

**Recomendación:** 9 /2008

**Expedientes:**

CDHDF/121/06/XOCH/P6961-II y

CDHDF/121/06/XOCH/P6962-II.

**Peticionarios y agraviados:** Internos del Reclusorio Preventivo Varonil Sur (BG y JS).

**Autoridad responsable:** Secretario de Gobierno del Distrito Federal.

**Caso:** Accidentes de trabajo en la empresa Porvenir Familiar que labora en el Reclusorio Preventivo Varonil Sur dentro del Programa de Trabajo Penitenciario de la Subsecretaría de Sistema Penitenciario.

**Derechos humanos violados:** Derecho de las personas privadas de libertad a la readaptación social, en particular a la capacitación y la seguridad en el trabajo, y a una indemnización por accidentes laborales.

**Lic. José Ángel Ávila Pérez**  
**Secretario de Gobierno del Distrito Federal.**

En la Ciudad de México, Distrito Federal, a los 6 días del mes de junio de 2008, visto el estado que guarda el expediente de queja citado al rubro, y toda vez que se ha concluido la investigación de los hechos que la motivaron, la Segunda Visitaduría General de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) formuló la presente Recomendación previamente aprobada por el suscrito, en términos de lo establecido por los artículos 2, 3, 5, 6; 17, fracciones I, II y IV; 22, fracción XVI; 24, fracción IV y VII; 46, 47, 48, 51, 52, 71 fracción VI y 82 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, así como en los artículos 136, 137, 138, 139 y el segundo transitorio del Reglamento.

La presente recomendación se dirige a la Secretaría de Gobierno del Distrito Federal en atención a las obligaciones que le impone el artículo 15 fracción I y 23 fracciones XII, XIV, XV, y XXX de la Ley Orgánica de la Administración

Pública del Distrito Federal, así como el artículo 7 fracción I, apartado A, numeral 2, del Reglamento Interno de la Administración Pública del Distrito Federal. Conforme a lo anterior, la Secretaría de Gobierno está obligada a vigilar la readaptación social de las personas privadas de libertad.

Debido a que los expedientes de queja que se indican al rubro se refieren a hechos conexos, con fundamento en los artículos 24 fracción VII de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 70, 71 y 111 bis de su Reglamento Interno, se acumularon y tramitaron como un solo asunto en el expediente CDHDF/121/06/XOCH/P6961-II .

En términos de lo establecido en el artículo 139 del *Reglamento Interno* de la Comisión, se procede al desarrollo de los siguientes rubros:

## **1 Relatoría de los hechos.**

**1.1.** El 18 de octubre del 2006, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal recibió de JS y BG, internos del Reclusorio Preventivo Varonil Sur, sendas quejas en las que refirieron haber sufrido la mutilación de un dedo laborando con maquinaria de la empresa Porvenir Familiar S.C., que opera en el interior del mencionado reclusorio.<sup>1</sup>

**1.2.** Derivado de dichos accidentes solicitaron el pago de una indemnización, mismo que les fue negado por la autoridad penitenciaria. Las quejas refieren:

**BG:** El 3 de octubre me accidenté en la máquina n° 24; al hacer el cambio de embobinado y tratar de acomodar el embobinador, jalé la máquina hacia mi cuerpo. Al meter la mano hacia mi cuerpo, la cadena atrapa mi dedo de la mano derecha. Me llevaron al servicio médico para ser atendido y fui trasladado al Hospital Rubén Leñero. Desde esa fecha no me han brindado medicamento. Temo que las personas encargadas de la empresa Porvenir Familiar en la cual laboro actualmente no me brinden la indemnización y el pago de mi medicamento, los cuales estoy pagando con mi sueldo.

**JS:** En la maquina bolseadora 5, al recibir la bolsa, ésta se enredó en los rodillos; traté de jalarla y se me enredó en mi dedo izquierdo. Me lo jaló y mutiló. Me entrevisté con la Lic. Montes de Oca de la Dirección General de Prevención y Readaptación Social, la cual me dijo que nosotros perdíamos todos nuestros derechos, por lo que no he sido indemnizado por la mutilación.

**1.3.** Respecto de la falta de atención médica y medicamentos a BG, la CDHDF solicitó medidas precautorias a la Secretaría de Salud<sup>2</sup> y a la Secretaría Técnica de Derechos Humanos de la Subsecretaría de Sistema Penitenciario (STDH), mismas que fueron atendidas. La Subdirectora de Trabajo Penitenciario, Lic. Juana Elena Montes de Oca reportó al entonces Director General de Prevención y Readaptación Social que los médicos notificaron que era imposible llevar a cabo la cirugía del dedo debido a que éste presentaba trituración.

**1.4.** En relación con la indemnización, la CDHDF solicitó a las autoridades penitenciarias en reiteradas ocasiones la realización del pago a los agraviados obteniendo como respuesta que se les estaba garantizando su permanencia en el trabajo; se les pagaba la nómina y la cobertura de los medicamentos a través de la empresa; y que se gestionaría ante el Consejo Técnico Interdisciplinario estímulos e incentivos en su beneficio. En el caso de BG la autoridad manifestó en la respuesta inicial que el interno había realizado la actividad sin la precaución necesaria, incurriendo en un acto inseguro para sí mismo, a pesar de la capacitación que se le había proporcionado en el uso de la maquinaria y de las medidas de seguridad implementadas.

**1.5.** Respecto de la capacitación que deben recibir los internos, la Comisión obtuvo informaciones contradictorias: por un lado la Subdirectora de Trabajo Penitenciario, Lic. Juana Elena Montes de Oca, señaló que se capacitaba a los internos antes de iniciar el trabajo, mientras que la contadora Aura Araceli González García de la empresa Porvenir Familiar y el supervisor interno, Odilón Castañeda Hernández, señalaron que no había una capacitación formal, sino sólo una inducción en la operación de la maquinaria, durante 15 días. Se le solicitó a la autoridad presentar constancias oficiales de capacitación, las cuales nunca fueron recibidas.

**1.6.** En cuanto a las medidas de seguridad para las personas laborando en la empresa, la Subdirección de Trabajo Penitenciario refirió solamente la capacitación de los internos en el uso de la maquinaria y la colocación de malla protectora en los puntos susceptibles de riesgo.

**1.7.** Finalmente, la CDHDF constató que no existen documentos que precisen los lineamientos y procedimientos a partir de los cuales debe funcionar la industria penitenciaria en los centros de reclusión.

## **2. Competencia de la Comisión para realizar y concluir la investigación.**

**2.1.** De los hechos iniciales relatados por los peticionarios y de los constatados a partir de la investigación, la Comisión determinó que la Secretaría de Gobierno incurrió en violaciones al derecho de las personas privadas de libertad a la readaptación social, en particular a la indemnización por accidentes; seguridad en el trabajo y a la capacitación para el mismo, los cuales constituyen actos y omisiones de carácter administrativo.

**2.2.** Conforme a lo anterior y a lo establecido en los artículos 102 Constitucional apartado B; 2, 3 y 17 de la Ley de la CDHDF y 11 de su Reglamento Interno, la CDHDF es competente para conocer de este caso en tanto que tiene la facultad de investigar quejas y denuncias por presuntas violaciones a los derechos humanos por actos u omisiones de índole administrativo, cuando éstos fueran imputados a cualquier autoridad o servidor público que desempeñe un empleo, cargo o comisión local en el Distrito Federal, o en los órganos de procuración e impartición de justicia cuya competencia se circunscriba al Distrito Federal.

**2.3.** Asimismo, los "Principios Relativos al Estatuto y Funcionamiento de las Instituciones Nacionales de Protección y Promoción de los Derechos Humanos" (Principios de París) de la ONU establecen como responsabilidad de los Organismos Nacionales de Protección de los Derechos Humanos, la defensa de los derechos de las personas de acuerdo con el derecho internacional de la materia.<sup>3</sup>

### **3. Procedimiento de investigación.**

**3.1.** Para la tramitación de las quejas, personal de la Segunda Visitaduría General se entrevistó con los peticionarios, las autoridades penitenciarias, el personal de la empresa Porvenir Familiar S.C. y trabajadores de la empresa, a fin de obtener información de todas las partes involucradas en el trabajo penitenciario.

**3.2.** Asimismo, se solicitó información por escrito a las autoridades acerca de los convenios, lineamientos, reglamentos y demás documentos a partir de los cuales se regulan las actividades de trabajo penitenciario y a las empresas que participan.

**3.3.** La solicitud de la indemnización fue solicitada a las autoridades penitenciarias en tanto que responsables de las personas privadas de libertad y de los programas de trabajo penitenciario. Al no recibir respuesta, BG solicitó el inicio de un procedimiento administrativo en contra de la Subdirectora de Trabajo Penitenciario.

**3.4.** También se realizaron inspecciones oculares para verificar lo informado por las autoridades acerca de las medidas de seguridad y adecuación de las naves industriales a las que se comprometió la empresa Porvenir Familiar S.C en el convenio firmado con la entonces DGPRS.

### **4. Relación de las evidencias recabadas**

#### **4.1. Evidencias de los accidentes ocurridos a los agraviados laborando para la empresa Porvenir Familiar S.C. y la negativa de indemnizar.**

**4.1.1.** Nota informativa 3.5.550/2006, del 30 de junio de 2006, mediante la cual el Jefe de Talleres Industriales informa al Jefe de la Unidad de Seguridad y Custodia del Reclusorio Preventivo Varonil Sur que el gerente de la Planta Sur del Socio Industrial Porvenir Familiar S.C., le informó que en el lugar que ocupa el área de bolseo de la citada empresa, el interno JS, quien se encontraba operando la bolseadora n°5, al tratar de acomodar la guía que se encuentra junto a las cuchillas de corte de la bolsa, se atoró el dedo pulgar izquierdo con la película de polietileno lo que provocó que al bajar la cuchilla de corte, cercenara una parte del dedo. Inmediatamente se trasladó al interno lesionado al servicio médico.

