

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Derecho

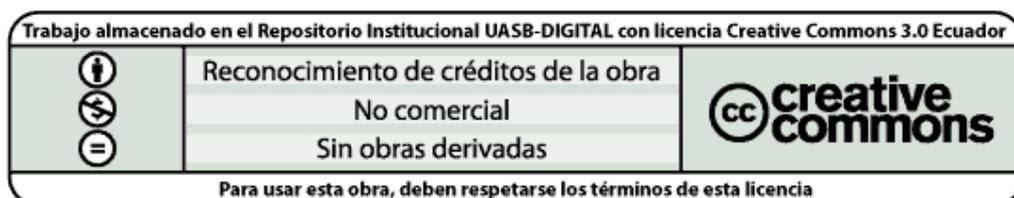
Programa de Maestría en Derecho de la Empresa

**Régimen de trabajo en relación de dependencia de personas
privadas de libertad en Ecuador**

Autor: Luis Felipe Gordón Proaño

Tutor: Elisa Verónica Lanas Medina

Quito, 2017



CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Luis Felipe Gordón Proaño, autor de la tesis intitulada “Régimen de trabajo en relación de dependencia de personas privadas de libertad en Ecuador” mediante el presente documento de constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derecho de la Empresa en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

15 de marzo de 2017

Luis Felipe Gordón Proaño

Resumen

La normativa vigente en el Ecuador estima al trabajo como un derecho y deber económico-social y garantiza el derecho al trabajo de todas las personas, por lo que regula las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores dentro de las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

El Código Orgánico Integral Penal, reconoce al trabajo como un derecho y garantía de las personas privadas de libertad, permitiendo su desarrollo mediante asociaciones con fines productivos y comerciales, menciona, además, que la finalidad del sistema de rehabilitación social es el desarrollo de las capacidades de las personas privadas de libertad y el ejercicio de sus derechos para su reinserción social y económica.

El Código del Trabajo establece que el trabajo es un derecho y un deber social que todas las personas deben cumplir sin embargo no menciona la forma de regulación o la forma en la que se aplicaría la relación laboral cuando se trate de personas privadas de libertad.

El Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos como órgano rector en políticas públicas en materia penitenciaria, conjuntamente con el Ministerio de Trabajo, órgano rector en políticas que garantizan igualdad de oportunidades laborales, aprobaron el Acuerdo Interministerial No. MDT-2015, del 22 de mayo de 2015, que pretende regular las actividades de trabajo con personas privadas de libertad.

No obstante, el mencionado Acuerdo Interministerial no cumple con las exigencias laborales que demandan las personas privadas de libertad, y siendo éste el único instrumento considerado regulatorio en el país se plantea la urgencia de buscar alternativas de solución para este problema.

El presente trabajo investigativo pretende analizar las buenas y malas prácticas en el régimen de trabajo de las personas privadas de libertad, planteando alternativas de solución como elaboración de políticas públicas y reformas legales pertinentes.

Tabla de Contenido

Resumen	3
INTRODUCCIÓN.....	6
Capítulo Primero	8
El Derecho al Trabajo en las Personas Privadas de Libertad	8
1.1. Análisis conceptual del Derecho al Trabajo.....	8
1.2. Principios generales del Derecho al Trabajo aplicable a las Personas Privadas de Libertad	13
1.2.1. Principio Protectorio.....	14
1.2.2. Principio de Irrenunciabilidad	16
1.2.3. Principio de la Norma más Favorable, e In Dubio Pro Operario .	17
1.2.4. Principio de Conservación del Contrato.....	18
1.3. El Trabajo como un Deber Social	19
1.4. Relaciones Especiales de Trabajo	22
Capítulo Segundo	24
El Derecho al Trabajo en las Personas Privadas de Libertad como mecanismo de Rehabilitación Social	24
2.1. Importancia del Trabajo en las Personas Privadas de Libertad como mecanismo de Rehabilitación Social	24
2.2. Las Personas Privadas de su Libertad como grupo vulnerable y el trabajo como herramienta para terminar su condición.....	28
2.3. Limitación de los Derechos de las Personas Privadas de Libertad	31
2.4. Trabajo Penitenciario, Caso Español.....	32
2.4.1. El Trabajo Penitenciario en el marco jurídico español.....	32
2.4.2. Instituciones gubernamentales y personal español encargado de la administración penitenciaria	37
2.4.3. La actividad empresarial española en Instituciones Penitenciarias	41
2.5. Trabajo Penitenciario, Caso Argentino	43
2.6. Programa de Reinserción Laboral, Caso Chileno.....	49
Capítulo Tercero	51
Propuesta de Buenas Prácticas para regular las relaciones de carácter especial de las Personas Privadas de Libertad que realicen actividades laborales en los Centros de Rehabilitación Social de Ecuador.....	51

