igualdad sustantiva en el trabajo penitenciario.

El Artículo 4 de la CPEUM establece que hombres como mujeres son iguales ante la ley, mientras que el Artículo 4 de la LNEP asegura que el sistema penitenciario se rige por el principio de igualdad, lo que implica que todas las PPL deben recibir el mismo trato y tener las mismas oportunidades para acceder a los derechos reconocidos por la Constitución, los tratados internacionales y la legislación nacional. La LFT, en sus Artículos 2 y 56, también protege la

igualdad sustantiva entre hombres y mujeres frente a las personas empleadoras.

A nivel internacional, la CEDAW establece, en sus Artículos 1 y 2, que los Estados Parte deben adoptar medidas para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer, garantizando la igualdad de derechos con los hombres en todas las esferas de la vida, incluido el acceso a la educación y el ámbito laboral, específicamente en términos de selección, ascensos, estabilidad, remuneración y formación profesional.

El estándar internacional está integrado en la normativa nacional, por lo cual es aplicable a todos los instrumentos nacionales.

- Derecho al trabajo digno en contextos penitenciarios.

Los Artículos 5 y 123 de la CPEUM y el Artículo 2 de la LFT establecen que toda persona tiene derecho a un trabajo digno, que respete su dignidad humana y asegure condiciones justas, salarios adecuados y un entorno seguro. El trabajo de las PPL debe respetar estos principios, garantizando que no sea explotador ni degradante.

A nivel internacional, el Protocolo de San Salvador y las Reglas Nelson Mandela establecen que el trabajo debe ser decente, no coercitivo y se debe proporcionar condiciones que aseguren el bienestar de las PPL. El estándar internacional está integrado en la normativa nacional, y esta prerrogativa se contempla explícitamente en el marco legal mexicano.

- No discriminación de las PPL para el acceso al trabajo.

Los Artículos 1 y 18 de la CPEUM estipulan que se prohíbe toda forma de discriminación basada en origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que atente contra la dignidad humana. Además, se establece que el sistema penitenciario mexicano está organizado para garantizar el respeto a los derechos humanos a través del trabajo, la capacitación, la educación y el deporte, como medios para facilitar la reinserción social de la persona sentenciada a la sociedad.

El Artículo 4 de la LNEP complementa esto al establecer que los procedimientos en el sistema

penitenciario deben regirse por el principio de igualdad, asegurando que todas las PPL reciban el mismo trato y oportunidades sin discriminación de ningún tipo.

Por otro lado, tanto la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación (LFPED) en su Artículo 9, como la LFT en sus Artículos 3 y 133, establecen disposiciones para prevenir y erradicar la discriminación, de manera particular la LFT estipula que no podrán haber condiciones laborales que impliquen discriminación; y que los patrones no podrán rechazar a personas trabajadoras por dichas causas y/o motivos discriminatorios como su origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, entre otros.

En el plano internacional, las Reglas 2 y 3 de las Reglas Nelson Mandela establecen que no habrá discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, fortuna, nacimiento o cualquier otra circunstancia; y que se deben respetar las creencias religiosas y los preceptos morales de las PPL. Asimismo, la Recomendación 3 de la R203, Recomendación sobre trabajo forzoso, también subraya la necesidad de adoptar medidas preventivas, incluyendo programas contra la discriminación que puedan aumentar la vulnerabilidad ante el trabajo forzoso u obligatorio.

El estándar internacional está integrado en la normativa nacional, y esta prerrogativa se contempla explícitamente en el marco legal mexicano.

- Pago igualitario y no discriminatorio.

El Artículo 123 Apartado A, Fracción VII de la CPEUM establece que, por un trabajo igual, debe corresponder un salario igual, sin distinción de sexo o nacionalidad. El Artículo 4 de la LNEP, que reconoce la igualdad de trato y oportunidades para las PPL, y con los Artículos 5 y 86 de la LFT, que prohíben estipulaciones salariales discriminatorias basadas en edad, sexo o nacionalidad. Además, la normativa establece que, en igualdad de condiciones, las personas trabajadoras deben recibir el mismo salario.

A nivel internacional, el Convenio de la OIT sobre Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra

Masculina y Femenina por un Trabajo de Igual Valor y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Artículo 7, promueven la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin distinciones de sexo. Asimismo, la CEDAW establece que los Estados Parte tomarán las medidas necesarias para garantizar el pleno desarrollo de la mujer y asegurar el goce de los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

El estándar internacional está integrado en la normativa nacional, mientras que esta prerrogativa se contempla en el marco legal mexicano.

- Derecho a dedicarse a la profesión o trabajo de su elección.

En cuanto al derecho a dedicarse a la profesión o trabajo de su elección, la CPEUM, a través del Artículo 5, garantiza que ninguna persona puede ser impedida de dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que prefiera, siempre que sea lícito. Por su parte, la LFT también establece que ninguna persona podrá ser impedida de trabajar o dedicarse a la profesión, industria o comercio que elija, siempre que sea lícito.

A nivel internacional, el Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el mismo artículo del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconocen el derecho de toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, lo que incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna mediante el desempeño de una actividad lícita.

Sin embargo, aunque el derecho al trabajo está contemplado en la normativa nacional, en la práctica dentro de los centros penitenciarios podría haber retos para asegurar el ejercicio de estos derechos.

- Creación de empleos y reinserción social.

El Artículo 123 de la CPEUM establece que, para garantizar el derecho al trabajo digno, se promoverá la creación de empleos y la organización social del trabajo. Los Artículos 4 y 15 de la LNEP indican que el sistema penitenciario debe organizarse bajo los principios de reinserción social de las PPL, y que las autoridades penitenciarias tienen la responsabilidad

de procurar la reinserción social efectiva mediante programas institucionales.

A nivel internacional, la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como las Reglas Nelson Mandela, refuerzan el compromiso de los Estados de garantizar empleos decentes como parte de la promoción de los derechos laborales fundamentales. Además, reiteran que las penas privativas de libertad deben orientarse a la protección de la sociedad y al aprovechamiento del período de encarcelamiento para facilitar la reinserción.

Aunque la creación de empleos está contemplada en la normativa nacional, en la práctica podría haber retos para asegurar el ejercicio de estos derechos.

Por otro lado, 3 de las 12 prerrogativas (25 por ciento) se encuentran en color amarillo, lo que señala que, aunque están parcialmente alineadas con los estándares internacionales, ciertos aspectos normativos requieren ajustes o mejoras para garantizar el acceso pleno al derecho al trabajo digno y a la no discriminación de las PPL.

A continuación, se describen las prerrogativas incluidas en esta clasificación:

-Prohibición del trabajo forzoso.

El Artículo 5 de la CPEUM establece que ninguna persona puede estar obligada a prestar servicios personales sin justa retribución ni su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por una autoridad judicial. Sin embargo, no se hace ninguna especificación con respecto al término de trabajo forzoso.

A nivel internacional, instrumentos como las Reglas Nelson Mandela y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establecen que el trabajo penitenciario no debe ser aflictivo y prohíben el trabajo forzoso. Además, se prohíben todas las formas de esclavitud o servidumbre dentro del sistema penitenciario, y se garantiza que todas las víctimas de trabajo forzoso tengan acceso a acciones y reparaciones legales.

Aunque el estándar internacional está contemplado en la normativa nacional, se sugiere que la LNEP incluya criterios claros para prevenir el trabajo

forzoso en las tres modalidades del trabajo penitenciario.

- Protocolo para Prevenir el Trabajo Forzoso

El Artículo 132 de la LFT establece la obligación de las personas empleadoras de implementar, de acuerdo con las personas trabajadoras, un protocolo para prevenir la discriminación de género, atender casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual y erradicar el trabajo forzoso.

A nivel internacional, la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203), de la OIT sobre el trabajo forzoso establece que los Estados deben desarrollar o reforzar políticas nacionales para eliminar todas las formas de trabajo forzoso, incluyendo la prevención, protección y acceso a acciones legales para las víctimas; así como consultas con organizaciones de trabajadores y trabajadoras para coordinar políticas efectivas⁵⁶.

En México, si bien el estándar internacional se encuentra integrado en la normativa nacional, es importante desarrollar un Modelo de Protocolo Homologado para Prevenir y Erradicar el Trabajo Forzoso en Centros Penitenciarios. Este modelo establecería criterios claros sobre cómo identificar y prevenir prácticas de trabajo forzoso en el contexto penitenciario, aplicables a cualquier empresa que funcione como empleadora en los centros penitenciarios.

- Prohibición de renunciar a sus derechos laborales.

Los Artículos 5 y 33 de la LFT establecen que las disposiciones laborales son de orden público y no se permite ningún acuerdo o estipulación que implique la renuncia a los derechos laborales por parte de las personas trabajadoras. En atención a esta disposición, será nula cualquier renuncia que realicen las PPL respecto a salarios devengados, indemnizaciones u otras prestaciones derivadas de los servicios prestados.