**4.1.2.** Nota Informativa 806/2006, de fecha 3 de octubre de 2006, firmada por el Jefe de Talleres Industriales del Reclusorio Preventivo Varonil Sur, Alberto López Arrellano, dirigido al Jefe de la Unidad de Seguridad y Custodia, Alfredo

Ortíz Ortíz, donde narra los hechos ocurridos el 3 de octubre de 2006 respecto del accidente de trabajo de BG:

Me permito informar a usted que siendo aproximadamente las 14:55 hrs del día 3 de octubre, se presentó a esta jefatura de talleres el C. Rubén Rosales Martínez, gerente de la Planta Sur del Socio Industrial Porvenir Familiar, haciendo de mi conocimiento que se acababa de accidentar un interno, volándose la uña del dedo medio de la mano derecha, diciéndose llamar BG, del dormitorio 8-1-1, quien venía operando la extrusora # 24, desde hace 3 meses en el horario de 14:00 a 22:00 horas.

**4.1.3.** Nota informativa NI/53/2006 del 4 de octubre de 2006 dirigido al entonces Director General de Prevención y Readaptación Social, Lic. Antonio Hazael Ruiz Ortega, firmado por la Lic. Juana Elena Montes de Oca, donde señala:

El día de ayer el C. Alberto López Arellano, Jefe de Talleres del Reclusorio Preventivo Varonil Sur, me informó que el trabajador Interno BG, quien trabaja con el socio industrial Porvenir Familiar S.C., sufrió un accidente, donde perdió la yema del 3er dedo de la mano derecha.

**4.1.4.** Nota informativa NI/54/2006 del 4 de octubre de 2006 dirigido al Lic. Antonio Hazael Ruiz Ortega, firmado por la Lic. Juana Elena Montes de Oca, donde señala que los médicos notificaron que era imposible llevar a cabo la cirugía del 3er dedo de la mano derecha del Sr. BG, debido a que éste presentaba trituración y que el socio industrial mantendría en el taller al trabajador interno el tiempo que éste decidiera estar.

**4.1.5.** Nota médica y certificado de estado físico del interno BG de fecha 19 de octubre del 2006, en el que se asienta:

Sufrió amputación de falange distal del tercer dedo de la mano derecha el día 03-10-06 en la fábrica donde labora, por lo que fue enviado al Hospital Rubén Leñero en donde recibió la atención; realizándole cirugía reconstructiva del mismo, egresándolo por mejoría para continuar su cuidado de forma ambulatoria en su unidad de origen.

**4.1.6.** Actas circunstanciadas de personal de la CDHDF del 8 de noviembre de 2006, donde consta lo manifestado por los agraviados en las entrevistas realizadas en el interior del Reclusorio Preventivo Varonil Sur, por la visitadora adjunta de esta Comisión:

**BG:** Respecto a la indemnización por la pérdida de su dedo medio, la empresa Porvenir Familiar, avalada por la Industria Penitenciaria de la Dirección General de Prevención y Readaptación Social, a la fecha no le ha dado respuesta alguna, no obstante, que ha intentado acercarse a su jefe inmediato Alberto López Arellano, quien le da evasivas respecto a su accidente, sin que nadie le brinde apoyo.

**JS:** Cuando sucedió el accidente fue trasladado a la Torre Médica Tepepan, lugar en el que se le practicó una cirugía y se le brindó la atención médica que necesitó; sin embargo, cuando tuvo la oportunidad de hablar con el encargado de la fábrica, éste le indicó que tenía que ser indemnizado y que no habría problema alguno, no obstante para ello era indispensable que la licenciada Montes de Oca realizara las gestiones correspondientes, pero dicha servidora pública le indicó que como internos perdían todos sus derechos y que ni ella ni la empresa lo iban a indemnizar. Agregó además que en lo único en lo que podía ayudar era en seguirle dando trabajo.

**4.1.7.** Oficio STP/1933/06 del 10 de noviembre de 2006 firmado por la Lic. Juana Elena Montes de Oca, en el que refiere que conforme a lo dicho por BG éste realizó su actividad sin la precaución necesaria, incurriendo así en un acto inseguro para sí mismo, a pesar de la capacitación proporcionada en el uso de la maquinaria y de las medidas de seguridad implementadas. Además indicó que, a pesar de que se podía aplicar una corrección disciplinaria a los internos que pusieran en peligro su seguridad o causaran daños a las instalaciones y equipo, el socio industrial le había proporcionado medicamento para su tratamiento y le había cubierto la nómina desde el día en que había sufrido el accidente de manera ininterrumpida.

**4.1.8.** Oficio STP/1993/06 del 17 de noviembre de 2006 firmado por la Lic. Juana Elena Montes de Oca, en relación con el caso de JS refiere que:

El socio industrial garantiza al trabajador interno su permanencia en el trabajo, el pago de la nómina, así como cubrirle los medicamentos prescritos por el área médica hasta su alta clínica, asimismo gestionar ante el Consejo Técnico Interdisciplinario se acrediten los estímulos e incentivos en su beneficio.

**4.1.9.** Acta circunstanciada de 5 de diciembre de 2007, donde consta lo manifestado por los agraviados a la visitadora adjunta de esta Comisión:

**BG:** El 21 de noviembre de 2006 acudió con el ingeniero César Mora, su jefe inmediato, a quien le solicitó una explicación de por qué no se le había indemnizado y éste le dijo que tendría que ver el asunto con la Lic. Juana Montes de Oca.

**JS:** Era mentira que se le había capacitado para el trabajo y que nunca firmó contrato con la empresa ya que cuando había solicitado empleo se lo habían dado por una semana y posteriormente se le dio por todo el año. Considera injusto que no se le indemnice.

**4.1.10.** Acta circunstanciada del 11 de enero de 2007, donde consta lo manifestado por el Subdirector Jurídico del Reclusorio Preventivo Varonil Sur, a la pregunta de la visitadora adjunta de esta Comisión respecto de los trámites para la indemnización de JS:

Esa institución ventilará en la sesión de Consejo Técnico Interdisciplinario del 17 de enero del 2007, que se solicite a Industria Penitenciaria la indemnización de JS para trabajar en conjunto con este Organismo, y en caso de que no se

obtuviera respuesta se determinará nuevamente en sesión de Consejo Técnico el apoyo del área de Asistencia Jurídica que también se encuentra adscrita a la Dirección General de Reclusorios para que orienten y tramiten lo conducente para atender la solicitud de indemnización.

**4.1.11.** Acta circunstanciada de personal de la CDHDF del 17 de enero del 2007, en la que se asienta que la visitadora de la CDHDF solicitó información respecto de la sesión de Consejo Técnico Interdisciplinario en la que se trataría la indemnización de los agraviados:

BG: El Subdirector Jurídico del RPVS informó que no se había sesionado sobre el caso debido a que el Sr. BG había obtenido su libertad el 11 de enero del 2007; además de que con ello ya tenía posibilidad y medios de ejercer personalmente o por medio de un abogado el pago de la indemnización.

JS: El agraviado informó que el Consejo Técnico Interdisciplinario había aprobado hacer la solicitud de indemnización al área de Industria Penitenciaria de la Dirección General de Prevención y Readaptación Social.

**4.1.12 .** Oficio STP/0229/2007 de fecha 29 de enero de 2007, firmado por la Subdirectora de Trabajo Penitenciario, en el que informa que se remitió el asunto de la indemnización del interno JS para opinión y comentarios de la Lic. Ernestina Godoy Ramos, Directora General Jurídica y de Estudios Legislativos de la Consejería Jurídica y Servicios Legales del Gobierno del Distrito Federal, y que una vez que la Subdirección contara con el dictamen jurídico se comunicaría inmediatamente la situación del interno.

**4.1.13.** Acta circunstanciada de personal de la CDHDF del 8 de febrero del 2007, donde consta que el señor BG manifestó a la visitadora adjunta de esta Comisión que, independientemente de que se encuentre en libertad, desea continuar con su solicitud de indemnización, a lo cual se le informó que se le canalizaría con la autoridad competente para promover un juicio laboral en contra de la empresa Porvenir Familiar. El peticionario expresó también que quería proceder administrativamente en contra de la Subdirectora de Trabajo Penitenciario de la entonces DGPRS, en virtud de que no realizó gestión alguna a efecto de que se le proporcionara la indemnización, y no procuró por sus derechos como trabajador, tal y como lo establece la Ley Federal del Trabajo.

**4.1.14.** Acta circunstanciada de personal de la CDHDF del 14 de febrero del 2007, donde consta que el señor JS manifestó a personal de esta Comisión que la autoridad lo estaba hostigando para retirar la queja interpuesta ante este organismo.

**4.1.15.** Oficio 2/771-07 del 19 de febrero de 2007 dirigido al Lic. Carlos García Rayón, Contralor Interno de la Secretaría de Gobierno por medio del cual la CDHDF solicitó investigar la actuación de la Subdirectora de Trabajo Penitenciario, Lic. Juana Montes de Oca para que en caso de que fuera procedente, se iniciara el procedimiento administrativo correspondiente.

**4.1.16.** Oficio 2/776-07 del 19 de febrero de 2007, dirigido al Lic. José Luis González Larrazolo, Procurador General de la Defensa del Trabajo, en el que la CDHDF solicita se dé orientación y patrocinio jurídico al peticionario BG. <sup>4</sup>

**4.1.17.** Oficio STP/0855/2007 del 3 de abril de 2007 firmado por la Subdirectora de Trabajo Penitenciario, Juana Elena Montes de Oca, en respuesta a un requerimiento de información de la CDHDF al entonces Director General de Prevención y Readaptación Social. En éste señala que:

El Sr. JS recibió la capacitación necesaria para realizar su actividad, así como la atención presta y expedita por parte del servicio médico en el momento del accidente y posterior a él. Inclusive se tramitó su dieta especial a través del Jefe de Talleres, otorgándole medicamentos. Asimismo, recibió el pago correspondiente por los días no laborados dentro del taller.