3.1. Lineamientos sobre Políticas Públicas	51
3.1.1. Creación de una Entidad Estatal Especializada.....	52
3.1.2. En materia de Seguridad Social.....	54
3.1.3. En materia Tributaria.....	54
3.1.4. En materia de Inclusión Laboral.....	55
3.2. Propuesta de ley que regule las relaciones especiales de trabajo con las Personas Privadas de Libertad	56
3.2.1. Ámbito de aplicación y exclusiones	56
3.2.2. El elemento de subordinación	57
3.2.3. Sujetos de la relación laboral.....	58
3.2.4. Trabajo voluntario	59
3.2.5. Aptitud mental	60
3.2.6. Objeto y finalidad de la relación laboral	60
3.2.7. Contrato Especial de Trabajo	61
3.2.8. Remuneración.....	61
3.2.9. Responsabilidad patronal.....	62
3.2.10. La jornada laboral.....	62
3.2.11. Suspensión de la relación laboral	63
3.2.12. Efectos de la suspensión de la relación laboral	64
3.2.13. Causas de la terminación del Contrato Especial de Trabajo con Personas Privadas de Libertad	64
3.2.14. Derechos y obligaciones laborales de las Personas Privadas de su Libertad.....	65
3.2.15. Duración de la relación laboral.....	66
3.2.16. Organización y dirección del trabajo.....	67
3.2.17. Tiempo de trabajo.....	67
3.3 Actividades laborales sugeridas	68
CONCLUSIONES.....	69
RECOMENDACIONES	76
BIBLIOGRAFÍA	78

INTRODUCCIÓN

Fiódor Dostoyevski mencionó que: “*El grado de civilización de una sociedad se mide por el trato a sus presos*”, frase que plasma su profunda preocupación por aquellos privados de su libertad, ya que consideró que todo sujeto puede redimirse y encontrar un camino adecuado en su vida. El satisfacer las necesidades básicas en los privados de libertad no es suficiente en relación a los derechos que les corresponde. Entre otros, el derecho al trabajo se puede considerar como el derecho esencial para la verdadera remisión y búsqueda de futuro medio de vida de los privados de la libertad.

En el Ecuador tanto la Constitución de la República como el Código del Trabajo garantizan el derecho al trabajo de todas las personas, el Código del Trabajo, además, establece que es un derecho y un deber social; sin embargo, respecto al trabajo de personas privadas de libertad este Código no menciona nada.

Encontramos que el Código Orgánico Integral Penal reconoce al trabajo como un derecho y garantía de las personas privadas de libertad, constituyéndolo como un elemento fundamental del tratamiento y en un intento acuciante, por cumplir los mandatos establecidos en la Constitución de la República y el Código Orgánico Integral Penal, referente al derecho de trabajo de las personas privadas de su libertad; el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos como órgano rector en políticas públicas en materia penitenciaria, conjuntamente con el Ministerio de Trabajo, órgano rector en políticas que garantizan igualdad de oportunidades laborales, aprobaron un reglamento mediante *Acuerdo Interministerial*¹ instrumento con el cual se pretendió regular las actividades de trabajo con personas privadas de libertad.

No obstante, el mencionado Acuerdo Interministerial no cumple con las exigencias laborales que demandan las personas privadas de libertad y tampoco satisface la realidad actual, contractual, en materia laboral. Este es el único instrumento mal llamado regulatorio en el país, que habla sobre regulación del trabajo en personas privadas de libertad.

El presente trabajo investigativo pretende abordar esta temática, analizar las buenas y malas prácticas en el régimen de trabajo de las personas privadas de

¹ Acuerdo Interministerial N0. MDT-2015, del 22 de mayo de 2015.

libertad en nuestro país, para lo cual es importante revisar dicho acuerdo, que como veremos en el trascurso del trabajo investigativo, no es compatible con la realidad y exigencias que demanda el problema de la falta de trabajo digno y remunerado de las personas privadas de libertad en el Ecuador.

Este trabajo investigativo describe que, pese al reconocimiento constitucional y todas sus implicaciones, así como el garantismo penal en el tema; en Ecuador existen muchos vacíos legales, prácticos, teóricos y doctrinales sobre el tratamiento adecuado que deben recibir las personas privadas de libertad para lograr una verdadera rehabilitación social, desconociendo al trabajo como un mecanismo para ello.

Se persigue buscar una solución alternativa ofreciendo un estudio práctico donde se evidenciarán algunas propuestas que ayuden a mejorar las relaciones de trabajo con personas privadas de libertad; para lo cual se examinará las legislaciones comparadas y marcos jurídicos actualizados a tono con los estándares internacionales y que en la práctica promuevan y fortalezcan una verdadera reinserción laboral de los privados de la libertad, durante y después del cumplimiento de su pena.