A nivel internacional, la Recomendación 198 de la OIT sobre la relación de trabajo establece que las políticas nacionales deben incluir medidas tendientes a luchar contra situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que las personas

⁵⁶ OIT (2014), "R203 - Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)", en Normalex. Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3174688

trabajadoras se vean privadas de la protección a la que tienen derecho.

Este estándar internacional está contemplado en la normativa nacional, aunque se sugiere que este derecho se explicita en normas adicionales, como la LNEP.

Finalmente, se observa que únicamente 1 de las 12 prerrogativas (8,3 por ciento) aparece en color rojo, indicando ausencia o falta de alineación con los estándares internacionales en el marco jurídico nacional. Esta clasificación en rojo resalta una brecha normativa significativa, ya que implica que esta prerrogativa, clave para el derecho al trabajo digno y la no discriminación de PPL, no se encuentra contemplada o desarrollada en la legislación actual.

- Normalización del trabajo penitenciario.

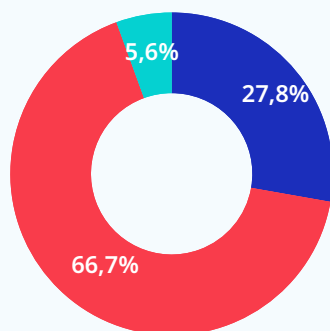
La Regla 99 de las Reglas Nelson Mandela establecen que “la organización y los métodos de trabajo en el establecimiento penitenciario se asemejarán todo lo

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” y preservar el sentido de responsabilidad y el respeto a la dignidad de las PPL.

En este sentido, se recomienda que la LNEP establezca explícitamente que el régimen penitenciario debe esforzarse en reducir las disparidades entre la vida en reclusión y la vida en libertad. Asimismo, los métodos de trabajo en los centros penitenciarios deberían asemejarse a los del exterior, facilitando así la futura reinserción laboral de las PPL. Esta inclusión permitiría también avanzar en la extensión de un marco normativo específico del trabajo penitenciario que garantice el acceso a derechos laborales que ya se ejercen fuera del contexto penitenciario.

2. Relación laboral, prestaciones y salarios de las PPL

► Gráfica 6. Congruencia entre la normativa nacional y los estándares internacionales: relación laboral de las PPL, prestaciones y salarios.



■ Coincidencia

■ Áreas de oportunidad

■ Contradicción

Fuente: Elaboración propia, con base en el análisis comparativo entre la normativa nacional e internacional.

En esta categoría, se analizaron 18 prerrogativas relacionadas con la relación laboral, las prestaciones y los salarios de las PPL. De estas prerrogativas, se destaca que cinco se encuentran en color verde (27,8 por ciento), lo que indica que, en estos aspectos, la normativa nacional se alinea adecuadamente con los estándares internacionales.

Esta calificación en verde refleja un avance importante, ya que implica que más de una cuarta parte de las prerrogativas en esta área están respaldadas por disposiciones que reconocen y protegen los derechos laborales de las PPL.

Las prerrogativas incluidas en esta categoría son las siguientes:

- Exclusión de la autoridad penitenciaria como empleadora.

El Artículo 91 de la LNEP establece que “en ningún caso la Autoridad Penitenciaria podrá ser considerada como patrón, ni patrón solidario, subsidiario o sustituto”. Es decir, las relaciones laborales en el contexto penitenciario deben realizarse directamente entre las PPL y las personas empleadoras, no con la Autoridad Penitenciaria.

A nivel internacional, no se identifica ningún precepto específico que pudiera mejorar la normatividad nacional en relación con los derechos laborales de las PPL. El precepto establecido en la LNEP es claro, por lo que no se considera necesaria ninguna recomendación adicional.

- Prestaciones de las mujeres trabajadoras.

El Artículo 123 Apartado A, fr. V de la CPEUM establece que las mujeres embarazadas tienen derecho a seis semanas de descanso antes y después del parto, recibiendo su salario íntegro y conservando sus derechos laborales. Además, durante la lactancia tienen derecho a dos descansos extraordinarios de media hora cada día para amamantar. La LNEP, en su Artículo 10, garantiza que las mujeres PPL tienen derecho a la maternidad y lactancia, a conservar la guardia y custodia de sus hijas e hijos menores de tres años, así como a los medios necesarios para garantizar el cuidado, alimentación y educación inicial de sus hijas e hijos (fr. I y VI-IX).

A nivel internacional, la Regla 28 de las Reglas Nelson Mandela establece que los centros penitenciarios tendrán instalaciones especiales para el cuidado y tratamiento de las mujeres privadas de la

libertad durante su embarazo, durante el parto e inmediatamente después. Asimismo, la CEDAW, en su Artículo 11, obliga a los Estados Parte a prestar protección especial a las mujeres embarazadas, especialmente en aquellos trabajos que puedan poner en riesgo su salud o la de sus hijos e hijas.

De tal manera, el estándar internacional se contempla en la normativa nacional, aunque es posible que existan retos en la operación, por lo que se deberá vigilar el cumplimiento de la norma en los centros penitenciarios.

- Derecho a formar sindicatos y el derecho de huelga

El Artículo 123, Apartado A, fr. XVI y XVII de la CPEUM establece que las personas trabajadoras tienen el derecho a coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales u otros, así como el derecho a huelga y paro. Por otro lado, la LFT, en sus Artículos 356 y 357 establecen las características de los sindicatos, mientras que los Artículos 450, 451 y 920 regulan el derecho a la huelga.

A nivel internacional, el Convenio Número 87 de la OIT sobre la libertad sindical garantiza el derecho de las personas trabajadoras y empleadoras a organizarse en sindicatos sin interferencia del Estado.

Cabe mencionar que el derecho a huelga no se menciona en las Reglas Mandela, por lo que, si bien la CPEUM y la LFT contemplan estos derechos para las personas trabajadoras en libertad, su implementación en el contexto penitenciario podría ser incompatible debido a la naturaleza colectiva de este derecho y los posibles riesgos para la seguridad y el orden dentro de los centros penitenciarios.

Por esta razón, se observa una alineación entre el marco normativo mexicano y los estándares internacionales.

- Programas y servicios postpenales para la reinserción social.

El Artículo 207 de la LNEP establece que las autoridades penitenciarias deben implementar centros de atención y redes de apoyo postpenales para brindar a las personas liberadas, así como a sus familias, el apoyo necesario para facilitar su reinserción social y prevenir la reincidencia. Estos servicios incluyen orientación, apoyo al desarrollo personal y laboral, y promoción de la aceptación



social de las personas liberadas. Además, se promoverán espacios de apoyo para facilitar una vida digna y reducir la reincidencia, cubriendo áreas clave como la orientación, el desarrollo personal y las oportunidades laborales.

A nivel internacional, las Reglas Nelson Mandela establecen que, al ser puestas en libertad, las personas deben recibir, en la medida de lo posible, los documentos de identidad necesarios, acceso a alojamiento y trabajo digno, así como otros medios que les permitan subsistir en el periodo inmediato posterior a su liberación (Regla 108).

En este caso, la legislación nacional no solo cumple con los estándares internacionales, sino que va más allá al prever una estructura más amplia de apoyo integral post penal, lo que refuerza la capacidad de las personas liberadas para reintegrarse a la sociedad y prevenir la reincidencia.

- Medidas especiales para mujeres privadas de la libertad con hijas e hijos.

Como se ha mencionado anteriormente, el Artículo 10 de la LNEP garantiza que las mujeres PPL tienen derecho a la maternidad y lactancia, a conservar la guardia y custodia de sus hijas e hijos menores de tres años, así como a los medios necesarios para garantizar el cuidado, alimentación y educación inicial de sus hijas e hijos (fr. I y VI-IX). Asimismo, en el Artículo 36 establece que las mujeres embarazadas en centros penitenciarios recibirán atención médica obstétrica y pediátrica durante el embarazo, el parto y el puerperio.

Las y los hijos nacidos durante el internamiento podrán permanecer con la madre hasta los tres años, garantizando el interés superior de la o el menor. Las mujeres privadas de libertad tienen derecho a convivir con sus hijas e hijos, asegurar su salud y educación, así como recibir atención médica y recreativa para las y los niños.

A nivel internacional, las Reglas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de las Reclusas reconocen la importancia de adoptar medidas especiales para las mujeres privadas de la libertad que tengan hijas o hijos, asegurando que las niñas y los niños puedan permanecer con sus madres en condiciones adecuadas y seguras dentro de los centros penitenciarios.

En este sentido, se observa que el estándar internacional se contempla en la normativa nacional.

Por otro lado, se observa que 12 de las 18 prerrogativas (66,7 por ciento) se encuentran en color amarillo, señalando áreas de oportunidad importantes en términos de alineación con los estándares internacionales, particularmente en aspectos relacionados con prestaciones y salarios de las PPL. Esta clasificación en amarillo sugiere que, si bien estas prerrogativas están reconocidas en la normativa nacional, existen elementos que requieren ajustes o mejoras para asegurar una protección más efectiva de los derechos laborales de las PPL.