Sobre el dicho de JS acerca del hostigamiento al ingreso y salida del taller, las medidas de control y asistencia se realizan como parte de la disciplina al trabajo.

Respecto del perjuicio económico que ha sufrido por parte del socio industrial, remito a usted las nóminas correspondientes del mes de enero a la fecha, donde se han retribuido sus remuneraciones en el tiempo de su recuperación.

El socio industrial con el ánimo de continuar apoyando a los trabajadores internos y con fundamento en los principios de buena fe estableció un Programa de Beneficios para el Trabajador y su Familia en donde, entre otros, el trabajador distinguido pueda recibir el apoyo jurídico para la obtención de su libertad.

A la pregunta sobre las condiciones laborales en que la empresa contrató a los internos, la subdirectora responde:

El trabajo en los Centros Penitenciarios como se sustenta en los puntos 1,2,3,4,5, y 6 antes mencionados<sup>5</sup> se considera un tratamiento técnico en donde se requiere de la participación del sector privado, para coadyuvar en el cumplimiento del precepto fundamental del Sistema Penitenciario, la Readaptación Social, a través del trabajo remunerado y como medio para lograr un beneficio preliberacional.

Por lo anterior, no se debe equiparar el trabajo en reclusión al trabajo en el exterior, en virtud de que la Institución, en cumplimiento a los procedimientos establecidos en su Reglamento, decide por una parte, a quién otorgarle el beneficio conforme a los parámetros de procedibilidad para ingresar a este tratamiento o bien quién o quiénes tienen la obligación de participar en el proceso productivo de Industria Penitenciaria para obtener los beneficios marcados por la Ley.

**4.1.18.** Acta circunstanciada del 19 de julio de 2007, donde consta lo manifestado por la contadora de la empresa Porvenir Familiar, Aura Araceli



González García, a la visitadora adjunta de esta Comisión, durante la inspección en las instalaciones de la empresa Porvenir Familiar S.C.:

De los trabajadores internos incapacitados, el caso que más les preocupa es el del interno JS, en virtud de que éste no se ha presentado a trabajar y llevan más de un año pagándole su sueldo, situación que consideran injusta, tomando en consideración que para la empresa era más barato pagar la indemnización correspondiente a dicho interno, ya que es una situación a la que nunca se negaron.

Por lo anterior, solicitan que esta Comisión se ponga de acuerdo con la industria penitenciaria a efecto de que se determine si ellos deben pagar indemnización alguna a los accidentes que ocurran en su empresa; el procedimiento mediante el cual dichos riesgos de trabajo serán calificados; y la autoridad correspondiente para tales efectos. Lo anterior debido a que la empresa sólo recibe indicaciones de la industria penitenciaria y pagan a dicha autoridad los sueldos de los internos de conformidad con el convenio que suscribieron.

**4.1.19.** Acta circunstanciada del 13 de noviembre del 2007, donde consta lo manifestado por el Jefe de Talleres del Reclusorio Preventivo Varonil Sur, Sergio Bautista García, a la visitadora adjunta de esta Comisión:

Su área depende directamente de la Subdirección de Industria Penitenciaria de la Dirección General de Prevención y Readaptación Social y su función es la de ser un enlace para cuestiones administrativas -pago de nomina, solicitar la comida para los internos y los permisos para que personal de seguridad les permita acudir a la empresa a trabajar- entre la empresa y los internos. Los trabajadores internos no firman un contrato individual de trabajo, ya que sólo llenan un formato en el que proporcionan sus datos, escolaridad, oficio, situación jurídica. Dicha información es canalizada al área de bolsa de trabajo para que se realice una investigación y el Consejo Técnico Interdisciplinario les autorice laborar para la empresa. Desconoce las garantías de naturaleza laboral que el área de industria penitenciaria reconoce a los internos con motivo de la prestación de sus servicios.

**4.1.20.** Acta circunstanciada de personal de la CDHDF del 13 de noviembre del 2007, donde consta lo manifestado por el Supervisor Externo de la empresa Porvenir Familiar S.C., Héctor Manuel Becerril Colín, a la visitadora adjunta de esta Comisión:

La selección de trabajadores internos se hace de manera discrecional, ya que por motivos de seguridad la empresa no puede contratar a internos que compurguen una pena mayor a 10 años de prisión y que estén sentenciados por el delito de homicidio. Las incapacidades sólo se dan por accidentes de trabajo y no por enfermedad, pues de no ser así la mayoría de internos no querrían ir a trabajar. Tiene registrados a muchos internos que se incapacitan porque a propósito se mutilan las yemas de los dedos o se provocan lesiones para que se les incapacite y se les siga pagando.

**4.1.21.** Acta circunstanciada de personal de la CDHDF del 20 de noviembre de 2007, en la que se asienta lo dicho por Juana Elena Montes de Oca, Subdirectora de Trabajo Penitenciario, relacionado con la indemnización a los agraviados:

En relación con los hechos de la queja, respecto al interno JS informó que no se había presentado a laborar desde mayo de 2007, pero que se le habían pagado incapacidades por un monto de \$4,843. Respecto al interno BG se le proporcionó atención médica y el pago de su nómina hasta que obtuvo su libertad.

Las referidas cantidades cubren en demasía el monto de cualquier indemnización a la que pudieran tener derecho los referidos internos, motivo por el cual no es procedente el pago de cantidad alguna por concepto de indemnización.

Asimismo señaló que:

El convenio industrial que se realizó entre la DGPRS y la empresa Porvenir Familiar, se encuentra fundamentado en la Ley de Ejecución de Sanciones Penales. En dicho convenio el sector privado no entra como patrón en una relación laboral, sino como apoyo para lograr la readaptación del interno a través del trabajo.

**4.1.22.** Oficio 09 52 17 9210/1410 del 19 de marzo de 2008 firmado por la lic. María Cristina de la Rosa Reyes, Titular de la División de Afiliación al Régimen Obligatorio y Vigencia de Derechos de la Unidad de Incorporación al Seguro Social del IMSS, en el que refiere que no se encontraron antecedentes de la empresa Porvenir Familiar S.C. en el Catálogo Nacional de Patrones.

## **4.2. Evidencias de la falta de capacitación a los internos contratados por la empresa Porvenir Familiar S.C en el Reclusorio Preventivo Varonil Sur.**

**4.2.1** Oficio STP/1933/06 de fecha 10 de noviembre de 2006, firmado por la Subdirectora de Trabajo Penitenciario, en el que informa:

La empresa Porvenir Familiar S.C. capacitó a los trabajadores internos en el uso de la maquinaria antes de iniciar actividades.

**4.2.2.** Nota informativa 3.5 806/2006 de fecha 13 de noviembre de 2006 firmada por el Jefe de Talleres del Reclusorio Preventivo Varonil Sur, donde señala que BG entró a la empresa Porvenir Familiar S.C. el día 10 de agosto de 2006, estuvo a prueba 2 semanas y el día 7 de septiembre del mismo año, fue propuesto a la bolsa de trabajo, por reunir el perfil y por cumplir con las asistencias diarias.

**4.2.3.** Nota Informativa 3.5 925/2006 de fecha 14 de noviembre de 2006 firmada por el Jefe de Talleres del Reclusorio Preventivo Varonil Sur donde señala que JS entró a laborar a la empresa Porvenir Familiar S.C. el 25 de mayo del 2006. Su propuesta a la bolsa de trabajo se realizó el día 2 de junio

del mismo año y su primer pago la semana de trabajo del 25 al 31 de mayo de 2006.

**4.2.4.** Oficio STP/1993/06 del 17 de noviembre de 2006 firmado por la Subdirectora de Trabajo Penitenciario en el que informa:

Dentro del marco legal que regula las medidas de seguridad e higiene, Porvenir Familiar estableció un Programa Bimestral Permanente de Capacitación y Adiestramiento con el propósito de que los trabajadores internos realizaran sus actividades con la mayor seguridad posible.

**4.2.5.** Acta circunstanciada del 19 de julio de 2007, donde consta lo manifestado por la contadora Aura Araceli González García y el supervisor interno Odilón Castañeda Hernández, a la visitadora adjunta de esta Comisión, durante la inspección en las instalaciones de la empresa Porvenir Familiar S.C.:

Aura Araceli González: No hay una capacitación formal, solo inducción en la operación de la maquinaria, por lo que los internos permanecen 15 días a prueba como ayudantes generales en áreas de menor riesgo para ver el funcionamiento de la empresa y si cubren con el perfil que se requiere son contratados.

Odilón Castañeda Hernández : Los supervisores internos son quienes capacitan a los internos que se van integrando en la empresa. A su vez, dichos supervisores fueron capacitados sólo una vez en el uso de la maquinaria durante 15 días en el mes de abril del 2006 por una persona que la empresa contrató.

**4.2.6.** Acta circunstanciada del 1 de noviembre del 2007, en la que la visitadora adjunta de esta Comisión recabó el testimonio del señor CM, persona trabajadora de la empresa Porvenir Familiar S.C que quiso rendir su testimonio:

En enero del 2007 empecé a trabajar en la empresa Porvenir Familiar, la cual está ubicada al interior del Reclusorio Preventivo Varonil Sur. Para realizar ese trabajo no recibí una capacitación ya que entré como ayudante y poco a poco fui aprendiendo de los compañeros internos que llevaban más tiempo en la empresa. Hace un mes me dieron una plática en la que me dijeron que para prevenir accidentes debía parar la maquinaria cuando se presentara alguna falla; sin embargo, eso nunca sucede porque tenemos prohibido detener las maquinas, aun cuando ven que alguna está descompuesta, por lo que continuamente hay accidentes.