Además, se identificarán los aspectos positivos que existirían con una correcta regulación legal en el tema, aspectos donde se beneficiaría el Estado, las personas privadas de libertad y las empresas.

El trabajo investigativo realizado consta de tres capítulos, en el primero se plantea un resumen de todo lo relacionado a doctrinas y conceptos básicos laborales lo cual permitirá contar con una referencia que conceptualiza este estudio. El segundo capítulo se enfoca en temas relacionados a reinserción laboral de personas privadas de libertad y contiene un estudio práctico en el derecho comparado que permite contextualizar experiencias en otros sistemas de rehabilitación social y finalmente en el tercer capítulo, se presentará la propuesta como tentativa de solución al problema de investigación planteado que es la ausencia de políticas y normativas claras y eficientes para propulsar el derecho al trabajo de las personas privadas de su libertad dentro de los Centros de Rehabilitación Social del Ecuador. Se finaliza con las principales conclusiones y recomendaciones encontradas al finalizar este estudio.

Capítulo primero

EL DERECHO AL TRABAJO EN LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD

1.1. Análisis conceptual del derecho al trabajo

El derecho al trabajo garantizado por la Constitución de la República y los instrumentos internacionales sobre la materia, se encuentra recogido en el Código del Trabajo, cuerpo normativo que ha sido merecedor de un amplio reconocimiento tanto a nivel nacional como internacional, del cual podemos concluir nítidamente que su objeto es regular las relaciones jurídicas surgidas con ocasión de la prestación de servicios de trabajo, entendiéndose ésta como la actividad productiva y creadora del hombre de trabajar de manera voluntaria debiendo ser retribuido salarialmente, el cual a través de un contrato de trabajo asumirá libre y voluntariamente la obligación precisa de prestar el trabajo pactado por las partes, y de realizarlo; lógicamente, guardando concordancia con las leyes y tratados internacionales referentes al derecho de trabajo. “El contrato de trabajo tiene como principal objetivo la actividad productiva y creativa del hombre en sí y que solo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por la ley laboral.”²

De lo antes mencionado, se puede entender que para que exista una relación laboral generalmente deberá existir un contrato de trabajo en el cual se establezca el objetivo de la actividad que se realizará por quien va a prestar sus servicios laborales, cuyos servicios siempre estarán enmarcados dentro de una actividad permitida por la disciplina laboral, leyes y costumbres, a cambio de esta actividad productiva y creativa del hombre llamada trabajo, existe un fin económico el cual debe ser pactado entre las partes mismo que de igual manera guardará total armonía con los mandatos de la disciplina laboral, para el caso práctico en Ecuador, esta restitución económica debe guardar armonía con lo establecido en el Código del Trabajo y el principio de equidad en la remuneración.

² Mario E. Ackerman, *El Trabajo, Los Trabajadores y el Derecho del Trabajo* (Buenos Aires: La Ley, 2010), 41.

Mario E. Ackerman explica que, desde la revolución francesa el trabajo fue el medio por el cual las personas reconocieron y aceptaron a éste con el fin de obtener los recursos necesarios para la subsistencia diaria, conceptos que también los encontramos en importantes documentos emblemáticos relacionados al derecho del trabajo como la Constitución de la República de Weimar³, en la cual se reconoció a todo alemán la oportunidad de ganar su sustento a cambio de trabajo o, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales⁴.

Por otra parte, la aceptación del concepto de remuneración a cambio de la actividad laboral en conformidad a las disposiciones de la legislación laboral no solo comprende el intercambio de trabajo por un salario, este concepto según Mario E. Ackerman, comprende las garantías de recibir los salarios acordados, la continuidad laboral, utilidad patrimonial y Seguridad Social.⁵

Históricamente los modelos penitenciarios principalmente de nuestra región, no han respetado estas disposiciones que emanan del derecho comparado que nos ilustra Mario E. Ackerman; es así que, los problemas de los sistemas de rehabilitación social de nuestra región se encuentran por un lado perjudiciados respecto a los anhelos de trabajo de las personas privadas de su libertad y por otro, las condiciones precarias y de subsistencia no permiten el desarrollo de un adecuado ambiente laboral; y por el contrario, las actividades laborales lejos de ser voluntarias,

³ Las cuestiones sociales fueron una novedad tratada en la Constitución de Weimar, pues se rompe la idea de la igualdad social absoluta, tomando en consideración que, para efectos prácticos, los trabajadores vivían en una situación económica inferior y deprimida. Este reconocimiento supone que el "derecho social" se redefine y establezca que la justicia se realiza únicamente en el caso que se establezca un tratamiento igual para situaciones iguales, pero desigual para casos desiguales. Es así, como tanto la Constitución de Weimar como la Organización Internacional del Trabajo, en 1919, establecen los principios del derecho social y reconocen los denominados "derechos de segunda generación" o derechos económicos, sociales y culturales, ampliando el campo de derechos fundamentales que ya había sido trazado en las leyes europeas a lo largo del siglo XIX.