A continuación, se describen las prerrogativas identificadas en esta categoría:

- Contratos de trabajo y entrega de copias a las PPL.

El Artículo 5 de la CPEUM establece las bases del contrato de trabajo, mientras que en la LFT en su Artículo 24, menciona que “las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte”.

A nivel internacional, el Punto 10 de la Recomendación 198 de la OIT sobre la relación de trabajo establece que la legislación nacional debe especificar las condiciones bajo las cuales se rigen las relaciones laborales. La normativa nacional establece la obligatoriedad del contrato de trabajo, aunque no de manera totalmente homóloga a los estándares internacionales.

En este sentido, se recomienda incorporar explícitamente en la LNEP la obligación de las empresas o personas empleadoras de entregar una copia del contrato a las PPL, respetando las medidas de seguridad pertinentes establecidas por la Autoridad Penitenciaria.

- Derecho a una justa retribución y al salario mínimo por el trabajo realizado

El Artículo 5 de la CPEUM garantiza que nadie puede ser obligado a trabajar sin recibir una retribución justa, salvo en casos de trabajo impuesto como pena por una autoridad judicial. Asimismo, el Artículo 123, Apartado A, Fracción VII, establece

que a trabajo igual debe corresponder un salario igual, sin distinciones de sexo, nacionalidad u otras características personales.

La LFT, en sus Artículos 85 y 99, estipula que "el salario debe ser remunerador y nunca inferior al mínimo fijado conforme a las disposiciones de esta Ley" y que "el derecho a percibir el salario es irrenunciable". Además, en los Artículos 82, 83, 84, 98 y 132, se establecen las reglas para la determinación y el pago de salarios, incluyendo el derecho a una retribución justa.

La LNEP establece en sus Artículos 91, 92 y 93 que las PPL tienen derecho a recibir salarios o ganancias, administrados mediante una cuenta personal en condiciones de transparencia. Parte de estos ingresos puede destinarse a cubrir necesidades personales y familiares, y el saldo se entrega al obtener la libertad. Las PPL también tienen derecho a acceder a seguros y prestaciones de seguridad social, de acuerdo con su situación jurídica.

A nivel internacional, la Regla 103 de las Reglas Nelson Mandela establece la obligación de un sistema justo de remuneración para el trabajo de las PPL. Además, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos asegura que toda persona debe recibir una remuneración suficiente para una subsistencia digna para sí y su familia, así como un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin distinción. Por último, el Convenio de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos establece que estos salarios deben tener fuerza de ley y no podrán ser reducidos.

Aunque el derecho a una retribución justa está contemplado en la normativa nacional, se sugiere incluir explícitamente en la LNEP este derecho como irrenunciable, además de la obligación de garantizar un salario mínimo y remunerador para los trabajos realizados a cuenta de terceros.

- Uso de tiendas, almacenes expendedores o similares.

El Artículo 5, Fracción IX de la LFT establece que es nulo cualquier acuerdo que obligue directa o indirectamente a las personas trabajadoras a adquirir productos en un lugar determinado. En el Artículo 103 se menciona la creación de almacenes y tiendas en los centros de trabajo por convenio

entre las personas trabajadoras y empleadoras, siempre y cuando los precios no excedan los del mercado y las personas trabajadoras participen en su administración.

A nivel internacional, en el Artículo 7 del Convenio Número 95 de la OIT sobre la protección del salario establece que en los casos donde existan economatos⁵⁷ en una empresa, no se debe obligar a las personas trabajadoras a utilizarlos, y cuando no haya acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente debe asegurarse de que los precios sean justos y razonables.

Si bien la normativa nacional permite la creación de tiendas y almacenes en los centros de trabajo, el contexto de reclusión en el trabajo penitenciario requiere adaptaciones específicas. Dado que las PPL no cuentan con otras opciones para adquirir insumos personales más que la tienda autorizada por los CPF, se sugiere que en la LNEP se incorpore explícitamente la garantía de precios justos y razonables en estos almacenes o tiendas.

- Participación en las utilidades de las empresas.

El Artículo 123 Apartado A, Fracción IX de la CPEUM establece que las personas trabajadoras tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas. La LFT, en su Artículo 117, establece que las y los trabajadores recibirán un porcentaje de las utilidades de las empresas, según lo determine la Comisión Nacional para la Participación de las Personas Trabajadoras en las Utilidades de las Empresas.

Aunque a nivel internacional no existe un estándar específico sobre la participación en las utilidades en el trabajo, la normativa nacional ya contempla este derecho para las personas trabajadoras en general. Por lo tanto, se recomienda generar un espacio de diálogo para impulsar este derecho en el contexto penitenciario y evaluar la viabilidad de que en la LNEP se incorpore el derecho de las personas PPL trabajadoras a participar en las utilidades de las empresas para las que laboran, alineándose con el principio de normalización del trabajo penitenciario.

- Compensación salarial por labores o tareas conexas.

El Artículo 56 Bis de la LFT establece que "las personas trabajadoras podrán desempeñar labores

⁵⁷ Economato: Almacén establecido por una empresa o institución para vender entre sus miembros sus productos a un precio más barato. Real Academia Española (s.f.). Economato. En Diccionario de la Lengua Española. Recuperado de: <https://dle.rae.es/economato#sinonimosELFkKg0>

o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente. Estas tareas deben estar relacionadas directamente con las funciones habituales o pactadas en el contrato de trabajo”.

A nivel internacional, no existe un estándar específico sobre la compensación por labores conexas en el trabajo penitenciario. Sin embargo, es fundamental que este derecho también se considere para las PPL como un mecanismo para prevenir cualquier tipo de trabajo forzoso. Por ello, se recomienda que la LNEP incorpore de forma explícita el derecho de las PPL a recibir una compensación por las tareas adicionales o conexas que realicen, en consonancia con el principio de normalización del trabajo penitenciario.

- Pago de horas extras.

El Artículo 123 Apartado A, Fracción XI de la CPEUM establece que las horas extraordinarias deben ser pagadas con un incremento del 100 por ciento sobre el salario ordinario. La LFT, en sus Artículos 66 y 67, regula este derecho al limitarlas horas extraordinarias a un máximo de tres por día y no más de tres veces a la semana. Sin embargo, la LNEP no contempla de manera explícita el trabajo extraordinario dentro de los centros penitenciarios.

A nivel internacional, no existe un estándar específico que regule el pago de horas extraordinarias en el contexto penitenciario. No obstante, considerando el carácter particular de la organización en los centros penitenciarios y las medidas de seguridad que deben mantener, se recomienda que la LNEP incluya disposiciones claras para regular el trabajo extraordinario de las PPL.

Esto podría implicar una regulación específica o la aclaración de que, en los CPF, se prohíben las horas extraordinarias debido al plan de actividades establecido y los protocolos de seguridad. Esta regulación debería aplicarse en los casos de trabajo realizado a cuenta de terceros.

- Pago directo del salario a la persona trabajadora.

La LNEP en su Artículo 93, estipula que las cuentas de los salarios de las PPL deben ser gestionadas por la autoridad penitenciaria, pero permite que una parte de las ganancias se destine a la reparación del daño o se entregue a familiares. Asimismo, se establece que el saldo acumulado se restituya a las PPL al obtener su libertad. Por otro lado, la LFT en su Artículo 100

establece que el salario debe pagarse directamente a la persona trabajadora.

A nivel internacional, el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) de la OIT también establece que los salarios deben ser pagados directamente a la persona trabajadora, salvo en circunstancias excepcionales. Además, el Convenio sobre Política Social de la OIT establece que los salarios se deberán pagar directamente a la persona trabajadora.

Por otro lado, la Regla 100 de las Reglas Nelson Mandela establece que las PPL que se empleen en algún trabajo no controlado por la administración del centro penitenciario estarán bajo supervisión del personal penitenciario. Dado que no hay otra mención explícita en dichas Reglas, se abre la posibilidad a que el centro penitenciario sea quien administre los ingresos de las PPL.

La normativa mexicana se alinea con este principio, aunque es recomendable que se implementen mecanismos para informar a las PPL sobre la forma en que sus ingresos serán gestionados, o que se les brinden alternativas que respondan a su contexto específico.

- Libre disposición del salario e información de los pagos y recibos.

El Artículo 123 Apartado A, Fracción VII de la CPEUM, establece que el salario mínimo no puede ser embargado, compensado o descontado, salvo en los casos expresamente permitidos por la ley. Además, el salario debe pagarse en moneda de curso legal y no puede sustituirse con mercancías, vales o cualquier otro signo representativo.

Por otro lado, la LFT, en sus Artículos 5, 97, 98 y 110, refuerza estos principios al garantizar el derecho de las personas trabajadoras a disponer libremente de sus salarios, prohibiendo cualquier retención indebida y limitando los descuentos únicamente a los casos permitidos por la ley. Asimismo, el Artículo 101 de esta ley asegura el acceso a información detallada sobre los conceptos salariales.