**4.2.7.** Acta circunstanciada de 13 de noviembre del 2007, en la que la visitadora adjunta de esta Comisión recabó el testimonio del señor MALM, trabajador de la empresa Porvenir Familiar S.C.:

La citada empresa no me ha proporcionado capacitación en el manejo de la maquinaria, pues lo que sé lo aprendí por estar como ayudante de otros internos. Además, en esa empresa continuamente suceden accidentes de trabajo.

**4.2.8.** Acta circunstanciada de personal de la CDHDF del 20 de noviembre de 2007, respecto a la reunión sostenida con la lic. Juana Elena Montes de Oca, Subdirectora de Trabajo Penitenciario, la cual entregó dos hojas suscritas por la Gerente de Administración de la Empresa Porvenir Familiar -sin firmas de los peticionarios ni sellos- como constancias de capacitación a los agraviados.

#### **4.3. Evidencias de la falta de seguridad en el trabajo.**

**4.3.1.** Ausencia de los siguientes lineamientos requeridos por el Manual Administrativo de la entonces DGPRS-DF:

- Lineamientos para el mantenimiento preventivo y correctivo de la maquinaria y equipo de los talleres industriales.
- Lineamientos para supervisar el cumplimiento de los convenios de colaboración.

**4.3.2.** El Reglamento Interno de Trabajo de la empresa Porvenir Familiar S.C. contiene disposiciones que vulneran la seguridad de los trabajadores, como por ejemplo que los trabajadores se obligan a no abandonar sus labores correspondientes, en tanto no sean entregados los turnos de trabajo siguiente.

**4.3.3.** Oficio STP/1933/06 de fecha 10 de noviembre de 2006, firmado por la Subdirectora de Trabajo Penitenciario de la Dirección General de Prevención y Readaptación Social del Distrito Federal, en el que informa:

La empresa Porvenir Familiar S.C. instaló en la maquinaria malla protectora en los puntos susceptibles de riesgo de trabajo, así como adecuaciones de gran consideración en la nave industrial dentro del marco legal que regula las medidas de seguridad e higiene. Lo anterior con el propósito de que los trabajadores internos realizaran sus actividades con la mayor seguridad posible, entre las que se destacan las eléctricas, salubres, iluminación, restricción de áreas de trabajo con malla ciclónica entre otras.

**4.3.4.** Acta circunstanciada de la inspección realizada el 19 de julio de 2007, por la visitadora adjunta de esta Comisión en las instalaciones de la empresa Porvenir Familiar S.C., donde se constató que:

En la empresa había maquinaria sumamente deteriorada que ya no se encontraba en uso -5 máquinas en el área de extrucción y 7 en área de bolseo, misma que a dicho de los internos fue la que se usaba anteriormente y con la que los internos BG y JS se accidentaron.

Había 10 máquinas nuevas que contaban con una barra de seguridad. El resto de la maquinaria que se encontraba en funcionamiento al momento de la inspección, contaba sólo con protecciones en las poleas, pero no tenía ninguna malla protectora en los puntos susceptibles de riesgo de trabajo y tenía cables sueltos.

Respecto de las instalaciones eléctricas y de iluminación se observaron pocas lámparas y una mediana iluminación.

En las áreas de trabajo sólo había malla ciclónica en donde se coloca y empaqueta el producto terminado, así como en la entrada a la fábrica.

No había extinguidores.

**4.3.5.** Acta circunstanciada de personal de la CDHDF del 20 de noviembre de 2007, en la que la Subdirectora de Trabajo Penitenciario, manifestó que la Secretaría del Trabajo no tiene injerencia en las medidas de seguridad e higiene, así como en la calificación de la mano de obra de los internos, por lo que realizan alianzas con otras autoridades locales para determinar dichas medidas y buscar la certificación de los internos.

**4.3.6.** Oficio DIT/094/2008 del 7 de marzo de 2008 firmado por la lic. María de Lourdes Hernández Vázquez, Directora de Inspección de Trabajo de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del GDF en el que reporta a la CDHDF no haber encontrado registro alguno de la empresa Porvenir Familiar en su banco de datos.

## **5. Motivación y Fundamentación.**

5.1 Motivación. Prueba de hechos a partir de las evidencias.

### **5.1.1. Accidentes de trabajo que no fueron indemnizados.**

**5.1.1.1.** Conforme a lo señalado en las notas médicas y partes informativos enviados a esta Comisión se desprende que los dos peticionarios sufrieron accidentes de trabajo al operar la maquinaria de la empresa Porvenir Familiar S.C., mientras se encontraban cumpliendo con su jornada de trabajo.

**5.1.1.2.** El interno BG, trabajador de dicha empresa, sufrió la mutilación de falange distal del tercer dedo de la mano derecha y el interno JS, también trabajador de la empresa señalada, sufrió la mutilación de falange del dedo pulgar de la mano izquierda.

**5.1.1.3.** Por haber sufrido estos accidentes en horario laboral, los peticionarios y la Comisión solicitaron a la autoridad en reiteradas ocasiones el pago de la indemnización; sin embargo, ésta se negó, argumentando que a JS se le había pagado la incapacidad y que a BG se le había proporcionado atención médica y el pago de su nómina hasta que obtuvo su libertad. Para la autoridad, estas cantidades cubren el monto de la indemnización.

**5.1.1.4.** La empresa no se negaba a pagar las indemnizaciones ya que para ésta resultaba más barato hacerlo, que incapacitar al interno pagándole su sueldo por más de un año. A raíz de estos dos casos, la empresa solicita a la Comisión que se determine con la Subdirección de Trabajo Penitenciario quién debe pagar las indemnizaciones por accidentes de trabajo.

**5.1.1.5.** Las autoridades penitenciarias de la ciudad no establecen el trabajo en reclusión como un derecho sino simplemente como un tratamiento técnico para lograr la readaptación social y un medio para lograr un beneficio preliberacional.

**5.1.1.6.** La obligación de los internos -conforme lo señala la autoridad- es participar en el proceso productivo de la industria penitenciaria para obtener los beneficios preliberacionales, siendo la autoridad la que decide discrecionalmente quién es merecedor de dichos beneficios.

**5.1.1.7.** En la industria penitenciaria, el sector privado no entra como patrón en una relación laboral, sino como apoyo para lograr la readaptación del interno a través del trabajo. Por ello, los trabajadores no firman un contrato individual sino que la DGPRS celebra un Convenio de Colaboración en Materia de Trabajo Penitenciario con las empresas que laboran en industria penitenciaria.

**5.1.1.8.** La empresa Porvenir Familiar tiene plantas industriales dentro de los reclusorios y también en el exterior; sin embargo, no figura en el Catálogo Nacional de Patronos del IMSS.

## **5.1.2 Falta de capacitación a los internos BG y JS.**

**5.1.2.1** La Comisión no recibió ninguna documentación oficial por parte de la autoridad que corroborara lo dicho por la Subdirectora de Trabajo Penitenciario en cuanto a que la empresa había capacitado a los trabajadores internos en el uso de la maquinaria antes de iniciar sus actividades y sobre el programa bimestral permanente de capacitación y adiestramiento.

**5.1.2.2** La falta de capacitación fue corroborada tanto por la ausencia de documentales que acreditaran el hecho, como por lo referido por diversas personas que laboran en la empresa. La contadora señaló que los peticionarios no reciben una capacitación formal, sino que sólo se les induce en la operación de la maquinaria como ayudantes generales de los supervisores internos y después se les coloca en las demás áreas. La capacitación consiste en estar a prueba dos semanas como lo refieren dos internos que laboraban en la empresa, así como el Jefe de Talleres del reclusorio.

**5.1.2.3** Los supervisores internos sólo fueron capacitados una vez en el uso de la maquinaria en abril del 2006, durante 15 días, por una persona que la empresa contrató.

## **5.1.3. Falta de condiciones de seguridad en trabajo.**

**5.1.3.1.** La falta de supervisión en el mantenimiento de la maquinaria y equipos provocó que sucedieran estos dos accidentes. La autoridad manifestó en 2006 que la empresa colocaba malla protectora en los puntos de riesgo de accidentes; sin embargo en la inspección que realizó la CDHDF meses después se constató que ya no todas las máquinas tenían esta protección. En cuanto a las adecuaciones eléctricas, de iluminación y salubres referidas, tampoco se apreciaban en la inspección.

**5.1.3.2.** La industria penitenciaria opera sin lineamientos para supervisar el cumplimiento de los convenios y el mantenimiento de las máquinas y equipo, fundamentales en la seguridad de los trabajadores de cualquier empresa.

**5.1.3.3.** La empresa Porvenir Familiar S.C. -que opera también en el exterior- no está dada de alta en la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del GDF.

## **5.2. Fundamentación. Derechos humanos violados.**

### **5.2.1 Violación del derecho de la población penitenciaria a recibir una indemnización por accidentes de trabajo.**

**5.2.1.1.** La indemnización a la población penitenciaria por accidentes de trabajo está considerada en el punto 74 de las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos de la ONU , donde se establece que:

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

**5.2.1.2.** El Convenio 17 de la OIT sobre la indemnización por accidentes del trabajo establece en sus artículos 1 y 6 respectivamente lo siguiente:

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a garantizar a las víctimas de accidentes del trabajo, o a sus derechohabientes, una indemnización cuyas condiciones serán por lo menos iguales a las previstas en el presente Convenio.

En caso de incapacidad, la indemnización se concederá, a más tardar, a partir del quinto día después del accidente, ya sea el empleador, una institución de seguro contra accidentes o una institución de seguro contra enfermedades quien deba pagarla.