⁴ El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR, por sus siglas en inglés) es un tratado multilateral general que reconoce Derechos económicos, sociales y culturales y establece mecanismos para su protección y garantía. Fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI), de 19 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976, en lo relevante al derecho del trabajo encontramos que en el artículo 6 del Pacto reconoce el derecho al trabajo, definida como la oportunidad de todos para ganar su vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado donde las partes aceptan medidas adecuadas para garantizar este derecho, incluida la formación técnica y profesional y las políticas económicas encaminadas a regular el desarrollo económico y en última instancia, el pleno empleo. El derecho implica que las partes deben garantizar la igualdad de acceso al empleo y proteger a los trabajadores de ser privado injustamente de empleo.

⁵ Mario E. Ackerman, *El Trabajo, Los Trabajadores y el Derecho del Trabajo* (Buenos Aires: La Ley, 2010), 43.

auspiciosas o legales, han sido y siguen siendo forzadas, condicionadas y amenazantes.

En este sentido, son inobjetables las condiciones precarias en que tienen que desarrollarse las relaciones laborales de los privados de la libertad. Sin embargo, el marco teórico investigado, no es compatible con la naturaleza jurídica que entraña el verdadero alcance de *la libertad laboral*, entendiéndose a ésta como la voluntad propia de la persona por escoger o ejecutar un trabajo determinado, donde no exista un régimen de esclavitud o servidumbre.

Para definir la libertad de trabajo el referido autor nos explica que basta con que no exista violencia física o amenaza de muerte para que el trabajo pueda considerarse libre, al respecto nos menciona:

Si bien es cierto que ya la humanidad parece haber superado aquellas formas extremas de trabajo en las que era negada la propia condición humana de los trabajadores, no podría predicarse la existencia del mismo grado de libertad en quien puede escoger entre trabajar y no hacerlo y, siguiendo la primera opción, elegir si lo hace por cuenta propia o en régimen de ajenidad y, aún en este supuesto, decidir cuándo y para quien lo hace, y en aquél que, por el contrario, no tiene ninguna de esas posibilidades.⁶

En efecto, conceptualizados todos los antes mencionados preceptos laborales, podemos decir que las personas privadas de libertad no escogen entre trabajar y no hacerlo, como hemos anunciado anteriormente, los limitados aportes legislativos que encontramos dentro de nuestro ordenamiento jurídico, se evidencian cuando este grupo de atención prioritaria, es obligada a ejercer actividades productivas ya sea por castigo o por su propia condición de vulnerabilidad; demostrándose así el precario alcance del derecho a la libertad laboral, que supuestamente garantiza la Constitución y los instrumentos internacionales sobre la materia.

Para Mario E. Ackerman, siguiendo las enseñanzas de Kahn Freud, al respecto de la libertad de trabajo nos enseña:

La relación entre un empresario y un trabajador aislado es típicamente una relación entre un detentador de poder y quien no detenta poder alguno; se origina como un acto de sumisión que en su dinámica

⁶ *Ibíd.*, 45.

produce una situación subordinada, por más que la sumisión y subordinación puedan ser disimuladas por esa indispensable ficción jurídica conocida como contrato de trabajo.⁷

El derecho al trabajo surge como la respuesta jurídica y normativa, tutelada por el estado; sin embargo, también se hace presente producto de la percepción colectiva que reconoce la violación a la libertad del trabajo de quien es contratado, consecuencia de su necesidad económica y su condición de vulnerabilidad, tal es el caso de las personas privadas de su libertad; la resignación que supone la pérdida de libertad, supone también la sumisión a los poderes jerárquicos dentro del sistema penitenciario, haciendo difícil la generación de una verdadera rehabilitación social.

En tal sentido, el sujeto protegido por la normativa laboral indiscutiblemente es el trabajo dependiente, en este trabajo de investigación se busca dar solución al hecho de que las condiciones precarias en que tienen que desarrollarse las personas privadas de su libertad en nuestro país se ven agudizadas por las limitaciones de nuestra normativa laboral en relación al derecho al trabajo de los privados de libertad, propiciando que sean susceptibles de todo tipo de abuso por parte del empleador o autoridad estatal.