La LNEP, en sus Artículos 92 y 93, establece que las ganancias o salarios de las PPL se administrarán a través de una cuenta regulada conforme a la ley, la cual será a su vez administrada por la autoridad penitenciaria con principios de transparencia. La LNEP también establece la obligación de notificar

periódicamente a las PPL sobre el estado de sus cuentas.

A nivel internacional, el Convenio núm. 95 de la OIT sobre la protección del salario señala que estos no pueden ser embargados ni cedidos, y que deben ser pagados directamente a la persona trabajadora en moneda de curso legal, garantizando así el sustento de la y el trabajador y su familia.

En la Regla 103 de las Reglas Nelson Mandela también se estipula un sistema justo de remuneración para el trabajo de las PPL, permitiéndoles destinar una parte de sus ingresos a adquirir artículos de uso personal y enviar otra parte a sus familias. La Recomendación Núm. 85 de la OIT subraya la importancia de que las y los trabajadores tengan acceso a información clara y accesible sobre sus condiciones salariales.

Aunque la normativa nacional contempla estos principios, se sugiere que en la LNEP se haga explícito que, debido al contexto de reclusión y las medidas de seguridad en los CPF, las PPL no tienen acceso físico al dinero. Asimismo, se recomienda establecer que la información sobre el estado de su cuenta individualizada esté disponible para las PPL cada vez que lo requieran.

- Duración de la jornada laboral.

El Artículo 123 de la CPEUM establece que la jornada laboral máxima será de ocho horas para los trabajos diurnos y de siete horas para los trabajos nocturnos. La LFT, en su Artículo 5, establece que cualquier estipulación que fije una jornada mayor a la permitida es nula. No obstante, la LNEP no establece de manera explícita la duración máxima de la jornada laboral para las PPL.

A nivel internacional, la Regla 102 de las Reglas Nelson Mandela establece que las horas de trabajo para las PPL deben estar reguladas por ley o reglamento administrativo, teniendo en cuenta las normas aplicables a las personas trabajadoras libres. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales también subraya la necesidad de limitar las horas de trabajo de manera razonable.

El estándar internacional se contempla en la normativa mexicana, aunque se recomienda que la LNEP incorpore explícitamente la limitación de la jornada laboral de ocho horas para las PPL y refuerce la prohibición de jornadas laborales excesivas.

- Días de descanso obligatorio.

El Artículo 123 Apartado A, Fracción IV de la CPEUM establece que, por cada seis días de trabajo, la persona trabajadora tiene derecho al menos un día de descanso. Este derecho es confirmado por el Artículo 69 de la LFT, asegurando que por cada seis días de trabajo, la persona trabajadora disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. En contraste, la LNEP no menciona explícitamente este derecho para las PPL.

A nivel internacional, el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14) establece que toda persona trabajadora tiene derecho a un descanso mínimo de 24 horas consecutivas cada semana; mientras que la Regla 102 de las Reglas Nelson Mandela estipulan que las PPL deben tener un día de descanso por semana y tiempo suficiente para otras actividades de reeducación y tratamiento.

Con base en esto, se recomienda que la LNEP contemple de manera explícita que, por cada seis días de trabajo, las PPL tengan derecho a un día de descanso con goce de salario.

- Vacaciones, prima vacacional y aguinaldo.

La LFT en sus Artículos 76, 79, 80 y 87, establece que las personas trabajadoras con más de un año de servicio tienen derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas, así como a una prima vacacional no menor al 25 por ciento del salario y un aguinaldo de al menos quince días de salario. Por otro lado, el Artículo 91 de la LNEP establece que las PPL deben tener acceso a seguros, prestaciones y servicios de seguridad social compatibles con su situación jurídica, aunque no menciona específicamente los derechos a vacaciones, prima vacacional o aguinaldo.

A nivel internacional, el Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52) de la OIT sobre vacaciones pagadas establece que todas las personas trabajadoras tienen derecho a un mínimo de seis días laborables de vacaciones pagadas por cada año de servicio. Además, este convenio prevé que la duración de las vacaciones debe aumentar de acuerdo con la antigüedad del trabajador.

Este derecho no se contempla en las Reglas Nelson Mandela, sino que, en materia de descanso, la Regla 102 establece que se deberán fijar el número máximo de horas de trabajo por día y por semana, tomando

en cuenta las normas locales respecto del empleo de personas libres, por lo cual se asume que deberá aplicarse el modelo de la LFT.

Así, si bien el derecho a vacaciones está reconocido en la LFT y coincide con el estándar internacional, no hay una regla explícita sobre vacaciones para las PPL. Por ello, se recomienda un análisis sobre la pertinencia de que la LNEP incluya de manera explícita el derecho a vacaciones de las PPL como una prestación, siempre y cuando sea compatible con su modalidad de trabajo.

- Derecho a la seguridad social.

El Artículo 123 de la CPEUM establece que la LSS es de utilidad pública y comprende seguros de invalidez, vejez, vida, enfermedades, accidentes y cesación involuntaria del trabajo, entre otros (fr. XXIX). La LNEP, en sus Artículos 91 y 92, establece que las PPL tienen derecho a acceder a seguros y prestaciones, siempre que sea compatible con su situación jurídica y de acuerdo con la legislación aplicable.

A nivel internacional, el Convenio Número 102 de la OIT sobre la norma mínima de la seguridad social también asegura que las personas trabajadoras y sus familias tengan acceso a la seguridad social, con un enfoque especial en la atención médica, pensiones de vejez, prestaciones por accidentes de trabajo, y otras garantías de protección social.

Aunque la LNEP menciona explícitamente el acceso a la seguridad social para las PPL, se recomienda que la LSS también reconozca de manera clara que las PPL que trabajan tienen derecho a estas prestaciones. Además, sería conveniente abrir un diálogo para determinar cómo los centros penitenciarios pueden establecer canales de comunicación eficaces con instituciones como el IMSS. Esto permitiría que, en la medida de lo posible, las PPL o sus familias puedan acceder a los beneficios de la seguridad social, tales como atención médica, incapacidades, pensiones o guarderías; cumpliendo con el objetivo de brindar protección integral y dignidad a las PPL trabajadoras.

Finalmente, se observa que 1 de las 18 prerrogativas (5,6 por ciento) se encuentra en color rojo, debido a que la siguiente prerrogativa no está contemplada en la normativa nacional.

- Obligación de proporcionar aportaciones para un fondo nacional de vivienda.

El Artículo 123 Apartado A, Fracción XII de la CPEUM establece que las empresas deben realizar

aportaciones al fondo nacional de vivienda, que otorga créditos accesibles a las personas trabajadoras para adquisición de vivienda. De manera particular, la LINFONAVIT, en su Artículo 29, establece que las instancias empleadoras (patrones) están obligadas a inscribirse e inscribir a las personas trabajadoras en dicho instituto.

En materia de trabajo penitenciario, el Artículo 91 de la LNEP menciona que las PPL tendrán acceso a seguros, prestaciones y seguridad social y que la autoridad penitenciaria no podrá ser considerada como patrón, subsidiario o sustituto. El Artículo 92 de la misma ley prevé que las PPL pueden acceder a la seguridad social conforme a la modalidad en la que participen.

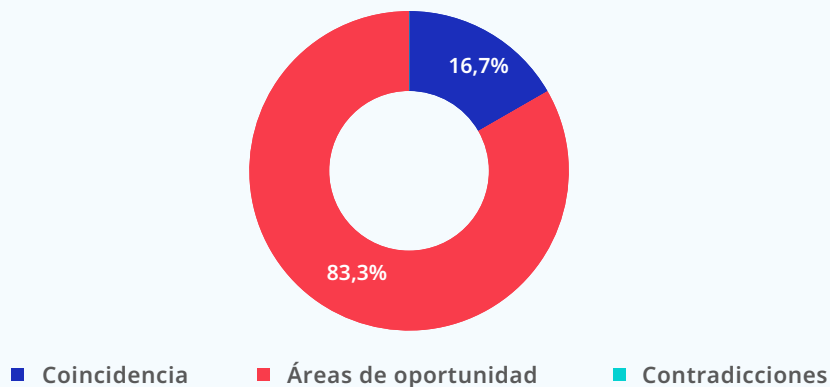
A nivel internacional, el Convenio sobre política social (normal y objetivos básicos), 1992 (núm. 117) sobre política social establece que, cuando la vivienda (entre otros elementos) forme parte de la remuneración, su valor debe ser calculado con precisión, y la autoridad competente debe garantizar que sea adecuada para las necesidades de la persona trabajadora y su familia.