**5.2.1.3.** El artículo 14 de la Ley de Ejecución de Sanciones Penales para el Distrito Federal establece que en las actividades laborales se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 123 constitucional, en lo referente a la jornada de trabajo, días de descanso, higiene, seguridad y a la protección de la maternidad.

**5.2.1.4.** El artículo 123 constitucional, establece que:

Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

**5.2.1.5.** El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

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

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.<sup>6</sup>

**5.2.1.6.** El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

**5.2.1.7.** El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

**5.2.1.8.** Conforme al artículo 489 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón está obligado a indemnizar al obrero por los accidentes de trabajo que éste sufra y no le libera de esta responsabilidad que el trabajador explícita o implícitamente haya asumido los riesgos del trabajo; que el accidente haya sido causado por descuido o negligencia de algún compañero de la víctima, o que haya ocurrido por negligencia o torpeza de ésta, siempre que no haya habido premeditación de su parte.

**5.2.1.9.** El artículo 123 constitucional, establece también que:

La Ley del Seguro Social (LSS) comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

**5.2.1.10.** La Ley del Seguro Social establece que será obligación del patrón inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, institución pública de carácter constitucional encargada de hacer efectivo el derecho a la salud de los trabajadores.<sup>7</sup> La obligación de inscribir a los trabajadores al IMSS puede realizarse incluso después de que haya sucedido el accidente de trabajo y dicha inscripción tendrá efectos retroactivos para el trabajador.<sup>8</sup>

**5.2.1.11.** Ley del Seguro Social que regula las funciones del IMSS, protege a toda persona que preste un servicio personal subordinado a una persona,



mediante el pago de un salario remunerado. El derecho a la indemnización por accidentes de trabajo está reconocido en el artículo 11 de dicha ley:

El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

**5.2.1.12.** Por su parte, el artículo 12 de la LSS señala que son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones.

**5.2.1.13.** El seguro de riesgos de trabajo, que forma parte del régimen obligatorio se encarga "subsidiariamente" de pagarle al asegurado una pensión por riesgos de trabajo. El artículo 58, fracción I, de la LSS señala que el asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento del salario en que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo. El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, lo cual deberá realizarse dentro del término de cincuenta y dos semanas que dure la atención médica como consecuencia del accidente, sin perjuicio de que una vez determinada la incapacidad que corresponda, continúe su atención o rehabilitación conforme a lo dispuesto por el artículo 61 de la Ley

Sobre esto lo anterior existe jurisprudencia que señala:

**RIESGOS DE TRABAJO. CARACTERÍSTICAS Y DISTINCIONES.** El artículo 58, fracción I, de la LSS prevé la obligación del Instituto Mexicano del Seguro Social de pagar al trabajador que sufra un riesgo de trabajo un subsidio del cien por ciento del salario que estuviese cotizando mientras dure la inhabilitación, hasta en tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar o se determine la incapacidad permanente total o parcial, lo cual deberá hacerse

dentro del término de cincuenta y dos semanas que dure la atención médica a consecuencia del accidente; sin embargo, ese lapso aplica siempre que dentro de él se declare el grado de incapacidad del asegurado, pero en los casos en que el Seguro Social no lo haga, está obligado a seguir otorgando dicha prestación hasta que se determine el grado de incapacidad correspondiente.<sup>9</sup>

El lapso de 52 semanas aplica siempre que dentro de él se declare el grado de incapacidad del asegurado, pero en los casos en que el Seguro Social no lo determine, el Instituto está obligado a seguir otorgando dicha prestación hasta que se determine el grado de incapacidad correspondiente.<sup>10</sup>

**5.2.1.14.** El pago de la pensión se realiza una vez determinado si el accidente incapacita al trabajador y, si es el caso, determinar si esta incapacidad es permanente total o parcial. Los agraviados BG y JS, trabajadores de la empresa Porvenir Familiar S.C. sufrieron accidentes de trabajo sin estar amparados por el seguro de accidentes de trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, lo que provocó que se les negaran los beneficios antes descritos. Sin embargo, en tanto esto no ocurra la empresa está obligada a responder por los riesgos de trabajo que se suscitaron antes de que el patrón diera de alta a su empleado ante el IMSS. Así lo establece la siguiente tesis de jurisprudencia:

RIESGOS DE TRABAJO. Los patrones deben de responder de los riesgos realizados con anterioridad a la entrega de los avisos de inscripción en el seguro social, esto es, de las incapacidades parciales que sufran los trabajadores y que puedan tener el carácter de enfermedades profesionales, ya que sería ilógico que el Instituto respondiera por situaciones dadas con anterioridad y pagara riesgos sin haber recibido las aportaciones correspondientes.<sup>11</sup>

**5.2.1.15.** Con la no inscripción al IMSS por parte de la empresa Porvenir Familiar S.C. se violó el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XIV, así como las disposiciones de la LSS que obligan a los patrones a registrarse e inscribir a sus trabajadores en IMSS.

**5.2.1.16.** Lo anterior provocó la exclusión de los internos de los beneficios sociales que otorga el Estado cuando se está dentro de una relación laboral. Se discriminó así a las personas reclusas, usando un criterio que atenta contra la dignidad humana y que tiene por objeto anular sus derechos y libertades. Recordemos que las personas en reclusión se ubican, ya de por sí, en una situación vulnerable, como consecuencia de su incapacidad para defender con plenitud sus derechos, a consecuencia de la situación de aislamiento en la que se encuentran.

**5.2.1.17. La Asamblea General de Naciones Unidas emitió la resolución 45/111 donde se establecen Principios Básicos para el Tratamiento de los Reclusos<sup>12</sup>. De los principios 1 y 5 se desprende que todos los derechos que no hayan sido expresamente restringidos por el juez que conoció la causa penal deben ser respetados:**

1. Todos los reclusos serán tratados con el respeto que merecen su dignidad y valor inherentes de seres humanos.

2. Con excepción de las limitaciones que sean evidentemente necesarias por el hecho del encarcelamiento, todos los reclusos seguirán gozando de los derechos humanos y las libertades fundamentales consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y, cuando el Estado de que se trate sea parte, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo, así como de los demás derechos estipulados en otros instrumentos de las Naciones Unidas.

**5.2.1.18.** El Estado tiene la obligación de respetar los derechos humanos y libertades reconocidos en las normas nacionales e internacionales y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.<sup>13</sup>

## **5.2.2. Derecho a la capacitación para el trabajo.**

**5.2.2.1** La obligación de capacitar a las personas reclusas se encuentra establecida en el artículo 18 constitucional, párrafo segundo, que señala:

Los gobiernos de la federación y de los estados organizarán el sistema penal, en sus respectivas jurisdicciones, sobre la base del trabajo, la capacitación para el mismo y la educación como medios para la readaptación social del delincuente.

**5.2.2.2.** En la recomendación 57 de la OIT se definió por primera vez en 1930 el concepto de "formación profesional" como una forma de adecuación del "hombre a un puesto de trabajo"; otras recomendaciones, la 60 de 1939, la 77 de 1946 y la 87 de 1949, se refirieron a conceptos respecto al aprendizaje y a la necesidad de que se tomaran en cuenta las tendencias, aptitudes y disposiciones del individuo, además de los intereses económicos del mercado de trabajo y de la comunidad.

**5.2.2.3.** Conforme al Reglamento de los Centros de Reclusión, la Secretaría de Gobierno del Distrito Federal, a través de la entonces Dirección General de Prevención y Readaptación Social expedirá los manuales de organización, de operación y de funcionamiento de los Centros y Direcciones de Área de los Centros de Reclusión, de conformidad con las disposiciones jurídicas y administrativas aplicables.<sup>14</sup> Asimismo, establecerá mediante estos instrumentos los procedimientos para la realización de las actividades laborales, de capacitación para el trabajo, médicas, asistenciales, educativas, culturales, recreativas, deportivas, sociales y para la comunicación con el exterior y la recepción de visitantes.

**5.2.2.4.** El convenio en materia de trabajo penitenciario, suscrito el 1 de diciembre del 2005 entre la entonces DGPRS y el socio industrial Porvenir Familiar S. C. que en su cláusula décima establece lo siguiente:

" La Empresa " y " La Dirección General ", se coordinarán para proporcionar capacitación para el trabajo a los internos que previamente hayan sido seleccionados por la oficina de organización de trabajo y autorizados por el Consejo Técnico interdisciplinario de "El Varonil Sur", tomando en cuenta su personalidad, habilidad y aptitud, tiempo de sentencia, perfil laboral requerido, así como su constancia y disciplina, a fin de habilitarlos en el desempeño del trabajo específico a desarrollar. Durante la capacitación los internos recibirán el importe correspondiente a un salario mínimo general vigente, diariamente hasta la conclusión de la misma.

**5.2.2.5.** Conforme al artículo 39 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente (RFSHMAT), deberá contar con el personal capacitado para el manejo de maquinaria y equipo cuya operación pueda ocasionar daños a terceras personas o al centro de trabajo.<sup>15</sup> Este personal deberá contar con capacitación especializada para llevar a cabo sus actividades en condiciones óptimas de seguridad e higiene.<sup>16</sup> Asimismo, los trabajadores serán debidamente capacitados por el patrón para el uso adecuado y seguro de las herramientas de trabajo, así como para el cuidado, mantenimiento y almacenamiento de éstas<sup>17</sup>.