Curiosamente y ajeno a esta realidad, el Estado garantiza la libertad de trabajo, garantía que se encuentran reconocida y protegida en el artículo 66 numeral 17 del texto constitucional que menciona: “El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”⁸.

Como se aprecia, la Constitución de la República garantiza la libertad de trabajo, y claramente dispone que nadie puede ser obligado a realizar trabajos gratuitos o forzosos; y, por otra parte, el Código del Trabajo, en su artículo 3 establece:

Libertad de trabajo y contratación. El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

⁷ *Ibíd.*,47-48.

⁸ Ecuador, Asamblea Constituyente, *Constitución de la República del Ecuador, Registro oficial No. 449 (20 de octubre de 2008)*.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar si no mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.⁹

El Código del Trabajo, al igual que la Constitución de la República, ratifica y garantiza la libertad de trabajar, además, menciona que la labor a realizar debe ser lícita por otra parte, la ley determina expresamente los únicos casos en que el trabajo puede ser obligatorio y para el efecto, categoriza las actividades que estarían permitidas, estas son: a) casos de urgencia extraordinaria y, b) necesidad de inmediato auxilio, fuera de estos casos, ninguna modalidad de trabajo puede ser obligado a realizarse sin que haya un contrato de trabajo y una remuneración apegada a la ley.

Por otra parte, Mario E. Ackerman, nos explica que los nuevos modelos de trabajo, son respuestas a una acelerada globalización donde las necesidades de las nuevas costumbres deben adaptarse al entorno donde vivimos y donde existen personas que quedan excluidas de tal protección, a esta exclusión de las nuevas modalidades de trabajo, el referido autor las denomina *crisis de abarcatividad*, al respecto menciona que “Lo cierto es que ésta, si no la más urgente, seguramente es una de las cuestiones en torno de la cuales giran los debates que más angustian a los estudiosos y operadores del Derecho del Trabajo”.¹⁰

Ecuador no es la excepción en este tipo de obstáculos laborales donde claramente se presentan este tipo de *crisis de abarcatividad*, donde las personas privadas de libertad frente a su modalidad de trabajo son excluidas con la venia legislativa, y que pese a su importancia y demanda actual presentan varios problemas.

Mario E. Ackerman, en su marco teórico ha dividido a estos obstáculos laborales en dos grupos:

⁹ Ecuador, Código del Trabajo, en Registro Oficial Suplemento No. 167 (16 de diciembre de 2005), última modificación (20 de diciembre de 2016).

¹⁰ Mario E. Ackerman, *El Trabajo, Los Trabajadores y el Derecho del Trabajo* (Buenos Aires: La Ley, 2010), 55.

- No aplicación de la legislación laboral.
- Incertidumbre en el ámbito de la legislación.

Ambos supuestos son reprochables, pero la diferencia fundamental es que, en el primer supuesto, no aplican las definiciones de los requisitos para reconocer el ámbito de aplicación de la normativa laboral y, en el segundo supuesto, es la situación del trabajador cuando queda desplazado del ámbito de la norma.

Finalmente, pese a que se detallará en el trascurso del presente trabajo de investigación, es importante definir el principio de irrenunciabilidad de derechos, al respecto el artículo 4 del Código del Trabajo menciona que los derechos del trabajador son irrenunciables, en tal sentido, definimos a esta irrenunciabilidad como aquella que limita la autonomía de la voluntad, es decir, el trabajador se encuentra imposibilitado de privarse voluntariamente de todas las garantías que hemos conceptualizado.

Se hace necesario analizar y definir todos los conceptos descritos en estos párrafos a fin de examinar de mejor manera los temas venideros de este trabajo de investigación que busca dar solución a la problemática planteada.

1.2. Principios generales del derecho al trabajo aplicable a las personas privadas de libertad

Los principios generales del derecho son la fuente que nos permitirá encontrar la justificación racional que requiere todo ordenamiento jurídico para su efectiva ejecución; es por ello que en el presente trabajo de investigación nos ilustraremos de su potencial a fin de poder encontrar el camino propicio para la solución de la problemática planteada.

Al respecto Luis Ramírez Bosco, en su obra Los Principios del Derecho del Trabajo, nos enseña que el derecho del trabajo es un derecho de constantes reformas, pero sus principios no dejan de ser los mismos, para Ramírez, la permanente evolución, expansión y achicamiento del derecho del trabajo dificulta sin duda las directrices de todo este movimiento.

Sin duda alguna, tratar de implementar una reforma a la normativa, la cual regule las relaciones de trabajo de las personas privadas de libertad en Ecuador, impone un difícil reto; pero de seguro que éste aporte permitirá trasladar esta iniciativa al legislador para que luego del análisis y trámite correspondiente adecue el ordenamiento jurídico interno conforme a los estándares internacionales que de forma constante van evolucionando, a tono con los permanentes retos que plantean las sociedades modernas y sus problemáticas cada vez más complejas; y que de modo alguno, el derecho, y en particular el derecho laboral no puede ni debe quedarse al margen y en el caso concreto del Ecuador, menos todavía.