La legislación mexicana no cumple con el estándar internacional, pues se hace alusión a los derechos de las PPL, pero los Artículos 91 y 92 de la LNEP no especifican el acceso a la vivienda o las aportaciones que pueden realizar las instancias empleadoras, además de que no se definen los mecanismos a través de los cuales las instancias empleadoras reconocerán la relación laboral con las PPL. Esto es imprescindible para permitir que las PPL y sus familias accedan a seguridad social y evitar incurrir en prácticas de subcontratación, que ya no se permiten bajo la LFT.

De tal manera, es imprescindible analizar los alcances de la LNEP, la LFT, la LINFONAVIT y la Ley del IMSS para explicitar los mecanismos que se requieren para que las PPL puedan acceder a la vivienda, aunado a otros mecanismos para acceder a la seguridad social.

III. Obligaciones de las personas empleadoras.

► Gráfica 7. Congruencia entre la normativa nacional y los estándares internacionales: obligaciones de las personas empleadoras.



Fuente: Elaboración propia, con base en el análisis comparativo entre la normativa nacional e internacional.

En esta categoría se examinaron seis prerrogativas relacionadas con las obligaciones de las personas empleadoras hacia las PPL. Se destaca que una de estas prerrogativas (16,7 por ciento) se encuentran en color verde, lo que indica una sólida alineación con los estándares internacionales.

La prerrogativa en esta categoría es la siguiente:

- Obligación de brindar capacitación o adiestramiento.

La CPEUM y la LFT establecen que las empresas o empleadoras están obligadas a proporcionar capacitación y adiestramiento a las personas trabajadoras; mientras que los Artículos 87, 88 y 89 de la LNEP establecen que se deben ofrecer programas de capacitación profesional para las PPL, con el objetivo de proporcionarles conocimientos y habilidades que les permitan desempeñarse adecuadamente en el trabajo. Esto con un enfoque en la formación profesional adecuada y la adquisición de competencias laborales.

A nivel internacional, la Recomendación 164 de la OIT y las Reglas Nelson Mandela establecen la recomendación de dar la formación e instrucciones necesarias y dar formación profesional en algún

oficio útil a las PPL que estén en condiciones de aprovecharla.

El estándar internacional se contempla en la normativa nacional, y esta prerrogativa se encuentra contemplada en el marco legal mexicano.

Por otro lado, cinco de las prerrogativas (83,3 por ciento) se encuentran catalogadas en color amarillo, indicando que, aunque están contempladas en la normatividad analizada, presentan áreas de oportunidad para ser más explícitas en cuanto a su aplicación para las PPL. Estas áreas de oportunidad permitirían que el marco normativo no solo mencione de manera general los derechos laborales, sino que también proporcione directrices precisas y aplicables para las PPL, facilitando una implementación efectiva que promueva condiciones laborales dignas y seguras.

- Periodos de prueba, capacitación y relaciones indeterminadas.

Los Artículos 87, 88, 89 y 90 de la LNEP establecen que la capacitación para el trabajo en prisión debe planificarse y ajustarse a los métodos, horarios y medios que aseguren el ingreso y seguridad adecuados. Además, se establece que, si al vencer el

plazo fijado aún no existe la necesidad del trabajo, la relación laboral se prorrogará por el tiempo que esta situación continúe, hasta que se formalice el contrato de trabajo de manera indeterminada.

Adicionalmente, la LFT establece, de igual manera, en los Artículos 35 y 39-A, párrafo 3, que si al vencerse el plazo fijado, aún existe la necesidad del trabajo, la relación laboral se prorrogará por el tiempo que la circunstancia perdure.

A nivel internacional, la Recomendación 164 de la OIT sobre la orientación y la formación profesional establece la recomendación de dar instrucciones y la formación necesaria, habida cuenta de las funciones y las capacidades de las diferentes categorías de personas trabajadoras. Sin embargo, los periodos de prueba, capacitación y relaciones indeterminadas no se retoman en las Reglas Nelson Mandela, por lo cual no se identifica un estándar internacional para el contexto penitenciario.

Aunque el estándar internacional general está integrado en la normativa nacional, se recomienda un análisis sobre la pertinencia de que la LNEP incluya de manera explícita las condiciones y especificidades de los periodos de prueba, capacitación y relaciones indeterminadas, tomando en cuenta el contexto penitenciario.

- Responsabilidad de las empresas ante accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, higiene y seguridad.

El Artículo 123 Apartado A, fr. XIV de la CPEUM establece que las personas empleadoras son responsables de los accidentes y enfermedades profesionales de las personas trabajadoras (sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o el trabajo que ejecuten) y deben cubrir las indemnizaciones correspondientes por muerte, incapacidad temporal o permanente, según sea el caso. En la fracción XV, se detalla la obligación de las instancias empleadoras de observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad en el trabajo y las medidas para prevenir accidentes.

A nivel internacional, la Regla 101 de las Reglas Nelson Mandela establece que se deberán tomar disposiciones para indemnizar a las PPL en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en condiciones no menos favorables que las que la ley dispone para las personas trabajadoras que están en libertad; asimismo, se contempla la garantía de

la seguridad e higiene en las condiciones laborales dentro de los centros penitenciarios.

Si bien el estándar internacional está contemplado en la legislación mexicana en términos de responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como la cobertura de accidentes laborales, se sugiere un análisis sobre la pertinencia de que la LNEP lo incluya de manera explícita. Esto reforzaría el compromiso de garantizar un ambiente laboral seguro y adecuado para las PPL y proporcionaría un marco más claro para su implementación.

- Inspecciones de las autoridades en materia del trabajo.

El Artículo 132 Fracción XXIV de la LFT establece que las personas empleadoras deben permitir la inspección y vigilancia de las autoridades laborales en sus establecimientos para asegurar el cumplimiento de las normas de trabajo. Se podrá exigir a las personas inspectoras que acrediten su identidad y expliquen sus instrucciones.

A nivel internacional, el Convenio 81 de la OIT sobre la inspección del trabajo de 1947 señala que las y los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados para entrar libremente y sin previa notificación en cualquier hora del día o de la noche a todo establecimiento sujeto a inspección.

Si bien el estándar internacional se contempla en la normativa nacional, y esta prerrogativa está integrada en el marco jurídico mexicano, se sugiere incorporar en los Artículos 65 y 69 que las empresas que empleen a PPL están sujetas a los derechos y obligaciones estipulados previamente en la LFT, entre ellas las inspecciones y vigilancia de las autoridades laborales. Asimismo, se sugiere que las autoridades penitenciarias y laborales generen protocolos de inspección del trabajo penitenciario al interior de los CPF, para lo cual será imprescindible la colaboración de las empresas.

- Provisión de útiles, instrumentos, materiales y lugares para guardarlos.

El Artículo 132, Fracciones III y IV de la LFT establece que las personas empleadoras están obligadas a proporcionar a las personas trabajadoras los materiales necesarios para realizar su trabajo de forma segura y eficiente. Los instrumentos

deben estar en buen estado y no se podrá exigir indemnización por el desgaste natural de estos materiales.

A nivel internacional, la Recomendación 164 de la OIT se enfoca a diversos aspectos de la seguridad y salud de las y los trabajadores. De manera general, se menciona que las instancias empleadoras deben proporcionar equipos adecuados y condiciones seguras para que las personas trabajadoras puedan desempeñar su trabajo sin poner en riesgo su salud o su seguridad.

En este sentido, se sugiere un análisis sobre la pertinencia de que la LNEP lo incluya de manera explícita. Esto reforzaría la obligación de las personas empleadoras de proporcionar equipos adecuados y condiciones seguras de las PPL.

- Provisión de asientos y sillas en los espacios de trabajo.

El Artículo 132, Fracción V de la LFT establece que las personas empleadoras deben proporcionar un número suficiente de asientos o sillas para las personas trabajadoras.

A nivel internacional, la Recomendación 164 de la OIT también establece que las personas empleadoras deben tomar medidas razonables para eliminar la fatiga física o mental excesiva de las personas trabajadoras.

La LNEP actualmente no especifica de manera detallada estos aspectos, por lo que se sugiere realizar un análisis sobre la pertinencia de incluir esta precisión en dicha ley, fundamentándose en el principio de normalización y en alineación con

los estándares internacionales. Incorporar esta especificación contribuiría a que las PPL cuenten con un marco normativo que asegure condiciones laborales equiparables a las de la población en libertad, promoviendo un entorno de trabajo digno y seguro en el contexto penitenciario.

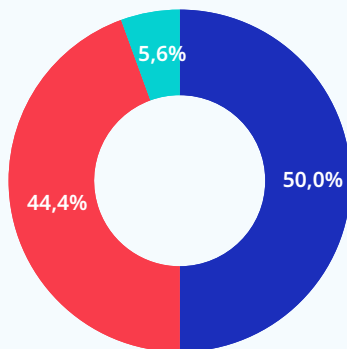
En conclusión, en este apartado se analizaron 36 disposiciones relacionadas con el derecho al trabajo digno y la no discriminación, la relación laboral, las prestaciones y salarios de las PPL; así como las obligaciones de las personas empleadoras. Se identificaron las disposiciones normativas nacionales, evaluando su nivel jerárquico (CPEUM, hasta la legislación laboral y la regulación penitenciaria), y se compararon con los estándares internacionales aplicables a cada prerrogativa.