**5.2.2.6.** El artículo 153-A de la LFT establece que todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

**5.2.2.7.** La capacitación para el trabajo es una obligación de las empresas, establecida en el artículo 123 constitucional, el cual señala lo siguiente:

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

**5.2.2.8.** De conformidad con lo dispuesto por el artículo 153-F, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, el patrón deberá capacitar a los trabajadores informándoles sobre los riesgos de trabajo inherentes a sus labores y las medidas preventivas para evitarlos, de acuerdo con los planes y programas formulados entre el patrón y el sindicato o sus trabajadores, y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

**5.2.2.9.** Según el RFSHMAT es obligación de los patrones capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de riesgos y atención de emergencias, de acuerdo con las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo.<sup>18</sup>

**5.2.2.10.** La obligación de capacitar a los trabajadores se deriva también de los compromisos internacionales del Estado mexicano. El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales establece lo que los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional.

**5.2.2.11.** La SCJN ha establecido que la negativa del patrón de capacitar a sus trabajadores se equipará a una falta de probidad.<sup>19</sup> Asimismo, existe una tesis jurisprudencial la cual señala que el derecho de los trabajadores a la capacitación o adiestramiento, elevado a rango constitucional, se inspira en principios de interés social, y por su trascendencia para elevar el nivel de vida del trabajador y la productividad de un centro de trabajo, está tutelado por la ley.<sup>20</sup>

**5.2.2.12.** Como vemos, el derecho a la capacitación en el empleo es un derecho humano que debe ser garantizado por el Estado. Esta garantía implica no sólo la creación de normas que consagren ese derecho, pues además, el Estado está obligado a implementar mecanismos adecuados que vigilen su cumplimiento. La Secretaría de Gobierno del Distrito Federal tiene la obligación, concurrente con las instancias federales, de velar por la observancia de la Ley Federal del Trabajo; observancia que debe actualizarse en los centros de reclusión.

**5.2.2.13.** La obligación de cumplir las leyes laborales no sólo se limita a la Secretaría de Gobierno, pues todos los servidores públicos deben cumplir la ley, en apego irrestricto del principio de legalidad. Como quedó demostrado, la empresa Porvenir Familiar S.C. no capacitó a los agraviados en el uso de la maquinaria, esta omisión fue tolerada por las autoridades, por ello, la Secretaría de Gobierno se configuró como responsable de la violación al derecho humano a la capacitación para el empleo.

### **5.2.3. Derecho a la seguridad en el trabajo.**

**5.2.3.1.** Las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos señalan que en los establecimientos penitenciarios se tomarán las mismas precauciones prescritas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores libres.<sup>21</sup>

**5.2.3.2.** La Ley Ejecución de Sanciones Penales para el Distrito Federal establece en el artículo 14 que en las actividades laborales se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 123 constitucional, en lo referente a la jornada de trabajo, días de descanso, higiene, seguridad y a la protección de la maternidad.

**5.2.3.3.** La adopción de las medidas de seguridad para evitar accidentes de trabajo es un mandato constitucional consagrado en el artículo 123, fracción XV. Dicho artículo establece:

El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

**5.2.3.4.** La fracción anterior ha sido interpretada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de la siguiente forma:

...el patrón estará obligado a observar en las instalaciones de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía, compatible con la naturaleza de la negociación bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

**5.2.3.5.** El Estado, según el Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores de la OIT, está obligado a formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Dicha política nacional estará encaminada, según el artículo 4 a:

...prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

**5.2.3.6.** El Convenio 155 de la OIT antes señalado, en su artículo 16, establece que:

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

2...

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

**5.2.3.7.** El artículo 35 del RFSHMAT señala que la maquinaria y equipo deberá contar con las condiciones de seguridad e higiene de acuerdo a las Normas correspondientes<sup>22</sup>. Por su parte, el artículo 36 del mismo ordenamiento señala que todas las partes móviles de la maquinaria y equipo y su protección,

deberán revisarse y someterse a mantenimiento preventivo y, en su caso, al correctivo, de acuerdo a las especificaciones de cada maquinaria y equipo.<sup>23</sup>

**5.2.3.8.** Las medidas de seguridad que debieron haber sido cumplidas por la empresa y que debieron ser exigidas por las autoridades se encuentran en la Norma Oficial Mexicana (NOM) 004-STPS-1999<sup>24</sup> sobre Sistemas de Protección y Dispositivos de Seguridad en la Maquinaria y Equipo que se utilice en los Centros de Trabajo; en su punto 8, la NOM establece los requisitos que deben contener los protectores y dispositivos de seguridad:

8.1 " Los protectores son elementos que cubren a la maquinaria y equipo para evitar el acceso al punto de operación y evitar un riesgo al trabajador.

8.1.1 Se debe verificar que los protectores cumplan con las siguientes condiciones:

a) proporcionar una protección total al trabajador<sup>25</sup> .

b).

**5.2.3.9.** El artículo 17, fracción XI, del RFSHMAT establece la obligación del patrón de instalar y mantener en condiciones de funcionamiento, dispositivos permanentes para los casos de emergencia y actividades peligrosas, que salvaguarden la vida y salud de los trabajadores, así como para proteger el centro de trabajo.

**5.2.3.10.** La NOM-001-STPS-1999 sobre edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo- condiciones de seguridad e higiene, establece las condiciones de seguridad e higiene que deben tener los edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo, para su funcionamiento y conservación, y para evitar riesgos a los trabajadores . En su punto 5.1. señala que una de las obligaciones del patrón es "conservar en condiciones de funcionamiento seguro los edificios, locales, instalaciones y áreas del centro de trabajo".

**5.2.3.11.** La implementación de las medidas de seguridad debieron haber sido supervisadas por la autoridad. Esto con fundamento en el artículo 40 bis, del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal que establece que le corresponde a la Dirección Ejecutiva de Trabajo Penitenciario:

I...

VI. Coordinar la implementación de las medidas necesarias de seguridad e higiene en cada uno de los talleres industriales;

VII...

XI. Establecer los lineamientos necesarios para el mantenimiento preventivo y correctivo de la maquinaria y equipo de los talleres industriales.

**5.2.3.12.** La inspección de los centros de trabajo es una obligación del Estado, pues en virtud de los compromisos internacionales se encuentra constreñido a verificar que se cumplen con los estándares mínimos de seguridad para el trabajo. En las inspecciones, las autoridades vigilan la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el ambiente de trabajo. La obligación del Estado de realizar inspecciones se encuentra consagrada en la Convención 155 de la Organización Mundial del Trabajo sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores. Dicho instrumento internacional, en su artículo 9 señala:

1. El control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente.

2. El sistema de control deberá prever sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o de los reglamentos.

**5.2.3.13.** Como ha quedado demostrado, la empresa Porvenir Familiar S.C. al operar de forma irregular, incumple las medidas de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo impuestas por las normas respectivas. Dicho incumplimiento ha sido tolerado por la Secretaría de Gobierno que, como hemos mencionado, tienen la obligación de vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, así como de las normas reglamentarias y disposiciones que de ella derivan. Como quedó demostrado, la violación de dichas normas, fue deliberada, pues la propia autoridad señaló que "no es factible la aplicación de todo el marco legal protector del trabajo en libertad, porque así lo establece el Reglamento Interior de la Administración Pública del D.F., y que sólo se aplica el salario mínimo, debido a que la seguridad y protección civil corren a cargo de la Institución. Por ello, la Secretaría de Gobierno se configuró como responsable de la violación al derecho humano a la Seguridad.

## **6. Posicionamiento**

**6.1.** Los agraviados, tras haber sufrido la mutilación de un dedo laborando con maquinaria de la empresa Porvenir Familiar S.C., ubicada en el interior del Reclusorio Preventivo Varonil Sur, solicitaron el pago de la indemnización por los accidentes de trabajo. Como respuesta a su demanda, la autoridad negó que tuvieran derecho a dicha indemnización. Por ello, la empresa se vio en libertad de no realizar el pago.

**6.2.** Tras la investigación realizada por esta Comisión quedó demostrado que la autoridad justificó la negativa del pago de la indemnización aduciendo que la calidad de reclusos de los agraviados limitaba el goce de sus derechos laborales. No obstante, resulta patente que no existe obstáculo jurídico alguno que imposibilite que las personas que se encuentran en reclusión puedan ejercer dichos derechos. Es más, las normas que consagran derechos humanos laborales protegen a todos los trabajadores, por lo que no cabe exclusión alguna: todas las personas que presten un servicio personal subordinado deben quedar protegidos sin discriminación de ningún tipo por las normas que establecen derechos humanos laborales.



**6.3.** La negativa al otorgamiento de prestaciones legales por parte de la empresa, fue avalada por la Secretaría de Gobierno y por las demás autoridades del Reclusorio. Este hecho es especialmente grave, pues representa una negación deliberada de los derechos humanos; violación que no fue, como se hizo patente a lo largo de la investigación, un hecho aislado y carente de intención; constituye, más bien, una actuación que obedece a una clara voluntad de excluir a los trabajadores, de forma sistemática, del goce de los derechos humanos laborales.

**6.4.** Como se señaló en su momento, los derechos humanos, incluyendo, claro está, los derechos humanos laborales, no son negociables y tampoco están sujetos a renuncia; protegen, en suma, a todos los trabajadores que prestan un servicio profesional subordinado. En el momento en que la empresa Porvenir Familiar S.C. restringió los derechos de los trabajadores a ser afiliados al IMSS, así como a la indemnización por accidentes de trabajo, a la capacitación, y a condiciones de adecuadas de seguridad, violaron normas consagradas en nuestra Constitución y sus leyes reglamentarias. Esta Comisión, a lo largo de la investigación, pudo comprobar que las restricciones a dichos derechos contaron con la anuencia de las autoridades. Por ello, se configuraron como violaciones a los derechos humanos que deben ser reparadas por la autoridad.

## **7. Reparación del daño.**

**7.1.** Cuando el Estado incurre en responsabilidad en virtud de la acción u omisión de cualquiera de sus funcionarios existe la obligación de reparar las consecuencias de tal violación, como una obligación objetiva y directa. Al respecto, vale recordar que las reparaciones se encuentran establecidas en diversas disposiciones nacionales e internacionales.