Los principios del derecho al trabajo los encontramos detallados en la Constitución de la República en su artículo 326, y por otra parte también los encontramos dispersos en distintos artículos del Código del Trabajo; de manera general lo que protege el derecho al trabajo a través de sus principios que se encuentran detallados en las normas antes anunciadas son: garantía de trabajo; irrenunciabilidad de derechos del trabajador; favorabilidad al trabajador; remuneración justa; condiciones dignas y equitativas de labor; organización de gremios, sindicatos y asociaciones; jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas; protección contra despidos arbitrarios.

Del texto antes anotado podemos destacar el sinónimo protección, cuyo contenido recoge el principio elemental del derecho al trabajo conocido como *principio protectorio* o, como lo denominan diferentes tratadistas, *de favor* o *pro operario*, lo cierto es que su naturaleza y la manera de interpretación es la misma.

1.2.1. Principio protectorio

El principio protectorio se constituye en el principio más importante en Derecho Laboral, este principio cumple con la función propia de un principio y se le reconoce por esto tres reglas básicas de un principio, estas tres formas son en síntesis: el hecho de que las nuevas normativas no pueden empeorar nunca las condiciones que ya tenga un trabajador, la necesidad de escoger la normativa más favorable para el trabajador y la de que al interpretar alguna norma se debe procurar la que más le favorezca. Ramírez, autor antes mencionado, nos explica al respecto:

(...) es en realidad el único dato original del derecho al trabajo; es el que le da su diferencia específica. Sin una especial necesidad de protección a los trabajadores dependientes nunca hubiera sido necesario un derecho distinto del derecho civil; y tanto es así que, de todas las ideas propuestas como principios generales del derecho del trabajo, la única que claramente cumple con las tres funciones propias de un principio (fundamentación de la norma, guía para interpretar e integración del ordenamiento especial) es precisamente este principio protector.¹¹

Aparte de la trascendencia que contiene este principio para el derecho del trabajo, es también trascendental estudiarlo y aplicarlo a las personas privadas de libertad, ya que dicho término denominado de protección, cumple con el importante objetivo de poner a las partes en una situación de igualdad a la hora de negociar un contrato de trabajo; pero, lastimosamente, en la práctica, como anunciamos en la parte introductoria, no se ha materializado esta protección; concretamente en las relaciones de trabajo con personas privadas de libertad.

También Ramírez nos explica, relativo a este principio y lo coherente de buscar el favorecer al trabajador al hablar del derecho del trabajo, que “La forma de recrear esta igualdad es mediante desigualdades normativas de signo contrario a las que haya en la realidad, y, este dato tan simple como el que dentro del derecho del trabajo no tiene sentido sino las normas favorables al trabajador, es el que esencialmente auxiliará a resolver todas sus cuestiones”.¹²

Ramírez explica que, aparte del principio protectorio podemos encontrar doctrinariamente una cantidad de elementos del derecho al trabajo que se mencionan como enunciados, mismos que no son claros ya que no sabemos si se está tratando de principios en el sentido técnico jurídico; al respecto, el autor nos explica que los principios más aceptados por la doctrina son el de irrenunciabilidad, el de la norma más favorable, el *in dubio pro operario*, y el de conservación del contrato, mismos que, forman parte de la aplicación del principio más importante según el marco teórico investigado, el principio protectorio. Estos principios antes detallados serán analizados uno por uno con el fin de esclarecerlos.

¹¹ Luis Ramírez Bosco, *Los Principios del Derecho de Trabajo*, (Buenos Aires: La Ley, 2010), 737.

¹² *Ibíd.*, 739

1.2.2. Principio de Irrenunciabilidad

De lo anotado anteriormente, habíamos establecido que, dentro del marco teórico estudiado, según Ramírez, el principio protectorio es referido al carácter de irrenunciable de los derechos establecidos por las normas laborales, llegando a considerar a la irrenunciabilidad como un principio diferenciado del derecho del trabajo, por esta razón, la importancia de investigarlo en detalle.

Ramírez en su obra relativa a los principios del derecho al trabajo explica que el derecho al trabajo es de aplicación imperativa, además que si este derecho fuera de carácter dispositivo o meramente supletorio de la voluntad de las partes, el resultado en la práctica sería el de la inexistencia de tal derecho.

Doctrinariamente, se ha establecido que no pueden ser objeto de renuncia directa o indirecta, los derechos del trabajador ya devengados, por ejemplo, un trabajador no puede renunciar a su derecho de cobrar un salario o, no puede renunciar a una indemnización transada con su empleador por encima de la ley.