Este análisis reveló que el 50 por ciento del marco normativo sobre el trabajo penitenciario refleja adecuadamente los estándares internacionales, indicando avances significativos en el reconocimiento de los derechos laborales de las PPL.

Sin embargo, el 44,4 por ciento de las prerrogativas presentan áreas de oportunidad, ya que corresponden a artículos que requieren ajustes, un fraseo más explícito o una regulación más profunda para asegurar su correcta aplicación y plena alineación con los estándares internacionales.

Además, en el 5,6 por ciento de los casos se identificaron omisiones o contradicciones legislativas, lo que hace necesario prestar atención prioritaria a estas disposiciones para corregir deficiencias normativas.

► **Gráfica 8. Análisis general de la congruencia entre la normativa nacional y los estándares internacionales.**



■ Coincidencia ■ Áreas de oportunidad ■ Contradicciones

Fuente: Elaboración propia, con base en el análisis comparativo entre la normativa nacional e internacional.

En particular, las prerrogativas calificadas en verde (que ya se encuentran alineadas con los estándares internacionales y están claramente establecidas) corresponden a temas de derecho al trabajo digno y no discriminación, incluyendo el reconocimiento de los derechos humanos de las PPL, el derecho al trabajo, la obligación de las autoridades penitenciarias de garantizar los derechos humanos de las PPL, la igualdad sustantiva en el trabajo penitenciario, entre otros. Esta es la categoría en la que más se ha avanzado y en la que el marco normativo muestra mayor solidez.

Por otra parte, las prerrogativas en color amarillo (que requieren ajustes o una mayor profundización normativa) se enfocan principalmente en las prestaciones y salarios de las PPL. Estas áreas de oportunidad son críticas, ya que la falta de claridad en la regulación podría, en la práctica, vulnerar los derechos laborales de las PPL en el contexto del trabajo penitenciario. Entre las prerrogativas que necesitan fortalecerse están el acceso a contratos de trabajo de las PPL, la regulación explícita de la retribución conforme al salario mínimo, la participación en las utilidades de las empresas, el pago de horas extras, la duración de la jornada laboral, los días de descanso obligatorio, las

vacaciones, la prima vacacional, el aguinaldo y el derecho a la seguridad social.

Asimismo, se identificaron áreas de oportunidad en cuanto a las obligaciones de las personas empleadoras, específicamente en temas como la capacitación laboral, la responsabilidad ante accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la higiene y seguridad en el entorno laboral; así como la cooperación con las autoridades para facilitar inspecciones en materia de trabajo.

Finalmente, en color rojo se identificaron únicamente dos disposiciones que actualmente no están presentes en la normativa nacional y cuya integración es esencial para fortalecer los derechos laborales de las PPL. Destaca la ausencia del principio de normalización del trabajo penitenciario, cuya inclusión permitiría avanzar en la creación de un marco normativo más específico que asegure que las PPL tengan acceso a los mismos derechos laborales que se ejercen fuera del contexto penitenciario. La adopción de este principio equiparar las condiciones laborales de las PPL con las de las personas trabajadoras en libertad, contribuyendo a su dignificación y facilitando su futura reinserción social y económica.

7. Recomendaciones

Este apartado presenta recomendaciones concretas para la modificación de leyes y procedimientos específicos, con el fin de armonizar la regulación del trabajo penitenciario con respecto al marco internacional, así como recomendaciones generales.

Se formularon 24 recomendaciones específicas y generales, las cuales se agruparon en las tres categorías de análisis, descritas en el capítulo anterior:

1. Derecho al trabajo digno y no discriminación.
2. Relación laboral, prestaciones y salarios.
3. Obligaciones de las personas empleadoras.

Estas recomendaciones fueron clasificadas según su prioridad y el tiempo necesario para su implementación:

- Corto plazo (0-6 meses): Se refiere a artículos donde se detectaron omisiones o contradicciones legislativas que requieren atención prioritaria.
- Mediano plazo (6-18 meses): Se trata de artículos presentes en la normativa, pero que necesitan adecuaciones o una mayor clarificación y regulación.

A continuación, se presenta una tabla que detalla el precepto evaluado, la recomendación correspondiente y su temporalidad.

Derecho al trabajo digno y no discriminación

Precepto	Recomendación	Temporalidad	Actores clave
1. Normalización del trabajo penitenciario	Que la LNEP establezca explícitamente que el régimen penitenciario debe esforzarse en reducir las disparidades entre la vida en reclusión y en libertad. Asimismo, los métodos de trabajo en los centros penitenciarios deberían asemejarse a los del exterior, facilitando así la futura reinserción laboral de las PPL.	Corto plazo	• Áreas jurídicas de las STPS y SSPC. • Integrantes del CNFLP. • Poder legislativo.
2. Prohibición del trabajo forzoso	Que la LNEP incluya criterios claros para prevenir el trabajo forzoso en las tres modalidades del trabajo penitenciario.	Mediano plazo	• Áreas jurídicas de las STPS y SSPC. • Integrantes del CNFLP. • Poder legislativo.
3. Protocolo para Prevenir el Trabajo Forzoso	Desarrollar un Modelo de Protocolo Homologado para prevenir y erradicar el trabajo forzoso en centros penitenciarios.	Mediano plazo	• Áreas jurídicas de las STPS y SSPC. • Integrantes del CNFLP. • Poder legislativo.

Precepto	Recomendación	Temporalidad	Actores clave
4. Prohibición de renunciar a sus derechos laborales	Que este derecho se explicita en normas adicionales, como la LNEP.	Mediano plazo	• Áreas jurídicas de las STPS y SSPC. • Integrantes del CNFLP. • Poder legislativo.

Relación laboral, prestaciones y salarios de las PPL

Precepto	Recomendación	Temporalidad	Actores clave
5. Obligación de proporcionar aportaciones para un fondo nacional de vivienda	Analizar los alcances de la LNEP, la LFT, la LINFONAVIT y la Ley del IMSS para explicitar los mecanismos que se requieren para que las PPL puedan acceder a la vivienda, aunado a otros mecanismos para acceder a la seguridad social.	Corto plazo	• Áreas jurídicas de las STPS y SSPC. • Integrantes del CNFLP. • Poder legislativo.
6. Contratos de trabajo y entrega de copias a PPL	Incorporar explícitamente en la LNEP la obligación de las empresas y/o personas empleadoras de entregar una copia del contrato a PPL, respetando las medidas de seguridad pertinentes establecidas por la Autoridad Penitenciaria.	Mediano plazo	• Áreas jurídicas de las STPS y SSPC. • Integrantes del CNFLP. • Poder legislativo.
7. Derecho a una justa retribución y al salario mínimo por el trabajo realizado	Explícitamente en la LNEP este derecho como irrenunciable, además de la obligación de garantizar un salario mínimo y remunerador para los trabajos realizados a cuenta de terceros.	Mediano plazo	• Áreas jurídicas de las STPS y SSPC. • Integrantes del CNFLP. • Poder legislativo.
8. Uso de tiendas, almacenes expendedores o similares	Que en la LNEP se incorpore explícitamente la garantía de precios justos y razonables en estos almacenes o tiendas.	Mediano plazo	• Áreas jurídicas de las STPS y SSPC. • Integrantes del CNFLP. • Poder legislativo.
9. Participación en las utilidades de las empresas	Generar un espacio de diálogo para impulsar este derecho en el contexto penitenciario y evaluar la viabilidad de que en la LNEP se incorpore el derecho de las personas trabajadoras a participar en las utilidades de las empresas para las que laboran, alineándose con el principio de normalización del trabajo penitenciario.	Mediano plazo	• Áreas jurídicas de las STPS y SSPC. • Integrantes del CNFLP. • Poder legislativo.