**7.2.** Con fundamento en el artículo 113 constitucional, en el artículo 46 de la Ley de esta Comisión, 139 fracción VII del Reglamento Interno de la misma, así como los artículos 77-bis, párrafo tercero de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, 389, 390, inciso II del Código Financiero del Distrito Federal, se procede a señalar las afectaciones ocasionadas a las víctimas, así como la propuesta a los rubros de reparación, responsabilidad del Gobierno del Distrito Federal.

**7.3.** En el artículo 46 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal se establece la facultad de esta Comisión para recomendar las medidas que procedan para la efectiva restitución de los afectados en sus derechos fundamentales y, si procede, para la reparación de los daños y perjuicios que se hubiesen ocasionado.

**7.4.** Esta Comisión ha retomado de manera constante los criterios establecidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos de la OEA, al aplicar el primer párrafo del artículo 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>26</sup>, la cual establece lo siguiente:

1. Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce

de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada

**7.5.** Ahora bien, la reparación del daño también se encuentra prevista, entre otras disposiciones del derecho interno, en los artículos 113 constitucional; 77 bis de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos; 1910, 1915, 1916, 1927 de la Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado; 1928 del Código Civil para el Distrito Federal; 17, fracción IV, del Estatuto Orgánico del Distrito Federal y 389 y 390, fracción II, del Código Financiero del Distrito Federal.

### **A. Los elementos de la reparación**

**7.6** Como regla general, el deber de resarcimiento del Estado implica que la reparación sea adecuada,<sup>27</sup> integral y proporcional a los daños producidos.

Asimismo, la reparación debe tener como objetivo la plena restitución a la situación anterior a la violación. De acuerdo con la Corte Interamericana,

La reparación del daño ocasionado por la infracción de una obligación internacional consiste en la plena restitución ( *restitutio in integrum* ), lo que incluye el restablecimiento de la situación anterior y la reparación de las consecuencias que la infracción produjo y el pago de una indemnización como compensación por los daños patrimoniales y extrapatrimoniales incluyendo el daño moral.<sup>28</sup>

**7.7.** Asimismo, la naturaleza, criterios y montos de las reparaciones deben verse a la luz de las circunstancias del caso concreto<sup>29</sup>y, asimismo, éstas deben incluir, al menos, los siguientes elementos:

**a.** Daño material, que consiste en lucro cesante y daño emergente. El primero, relativo a las ganancias lícitas dejadas de percibir (pérdida de ingresos); y el segundo, respecto del cual se debe entender los gastos incurridos a raíz de la violación.

**b.** Daño moral que, de acuerdo con la Corte Interamericana de Derechos Humanos, incluye:

...tanto los sufrimientos y las aflicciones causados a las víctimas directas y a sus allegados, como el menoscabo de valores muy significativos para las personas y otras perturbaciones que no son susceptibles de medición pecuniaria. Es una característica común a las distintas expresiones del daño moral el que, no siendo posible asignárseles un preciso equivalente monetario, solo puedan, para los fines de la reparación integral a las víctimas, ser objeto de compensación, y ello de dos maneras. En primer lugar, mediante el pago de una suma de dinero o la entrega de bienes o servicios apreciables en dinero, que el Tribunal determine en aplicación razonable del arbitrio judicial y en términos de equidad. Y en segundo lugar, mediante la realización de actos u

obras de alcance o repercusión públicas, que tengan efectos como la recuperación de la memoria de las víctimas, el restablecimiento de su dignidad, la consolación de sus deudos o la transmisión de un mensaje de reprobación oficial a las violaciones de los derechos humanos de que se trata y de compromiso con los esfuerzos tendientes a que no vuelvan a ocurrir.<sup>30</sup>

La tasación del monto que se debe pagar por concepto de daño moral debe hacerse con criterios de equidad<sup>31</sup> "y basándose en una apreciación prudente, dado que no es susceptible de tasación precisa"<sup>32</sup>

**c.** Garantías de satisfacción y no repetición. Otro rubro igualmente importante es el que tiene que ver con la adopción de distintas medidas con el fin de evitar que se puedan evitar violaciones de derechos humanos como las ya cometidas.

## **B. La reparación en el presente caso**

**7.8.** En el presente caso las afectaciones fueron provocadas por la negativa de la autoridad a reconocer y proteger los derechos humanos de los señores BG y JS, quienes sufrieron accidentes de trabajo mientras se encontraban desempeñando labores para la empresa Porvenir Familiar S.C.

**7.9.** La legislación nacional establece el derecho de los trabajadores que sufran accidentes de trabajo a: asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización, cuando el caso lo requiera, medicamentos y material de curación, a los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, y una indemnización. En ese sentido, deberá tomarse en cuenta lo establecido por la LSS en el artículo siguiente:

**Artículo 58.** El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

**I.** Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento del salario en que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo. El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, lo cual deberá realizarse dentro del término de cincuenta y dos semanas que dure la atención médica como consecuencia del accidente, sin perjuicio de que una vez determinada la incapacidad que corresponda, continúe su atención o rehabilitación conforme a lo dispuesto por el artículo 61 de la presente Ley;

**II...**

**III. ...** Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta el veinticinco por ciento, se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido. Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación.

**7.10.** Para determinar el monto total de las indemnizaciones en la presente recomendación, se debe tomar como base el salario diario percibido por el trabajador al ocurrir el accidente de trabajo y los aumentos posteriores al mismo. Asimismo, se debe tomar en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio y si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.

**7.11.** Para cuantificar el pago de la indemnización de BG y de JS deberá utilizarse las reglas contenidas en la Ley del Seguro Social, a lo que deberá sumarse el daño moral.

**7.12.** De acuerdo con el criterio sentado por la Corte Interamericana , la reparación integral o "plena restitución" en el presente caso deberá consistir, en las siguientes medidas:

- El pago de la indemnización que fija la Ley Federal del Trabajo por los accidentes ocurridos, como **reparación del daño material** .
- Como **reparación de daño moral** se apoyará a los agraviados a aminorar su incapacidad parcial, como pudiera ser una cirugía reconstructiva o la colocación de una prótesis, conforme lo indique un diagnóstico médico que se les realice en algún hospital de la red del Distrito Federal, en coordinación con la Secretaría de Salud.
- **Garantías de no repetición de los hechos.** Se regularice la situación jurídica de las empresas que operan en los centros de reclusión en el Distrito Federal y se elabore un Reglamento de Trabajo Penitenciario apegado a lo establecido por la norma nacional e internacional en materia laboral .

## **8. Recomendaciones**

Una vez concluida la investigación, fundamentada y motivada la convicción de esta Comisión sobre la violación de los derechos humanos de los señores JS y BG, con fundamento en los artículos 1, 2, 3, 5, 6, 17 fracción IV, 22 fracción IX, 24 fracción IV, 46, 47, 48 y 52 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, así como 2, 4, 5, 7, 10, 11 y 136 al 142 de su Reglamento Interno, todos los cuales sustentan la competencia de este organismo público autónomo para la emisión de este acto, se formulan las siguientes recomendaciones:

**Primera.-** Se repare el daño material por los accidentes ocurridos a los señores BG y JS mediante el pago de la indemnización que fija la Ley Federal del Trabajo para cada caso.

**Segunda.-** Como reparación de daño moral, hacer un diagnóstico médico en algún hospital de la red del Distrito Federal, sobre las alternativas que tienen los agraviados para aminorar la incapacidad parcial, y sufragar los gastos de las consultas, el material y los procedimientos médicos que, en su caso, señale dicho diagnóstico.

**Tercera.-** Que las empresas que firmen convenios para operar en los centros de reclusión se inscriban en el Instituto Mexicano del Seguro Social y paguen sus cuotas obrero patronales; se registren en la Secretaría del Trabajo y Fomento del Empleo del Distrito Federal, así como en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el fin de que se regularice su situación jurídica.

**Cuarta.-** Se cumpla con el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, así como con las Normas que expidan las autoridades competentes en la materia de seguridad e higiene.

**Quinta.-** Que se reglamente el trabajo e industria penitenciaria estableciendo los derechos de los(as) trabajadores(as) internos(as), así como los lineamientos generales y procedimientos a partir de los cuales deberá operar la industria penitenciaria, conforme a la normativa interna y los estándares internacionales en la materia.

**Sexta.-** Los convenios que firme la Subsecretaría de Sistema Penitenciario con los socios industriales que participen en el programa de trabajo penitenciario, deberán observar lo establecido por las normas nacionales e internacionales, así como la reglamentación que se establezca en cumplimiento al quinto punto recomendatorio.

Por lo anterior, con fundamento en los artículos 48 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y 142 de su Reglamento Interno, se le hace saber al Secretario de Gobierno del Distrito Federal, que dispone de un plazo de 15 días hábiles contados a partir del día siguiente al que se le notifique esta Recomendación, para responder si la acepta o no, en el entendido de que de no aceptarla, su respuesta se hará del conocimiento de la opinión pública. En caso de que acepte la misma, se le notifica que dispondrá de un plazo de 10 días, contados a partir del vencimiento del término del que disponía para responder sobre la aceptación, a fin de enviar las pruebas de su cumplimiento, las cuales deberán ser remitidas a la Dirección Ejecutiva de Seguimiento de esta Comisión, que con fundamento en los artículos 144 y 145 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, es el área responsable de calificar las Recomendaciones de acuerdo a su aceptación y cumplimiento.