Es importante entender que los derechos aún no devengados, son irrenunciables en la medida en que se fundamente en una norma legal o un convenio colectivo. No basta con garantizar al trabajador la posibilidad de negociar los términos del contrato, si no se puede garantizar la satisfacción de esos derechos negociados en un futuro.

La irrenunciabilidad del derecho al trabajo está garantizado por nuestra legislación vigente, este principio se encuentra establecido en el artículo 4 del Código del Trabajo mismo que nos menciona que, todos los derechos del trabajador son irrenunciables y que toda estipulación en contrario es nula y, por otra parte, la Constitución de la República al respecto nos menciona en el artículo 326 numeral 2 que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles y de igual manera, toda estipulación en contrario es nula.

En consecuencia, podemos concluir que las personas privadas de su libertad, al ejercer cualquier modalidad de trabajo, legalmente establecida, no podrían renunciar a sus derechos adquiridos, derechos que son garantizados por la

Constitución y la propia ley y, como lo hemos analizado, toda norma del derecho al trabajo favorable al trabajador es de aplicación imperativa.

1.2.3. Principio de la norma más favorable, e *in dubio pro operario*

Al respecto el mismo autor, Ramírez nos dice:

Las normas legales, de convención colectiva y producto de la voluntad de las partes, pueden y suelen suponerse como aplicables a una situación concreta. Esto puede darse no sólo respecto de normas conjuntamente vigentes en un mismo momento sino entre unas vigentes y otras que haya que analizar si lo están o quedaron derogadas. A su vez, cada norma es corrientemente susceptible de varias interpretaciones.¹³

Lo que el autor nos intenta enseñar es que dentro de este principio abarcan las normas relativas a la resolución sobre el derecho más preferentemente aplicable, diferentes al principio protectorio.

Del principio de la norma más favorable, doctrinariamente se la debe entender en dos sentidos: Uno es cuando en lo posible interpretamos la norma a favor del trabajador, lo que en realidad se confunde con la regla de *in dubio pro operario* y, el otro, se presenta cuando existen varias normas vigentes aplicables al caso y se confunde cuál es la norma que verdaderamente se debería aplicar, la cual se debería resolver en el orden de jerarquía de las fuentes normativas.

Al respecto, la Constitución de la República garantiza este principio, es así que el artículo 326 numeral 3 menciona: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”.¹⁴

En concordancia, el artículo 7 del Código del Trabajo con relación a la aplicación favorable del trabajador establece que “(...) En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia

¹³ *Ibíd.*, 747, 748

¹⁴ Ecuador, Asamblea Constituyente, *Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial No. 449 (20 de octubre de 2008)*.

laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”.¹⁵

Como observamos, nuestra legislación garantiza el principio de aplicación de la norma en el sentido más favorable a los derechos del trabajador y por lo tanto, son de directa aplicación; se trata pues, de que las personas privadas de libertad, al momento de realizar cualquier modalidad de trabajo, sus esfuerzos sean garantizados por las disposiciones legales, reglamentarias y contractuales en materia laboral, y que en caso de duda, sean interpretadas en el sentido más favorable a los trabajadores.

Por otra parte, tenemos el principio *in dubio pro operario*, el cual nos da la pauta de cómo resolver los conflictos laborales que se pueden suscitar entre trabajadores y empleadores

1.2.4. Principio de Conservación del Contrato

Este principio conocido doctrinalmente también como principio de conservación, en esencia, lo que pretende es respetar la voluntad de las partes, de aquellos acuerdos legales pactados en el contrato de trabajo, conservar el contrato y, prácticamente dicho contrato debe ser en beneficio del trabajador.

Al respecto, el varias veces citado Ramírez explica que “(...) el principio de conservación aparece verdaderamente como una idea que por vía de introducción puede ser extraída de las normas positivas del derecho del trabajo, en las cuales sus desarrollos o deducciones son múltiples, permanentes y de distintos grados”.¹⁶

En definitiva, garantiza las estipulaciones contractuales laborales como la indeterminación del plazo del contrato de trabajo, modalidades del contrato de trabajo o los límites del tiempo del contrato del trabajo, dependiendo su categoría siempre en defensa a la estabilidad laboral del trabajador.

Una vez invocados los principales principios generales del derecho laboral, se pretende concluir que estos son la base de la institución jurídica en esta materia, que

¹⁵ Ecuador, Código del Trabajo, en Registro Oficial Suplemento No. 167 (16 de diciembre de 2005), última modificación (20 de abril de 2015).