Precepto	Recomendación	Temporalidad	Actores clave
10. Compensación salarial por labores o tareas conexas	Que la LNEP incorpore de forma explícita el derecho de las PPL a recibir una compensación por las tareas adicionales o conexas que realicen, en consonancia con el principio de normalización del trabajo penitenciario.	Mediano plazo	- Áreas jurídicas de las STPS y SSPC. - Integrantes del CNFLP. - Poder legislativo.
11. Pago de horas extras	Que la LNEP incluya disposiciones claras para regular el trabajo extraordinario de las PPL.	Mediano plazo	- Áreas jurídicas de las STPS y SSPC. - Integrantes del CNFLP. - Poder legislativo.
12. Pago directo del salario a la persona trabajadora	Que se implementen mecanismos para informar sobre la forma en que sus ingresos serán gestionados, o se les brinden alternativas que respondan a su contexto específico.	Mediano plazo	- Áreas jurídicas de las STPS y SSPC. - Integrantes del CNFLP. - Poder legislativo.
13. Libre disposición del salario e información de los pagos y recibos	Que en la LNEP se haga explícito que, debido al contexto de reclusión y las medidas de seguridad en los CPF, las PPL no tienen acceso físico al dinero. Asimismo, se recomienda establecer que la información sobre el estado de su cuenta individualizada esté disponible para las PPL cada vez que lo requieran.	Mediano plazo	- Áreas jurídicas de las STPS y SSPC. - Integrantes del CNFLP. - Poder legislativo.
14. Duración de la jornada laboral	Que la LNEP incorpore explícitamente la limitación de la jornada laboral de ocho horas para las PPL y refuerce la prohibición de jornadas laborales excesivas.	Mediano plazo	- Áreas jurídicas de las STPS y SSPC. - Integrantes del CNFLP. - Poder legislativo.
15. Días de descanso obligatorio	Que la LNEP contemple de manera explícita que por cada seis días de trabajo, las PPL tengan derecho a un día de descanso con goce de salario.	Mediano plazo	- Áreas jurídicas de las STPS y SSPC. - Integrantes del CNFLP. - Poder legislativo.
16. Vacaciones, prima vacacional y aguinaldo	Realizar un análisis sobre la pertinencia de que la LNEP incluya de manera explícita el derecho a vacaciones de las PPL como una prestación, siempre y cuando sea compatible con su modalidad de trabajo.	Mediano plazo	- Áreas jurídicas de las STPS y SSPC. - Integrantes del CNFLP. - Poder legislativo.

Precepto	Recomendación	Temporalidad	Actores clave
17. Derecho a la seguridad social	Que la LSS reconozca de manera clara que las PPL que trabajen tienen derecho a estas prestaciones.	Mediano plazo	- Áreas jurídicas de las STPS SSPC e IMSS. - Integrantes del CNFLP. - Poder legislativo.

Obligaciones de las personas empleadoras.

Precepto	Recomendación	Temporalidad	Actores clave
18. Periodos de prueba, capacitación y relaciones indeterminadas	Un análisis sobre la pertinencia de que la LNEP incluya de manera explícita las condiciones y especificidades de los periodos de prueba, capacitación y relaciones indeterminadas; tomando en cuenta el contexto penitenciario.	Mediano plazo	- Áreas jurídicas de las STPS y SSPC. - Integrantes del CNFLP. - Poder legislativo.
19. Responsabilidad de las empresas ante accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, higiene y seguridad	Un análisis sobre la pertinencia de que la LNEP lo incluya de manera explícita, reforzando así el compromiso de garantizar un ambiente laboral seguro y adecuado para las PPL, proporcionando un marco más claro para su implementación.	Mediano plazo	- Áreas jurídicas de las STPS y SSPC. - Integrantes del CNFLP. - Poder legislativo.
20. Inspecciones de las autoridades en materia del trabajo	Incorporar en los Artículos 65 y 69 que las empresas que empleen a PPL están sujetas a los derechos y obligaciones estipulados en la LFT, entre ellas las inspecciones y vigilancia de las autoridades laborales. Asimismo, se sugiere que las autoridades penitenciarias y laborales generen protocolos de inspección del trabajo penitenciario al interior de los CPF, para lo cual será imprescindible la colaboración de las empresas.	Mediano plazo	- Áreas jurídicas de las STPS y SSPC. - Integrantes del CNFLP. - Poder legislativo.
21. Provisión de útiles, instrumentos, materiales y lugares para guardarlos	Un análisis sobre la pertinencia de que la LNEP lo incluya de manera explícita. Esto reforzaría la obligación de las personas empleadoras de proporcionar equipos adecuados y condiciones seguras de las PPL.	Mediano plazo	- Áreas jurídicas de las STPS y SSPC. - Integrantes del CNFLP. - Poder legislativo.
22. Provisión de asientos y sillas en los espacios de trabajo	Realizar un análisis sobre la pertinencia de incluir esta precisión en dicha ley, fundamentándose en el principio de normalización y en alineación con los estándares internacionales.	Mediano plazo	- Áreas jurídicas de las STPS y SSPC. - Integrantes del CNFLP. - Poder legislativo.



Fotografía: Freepik

Recomendaciones generales

Precepto	Temporalidad	Actores clave
23. Establecer mesas de trabajo con las áreas jurídicas e integrantes del CNFLP para analizar la pertinencia de las recomendaciones.	Corto plazo	• Áreas jurídicas de las STPS y SSPC. • Integrantes del CNFLP.
24. Evaluar la posibilidad de desarrollar un apartado en la LNEP dedicado al trabajo penitenciario, en el que se incluyan las recomendaciones expuestas en el diagnóstico, con el objetivo de consolidarlas en la ley que regula el contexto y las condiciones laborales en el ámbito penitenciario.	Mediano plazo.	• Áreas jurídicas de las STPS y SSPC. • Integrantes del CNFLP.

Conclusiones

La revisión del marco legal relativo al trabajo penitenciario en México, llevada a cabo en este diagnóstico, permitió un análisis exhaustivo de los aspectos normativos, teóricos y prácticos que inciden en el acceso de las PPL a un trabajo digno dentro de los CPF. A través de los capítulos de este diagnóstico se examinó de manera integral la normativa vigente y se identificaron disposiciones clave que requieren ajustes para una protección completa de los derechos laborales de las PPL.

El objetivo general del diagnóstico fue detectar las barreras normativas que obstaculizan el acceso de las PPL a sus derechos laborales. Mediante un enfoque en tres fases (análisis documental, alineación normativa y contraste) se logró una comprensión completa de la situación actual y se formularon recomendaciones específicas para mejorar el marco normativo federal.

El diagnóstico detalla la situación en los centros penitenciarios federales a través de datos estadísticos y análisis de tendencias, señalando problemáticas recurrentes en el acceso al empleo, especialmente para grupos vulnerables como las mujeres. El diagnóstico reveló que la mayoría de las PPL que participan en actividades laborales lo hacen bajo condiciones desfavorables, enfrentando limitaciones en remuneración y en el acceso a beneficios laborales. Destaca la importancia de mejorar estas condiciones para que el trabajo penitenciario cumpla con su propósito de reinserción social.

En el análisis del marco jurídico y teórico, se abordaron conceptos clave relacionados con el trabajo penitenciario, tales como la relación laboral, el derecho al trabajo digno y la seguridad social. Aunque la LNEP y la LFT establecen bases normativas para estos derechos, el análisis muestra que la normativa actual necesita mayor especificidad, en particular en temas de relaciones contractuales, prestaciones y salarios; por lo que se recomienda un ajuste con base en los estándares internacionales para asegurar condiciones laborales óptimas y equiparables a las del mercado laboral externo,

como la normalización del trabajo penitenciario en la normativa.

También se revisaron los principales instrumentos internacionales que regulan el trabajo penitenciario en México. La evaluación de tratados y convenios del Sistema Universal y del Sistema Interamericano de Derechos Humanos evidenció compromisos significativos asumidos por México.

Sin embargo, el análisis de la legislación federal reveló que, aunque existen leyes como la LNEP, la LFT y la LSS que protegen los derechos laborales de las PPL, su aplicación es insuficiente en algunos aspectos. Se identificaron lagunas normativas que deben cubrirse para garantizar a las PPL los mismos derechos que a cualquier persona trabajadora en libertad, como son el acceso a una remuneración justa, seguridad social y prestaciones laborales.

A pesar de estos avances, persisten áreas donde el cumplimiento de los compromisos internacionales es insuficiente, especialmente en lo referente a prestaciones y salarios de las PPL. Las áreas de oportunidad incluyen el acceso a contratos de trabajo, la regulación de la retribución conforme al salario mínimo, la participación en utilidades, el pago de horas extras, la duración de la jornada laboral, el descanso obligatorio, las vacaciones, la prima vacacional, el aguinaldo y la seguridad social.

Asimismo, se detectaron áreas de mejora en las obligaciones de las personas empleadoras en temas como capacitación laboral para las PPL, responsabilidad ante accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y medidas de higiene y seguridad; por lo que es importante también fomentar la cooperación con autoridades federales del trabajo para facilitar inspecciones laborales.

Las recomendaciones del diagnóstico realizado ofrecen una hoja de ruta para mejorar la regulación del trabajo penitenciario en México. Estas están dirigidas a actores clave como el Poder Legislativo y las autoridades penitenciarias y laborales, y buscan actualizar la legislación para garantizar que las PPL gocen plenamente de sus derechos laborales.



Fotografía: Freepik

Es esencial que el Estado mexicano siga fortaleciendo su marco normativo para asegurar que las PPL puedan ejercer sus derechos laborales en condiciones de igualdad y dignidad. Una reinserción social efectiva se logra mediante el acceso a un trabajo digno que permita el desarrollo personal y profesional de las PPL, contribuyendo a reducir la

reincidencia delictiva y fortaleciendo el estado de derecho en el país.

Este diagnóstico ofrece una base sólida para impulsar reformas que aseguren el respeto de los derechos laborales de las PPL y promuevan una sociedad más justa e inclusiva.