Así lo determina y firma:

**MTRO. EMILIO ÁLVAREZ ICAZA LONGORIA  
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS  
DEL DISTRITO FEDERAL**

## Notas al pie de página:

1. La entonces Dirección General de Prevención y Readaptación Social (DGPRS) responsable del Programa de Trabajo Penitenciario, firmó el 1 de diciembre de 2005 un Convenio de Colaboración en Materia de Trabajo Penitenciario con la empresa Porvenir Familiar S.C. para la fabricación de bolsas y otros artículos de plástico y reciclado, la cual opera a partir de la fecha en el Reclusorio Preventivo Varonil Sur del D.F.
2. A la Coordinadora de Servicios Médicos Legales y de Reclusorios y a la Dirección General de Servicios Médicos y Urgencias, ambas de la Secretaría de Salud.
3. ONU, *Principios de París*. Resolución A/RES/48/134 de la Asamblea General de Naciones Unidas de 20 de diciembre de 1993.
4. El Sr. BG señaló a la visitadora de la CDHDF que no había iniciado el trámite debido a que continuamente sale de viaje por su trabajo y no tiene tiempo de darle seguimiento.
5. En estos puntos se transcriben los artículos 18 de la Constitución Política; 7 y 14 de la Ley de Ejecución de Sanciones; y 3, 34 y 111 del Reglamento de los Centros de Reclusión.
6. Ley Federal del Trabajo. Título Segundo. Relaciones individuales de trabajo. Capítulo I. Disposiciones Generales. Artículo 20.
7. Artículo 15, fracción I. de la LSS
8. Ahora bien, si dentro del juicio se acredita la existencia de un vínculo de naturaleza laboral, con base en los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, con ello se actualiza la obligación de la parte patronal de inscribir a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y, por ende, determinar las cuotas obrero-patronales que habrá de enterarle; inscripción que deberá realizarse, incluso, con efectos retroactivos y sin necesidad de la aprobación del estudio previo a que se refiere el artículo décimo octavo transitorio de la LSS, publicada en el Diario Oficial de la Federación el doce de marzo de mil novecientos setenta y tres, pues tal supuesto sólo es aplicable tratándose de empresas descentralizadas. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. SI SE ACREDITA LA EXISTENCIA DE UN VÍNCULO LABORAL, LOS PATRONES DEBEN INSCRIBIR A SUS TRABAJADORES ANTE DICHA DEPENDENCIA, INCLUSO CON EFECTOS RETROACTIVOS, SIN NECESIDAD DE LA APROBACIÓN DEL ESTUDIO CORRESPONDIENTE, SALVO CUANDO SE TRATE DE EMPRESAS DESCENTRALIZADAS. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO. XX.2o.22 L Amparo directo 907/2003. Daniel Sánchez Pérez y otros. 30 de junio de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Arteaga Álvarez. Secretario: Raúl Mazariegos Aguirre. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XXI, Mayo de 2005. Pág. 1478. Tesis Aislada.
9. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XXII, Julio de 2005. Pág. 1211. Tesis de Jurisprudencia.
10. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO. X.1o.77 L Amparo directo 985/2005. José Trinidad Hernández de la Cruz. 10 de febrero de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Alejandro Navarro Suárez. Secretario: Óliver Chaim Camacho. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XXIII, Abril de 2006. Pág. 1189. Tesis Aislada.
11. TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. T.C.Amparo directo 634/84. Zimapán, S. A. de C. V. Unidad San Jose. 27 de enero de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando A. Yates Valdéz. Secretario: Xavier Luévano Mesta. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Informes, Séptima Época. Informe 1986, Parte III. Pág. 465. Tesis Aislada.
12. Adoptados y proclamados por la Asamblea General en su resolución 45/111, de 14 de diciembre de 1990.
13. OEA, Convención Americana sobre Derechos Humanos. Suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. Artículo 1.
14. Reglamento de los Centros de Reclusión del D.F. Artículo 7°.
15. RFSHMAT, Artículo 39. El patrón deberá contar con el personal capacitado para el manejo de montacargas, grúas, calderas y demás maquinaria y equipo cuya operación pueda ocasionar daños a terceras personas o al centro de trabajo.
16. RFSHMAT, Artículo 138. El personal encargado de la operación del equipo y maquinaria a que se refiere el artículo 39 del presente Reglamento, así como aquél que maneje, transporte o almacene materiales peligrosos y sustancias químicas, deberán contar con capacitación especializada para llevar a cabo sus actividades en condiciones óptimas de seguridad e higiene. Cuando la Secretaría así lo requiera, el patrón deberá exhibir la constancia de habilidades laborales del personal a que se refiere este artículo.
17. RFSHMAT, Artículo 139. Los trabajadores serán debidamente capacitados por el patrón para el uso adecuado y seguro de las herramientas de trabajo, así como para el cuidado, mantenimiento y almacenamiento de éstas.
18. RFSHMAT, Artículo 17. Son obligaciones de los patrones: VII. Capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de riesgos y atención de emergencias, de acuerdo con las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo;

19. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. LA NEGATIVA DEL PATRON DE CAPACITAR A SUS TRABAJADORES SE EQUIPARA A UNA FALTA DE PROBIDAD. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO. T.C. Amparo directo 588/92. Paula Lara Gálvez. 10 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Sánchez Hidalgo. Secretaria: Edith Alarcón Meixueiro. Amparo directo 589/92. Julia Magdalena Mosqueda. 2 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Angel Mandujano Gordillo. Secretaria: Julieta María Elena Anguas Carrasco. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación , Octava Epoca. Tomo XII, Septiembre de 1993. Pág. 188. Tesis Aislada.
20. CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRON, DA LUGAR A EJERCER LAS ACCIONES LEGALES O CONTRACTUALES, QUE DERIVEN DE TAL OBLIGACION. Contradicción de tesis 51/92. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. 28 de febrero de 1994. Cinco votos. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995, Octava Epoca. Tomo V, Parte SCJN. Pág. 32. Tesis de Jurisprudencia.
21. ONU, Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos. Regla 74. 1)
22. Artículo 35. La maquinaria y equipo deberá contar con las condiciones de seguridad e higiene de acuerdo a las Normas correspondientes.
23. Artículo 36. Todas las partes móviles de la maquinaria y equipo y su protección, así como los recipientes sujetos a presión y generadores de vapor, deberán revisarse y someterse a mantenimiento preventivo y, en su caso, al correctivo, de acuerdo a las especificaciones de cada maquinaria y equipo. Para la operación y mantenimiento de las partes móviles a que se refiere el párrafo anterior, el patrón deberá contar con el programa de seguridad e higiene, mismo que dará a conocer al personal operativo de dicha maquinaria y equipo. Para la operación y mantenimiento de las partes móviles a que se refiere el párrafo anterior, el patrón deberá contar con el programa de seguridad e higiene, mismo que dará a conocer al personal operativo de dicha maquinaria y equipo.
24. Campo de aplicación: La presente norma rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros trabajo que por la naturaleza de sus procesos empleen maquinaria y equipo.
25. Las demás medidas de dicha NOM son las siguientes: b) permitir los ajustes necesarios en el punto de operación; c) permitir el movimiento libre del trabajador; d) impedir el acceso a la zona de riesgo a los trabajadores no autorizados; e) evitar que interfieran con la operación de la maquinaria y equipo; f) no ser un factor de riesgo por sí mismos; g) permitir la visibilidad necesaria para efectuar la operación; h) señalarse cuando su funcionamiento no sea evidente por sí mismo, de acuerdo a lo establecido en la NOM-026 -STPS-1998; i) de ser posible estar integrados a la maquinaria y equipo; j) estar fijos y ser resistentes para hacer su función segura.
26. Como ejemplo de lo anterior se mencionan solamente las Recomendaciones que, durante el 2007, retomaron tal criterio: 4/2007, 5/2007, 7/2007, 8/2007, 9/2007, 10/2007, 11/2007, 14/2007, 16/2007 y 17/2007.
27. De acuerdo con la Corte , "toda violación de una obligación internacional que haya producido un daño comporta el deber de repararlo adecuadamente [.]". Corte IDH. Caso cinco pensionistas v Perú, *supra* nota 15, Párr. 173.
28. Corte IDH. Caso Velásquez Rodríguez. Sentencia de reparaciones y costas de 21 de julio de 1989. Serie C No. 7, Párr. 26; Caso Godínez Cruz. Sentencia de reparaciones y costas de 21 de julio de 1989. Serie C No. 8, Párr. 24. En el mismo sentido, ver Corte IDH. Caso Cinco pensionistas v. Perú, *supra* nota 15, Párr. 174 *in fine*.
29. Por ejemplo, en un caso en el cual la Corte Interamericana decretó la violación del derecho a la propiedad, estableció el monto del daño moral tomando en cuenta los actos de persecución sufridos por la víctima durante el régimen de Fujimori. Ver, Corte IDH. Caso Ivcher Bronstein v Perú, *supra* nota 13, Párr. 183. Asimismo, en el caso de la comunidad Awás Tingni, la Corte Interamericana fijó el daño moral "tomando en cuenta las circunstancias del caso y lo decidido en otros similares [.]". Corte IDH. Caso Awás Tingni, *supra* nota 14, Párr. 167.
30. Corte IDH. Caso Villagrán Morales y Otros (Caso de los "Niños de la Calle "). Sentencia de reparaciones de 26 de mayo de 2001. Serie C No. 77, Párr. 84.
31. Corte IDH. Caso Velásquez Rodríguez. Reparaciones, *supra* nota 28, Párr. 27; Caso Godínez Cruz. Reparaciones, *supra* nota 28, Párr. 25; Caso Ivcher Bronstein v. Perú, *supra* nota 13, Párr. 183; Caso Cinco pensionistas v. Perú, *supra* nota 15, Párr. 180. En el mismo sentido, ver Corte EDH. Caso Caso de Scordino v. Italia No. 1. Sentencia de 29 de marzo de 2007, Párr. 272.
32. Corte IDH. Caso Ivcher Bronstein v. Perú, *supra* nota 13, Párr. 183.