► Acrónimos

AMCP	Academia Mexicana de Ciencias Penales
CCE	Consejo Coordinador Empresarial
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer
CEFEREPSI	Centro Federal de Rehabilitación Psicosocial
CEFERESO	Centro Federal de Readaptación Social
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CIRSSP	Comisión Intersecretarial para la Reinserción Social y Servicios Postpenales
CNDH	Comisión Nacional de Derechos Humanos
CNFLP	Comité Nacional de Fomento Laboral Penitenciario
Corte IDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CPF	Centro Penitenciario Federal
CPS	Centros Penitenciarios Federales operados mediante Contratos de Prestación de Servicios
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos
ENPOL	Encuesta Nacional de Población Privada de la Libertad
INACIPE	Instituto Nacional de Ciencias Penales
LFPED	Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación
LFT	Ley Federal del Trabajo
LINFONAVIT	Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta

LNEP	Ley Nacional de Ejecución Penal
LSAR	Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro
LSS	Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social
OADPRS	Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PNP	Programa Nacional de Prevención
PNSP	Programa Nacional de Seguridad Pública
PPL	Personas Privadas de la Libertad
Regla. OADPRS	Reglamento del Órgano Administrativo Prevención y Readaptación Social
SEGOB	Secretaría de Gobernación
SIDH	Sistema Interamericano de Derechos Humanos
SSPC	Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social

► 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 libertad⁵⁸.
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.
Capacitación para el trabajo para personas privadas de la libertad	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 necesarias 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 y la metodología estará basada en la participación, repetición, pertinencia, transferencia y retroalimentación ⁵⁹ .
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.
Conferencia	Conferencia Nacional del Sistema Penitenciario.
Constitución	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

⁵⁸ LNEP. Artículo 93.

⁵⁹ LNEP- Artículo 87.

Dignidad	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 ⁶⁰ .
Huelga	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 ⁶¹ .
Justicia restaurativa	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.
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.
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.

⁶⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación. (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).

⁶¹ Ley Federal del Trabajo, Artículo 2.

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 acudirse 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	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	Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, que se da a través de una relación de trabajo mediante la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, en la que media el pago de un salario.
Trabajo penitenciario	El trabajo constituye uno de los ejes de la reinserción social de las personas privadas de la libertad, y tiene como propósito prepararlas para su integración o reintegración al mercado laboral una vez obtenida su libertad. El trabajo se entenderá como una actividad productiva lícita que llevan a cabo las personas privadas de la libertad en el centro penitenciario, bajo las siguientes modalidades: Autoempleo; actividades productivas no remuneradas para fines del sistema de reinserción y actividades productivas realizadas a cuenta de terceros.
Trabajo digno	Aquél 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 personas privadas de la libertad 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 Forzoso	Todo trabajo o servicio exigido a una persona "bajo amenaza de sanción y del cual dicha persona no pueda disponer de sí misma", e incluye el trabajo realizado en condiciones que "constituyan una violación de los derechos humanos fundamentales".
Trabajo no remunerado	Modalidad a través de la cual las personas privadas de la libertad 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	A la organización de los tiempos y espacios en que cada persona privada de la libertad 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.

Bibliografía

- ACNUDH. (2005). Derechos Humanos y Prisiones: Un Manual de Derechos Humanos, Capacitación para Funcionarios Penitenciarios (Vol. 1). Disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/training11sp.pdf>
- C052 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52). Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312197
- C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081
- C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95). Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312240
- C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105
- C117 - Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117). Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312262
- C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131). Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312276
- C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158). Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158
- Calderón, J. (2018). La puerta de la justiciabilidad de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en el Sistema Interamericano: relevancia de la sentencia Lagos del Campo. En E. Ferrer Mac-Gregor, M. Morales, et al. (Coords.), Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro y Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.
- Código Nacional de Procedimientos Penales, 2014. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CNPP.pdf>
- Código Penal Federal, 1931. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPF.pdf>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (s.f.). Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de la Libertad. Art. 1. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/mandato/basicos/principiospl.asp>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2021). Recomendación General 44/2021. Recuperado de: <https://www.cndh.org.mx/documento/recomendacion-general-44#:~:text=Sobre%20el%20deber%20del%20estado,Penitenciarios%20de%20la%20Rep%C3%ABlica%20Mexicana.>
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Naciones Unidas. (2005). Observación general No 18: El derecho al trabajo. Recuperado de <https://www.escr-net.org/es/recursos/observacion-general-no-18-derecho-al-trabajo>

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917). Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (1981). Recuperado de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Convenio 100 OIT (1951). Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100
- Convenio núm. 102 de la OIT sobre la norma mínima de la seguridad social (1952). Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247
- Convenio núm. 14 de la OIT sobre el descanso semanal (1921). Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312159
- Convenio núm. 95 de la OIT sobre la protección del salario (1949). Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312240
- Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951 (núm. 100). Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100
- Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87). Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312232
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029
- Cuaderno Mensual de Información Estadística Penitenciaria Nacional para el mes de agosto 2023, Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana. Recuperado de: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/860682/CE>
- De la O, J. (2016). El principio de progresividad de los derechos humanos en México: reseña de una sentencia judicial. Revista de Prácticas Judiciales, (diciembre 2016), No. 22. Instituto Federal de Defensoría Pública.
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998). Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/declaracion-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos-fundamentales-en>
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Recuperado de: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria anual de la CNDH. Recuperado de: <https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Guia-Armonizacion-NormativaDH.pdf>
- Informe III (1B) - Dar un rostro humano a la globalización (Estudio General sobre los convenios fundamentales) (2012). Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/informe-iii-1b-dar-un-rostro-humano-la-globalizacion-estudio-general-sobre>
- Ley Nacional de Ejecución Penal (2016). Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LNEP.pdf>

- Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (1996) y su reglamento (2009). Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSAR.pdf> y https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LSAR_250220.pdf
- Ley del Seguro Social (1995) y su reglamento (2012). Recuperado de: <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf> y https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LSS_MACERF.doc
- Ley Federal del Trabajo (1970) y reglamento (2014). Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf y https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_Art121-122_LFT_050614.pdf
- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas (2012) y su reglamento (2013). Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPSEDMTTP.pdf> y https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGPSEDMTTP.pdf
- OEA (1948). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Observación (CEACR). Adoptada en 2020, publicada en la 109.ª CIT. Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:4059852
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). Programa y Presupuesto de la OIT 2024-2025. Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/resource/programa-y-presupuesto-para-2024-2025>
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976). Recuperado de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976). Recuperado de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Plan Nacional de Desarrollo 2018-2024. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0
- Prison Studies, Labouring behind bars: Assessing international Law on Working Prisoners Appendix. (versión en inglés, traducción propia no oficial). Recuperado de: https://www.prisonstudies.org/sites/default/files/resources/downloads/labouring_behind_bars_appendix_web_final.pdf
- Programa Nacional de Seguridad Pública 2022-2024. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5673252&fecha=05/12/2022
- Protocolo P029 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029
- R085 - Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85). Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312423
- R164 - Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164). Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R164
- R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,/Document

- R203 - Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203). Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3174688
- R165 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165). Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165#:~:text=Los%20trabajadores%20con%20responsabilidades%20familiares%20deber%C3%ADan%20gozar%20de%20las%20mismas,y%20a%20la%20seguridad%20del%20empleo.
- R203 - Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203). Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3174688
- Real Academia Española (s.f.). Economato. En Diccionario de la lengua española. Recuperado de: <https://dle.rae.es/economato#sinonimosELFkKg0>
- Reglas de las Naciones Unidas para el tratamiento de las reclusas y medidas no privativas de la libertad para las mujeres delincuentes (2011). Recuperado de: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-04/30_Reglas-de-Bangkok.pdf
- Reglas de las Naciones Unidas para la Protección de los Menores Privados de Libertad (1990). Recuperado de: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1423.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2002/1423#:~:text=No%20se%20deber%C3%A1%20negar%20a,la%20privaci%C3%B3n%20de%20la%20libertad.>
- Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de las PPL (Reglas Mandela) (2015). Recuperado de: https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson_Mandela_Rules-S-ebook.pdf
- SSPC, (2024). Cuaderno Mensual de Información Estadística Penitenciaria Nacional. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/941409/CE_2024_06.pdf
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (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).
- Uggen, C., & Staff, J. (2001). Work as a turning point for criminal offenders. *Corrections Management Quarterly*, 5(4), 1-16.
- UNODC México. (2021). Modelo Estándares Avanzados de Naciones Unidas para el Sistema Penitenciario Mexicano. Recuperado de: https://www.unodc.org/lpomex/uploads/documents/Publicaciones/Prevencion-del-delito-y-justicia-penal/UNAPS_Manual_1_210812_web.pdf
- UNODC. (2015). Manual de Seguridad Dinámica e Inteligencia Penitenciaria. Recuperado de: https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Manual_de_Seguridad_Dinamica_e_Inteligencia_Penitenciaria.pdf



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