¹⁶ Luis Ramírez Bosco, *Los Principios del Derecho de Trabajo*, (Buenos Aires: La Ley, 2010), 753.

ayudan a darle sentido y significado a las disposiciones legales, no necesariamente se encuentran concretas en normas legales, ya que estas se pueden dar desde el punto de vista objetivo por no depender de la valoración particular de quien lo aplica, sino más bien, estas son obras de la comunidad que le dan existencia objetiva.

Estos principios nos ayudarán a resolver el problema planteado en el presente trabajo de investigación, nos aclaran las directrices a seguirse y, nos enmarcan en lo estrictamente jurídico. El mismo Ramírez explica que estos principios son la conciencia jurídica de una sociedad en un tiempo determinado, que son el resultado de sus convicciones y creencias.

1.3. El trabajo como un deber social

El tratadista Santiago Guerrón Ayala explica que el derecho laboral tiene características propias y distintas a las demás ramas del derecho, este no parte del principio de igualdad de las personas como ocurre con el derecho civil; por el contrario, el Estado tutela y protege a las partes más débiles de la relación laboral y de esta manera evita los posibles atropellos de los empleadores, frente a la condición vulnerable de los trabajadores; explica el mismo autor, que este principio es una de las principales características del estado social de derechos.

Para Guerrón, a raíz de la crisis del “estado de bienestar” y de la consolidación de la corriente neoliberal, han surgido nuevas tendencias en el derecho laboral, alcanzando una mayor consolidación cuando son recogidas por la Constitución, con el objetivo de fomentar el empleo y dinamizar la economía, donde se altera la actual concepción defendida de esta rama del derecho; a tal punto, según Guerrón, hay quienes sostienen que se está extinguiendo el derecho del trabajo para dar paso al derecho de la empresa.

Sobre el tema, el mismo Guerrón, menciona que “La constitución se convierte en la principal fuente formal estatal del derecho laboral desde el instante en que se incorporan a su texto los principios, derechos y garantías fundamentales del trabajo

en relación de dependencia, estableciendo su contenido mínimo y forma, Este proceso se denomina constitucionalización del derecho del trabajo”.¹⁷

En tal sentido, este autor explica que la consideración de la función social del trabajador, misma que nace de la libertad de trabajar, “para incidir de lleno en la estimación del trabajo como derecho y como deber social”,¹⁸ adicionalmente al reconocimiento de su valor moral que demanda una indispensable protección, se logra a través de un cuerpo constitucional, que como mencionamos anteriormente, el autor lo ha denominado *constitucionalización del derecho del trabajo*.

Al respecto el artículo 2 del Código del Trabajo establece: “Obligatoriedad del trabajo. El trabajo es un derecho y un deber social”.¹⁹

Esta garantía del Código laboral que aparte de reconocerlo como un derecho al trabajo, también lo reconoce como un deber social, no es únicamente una conceptualización que se utiliza en nuestro país, dentro del marco teórico investigado. Deveali explica que estas conceptualizaciones han venido siendo discutidas en toda Latinoamérica en los últimos quince años, pese a que la institución del derecho del trabajo nace espontáneamente en el seno de las relaciones laborales, esta conceptualización de *deber social* dentro del ámbito laboral va más allá, pretendiéndole evolucionar al derecho del trabajo, extendiéndolo en su ámbito de aplicación.

Al respecto, M. L. Deveali, señala que:

(...) a condición de que no nos limitemos a considerar el “derecho obrero” en su aceptación originaria, sino que estemos dispuestos a seguirlo en su proceso evolutivo, en virtud del cual, después de haber extendido su campo de aplicación, transformándose en “derecho del trabajo y originando el “derecho de previsión”, tiende ahora a intensificar su acción de amparo, mediante un ordenamiento amplio y orgánico que constituye la contextura del “derecho social”.²⁰

¹⁷ Santiago Guerrón Ayala, *Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral*, (Quito, Cesar Montaña Galarza editor, 2003), 81

¹⁸ *Ibíd.*, 81

¹⁹ Ecuador, Código del Trabajo, en Registro Oficial Suplemento No. 167 (16 de diciembre de 2005), última modificación (20 de abril de 2015).

²⁰ M. L. Deveali, *Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derecho Social*, (Buenos Aires: La Ley, 2010), 79

De la cita textual antes anotada, definimos al derecho social como el ordenamiento que no constituye simplemente la suma de las normas del derecho del trabajo y las normas de la previsión social, sino como el resultado de las primeras más las segundas, que unidas formarán el derecho social.

Es importante entender la naturaleza del *deber social* ya que esta, como hemos venido mencionando, pretende que el derecho sea evolutivo, que este expanda su ámbito de aplicación, obteniendo como resultado final un derecho del trabajo más amplio, contrario a lo que tradicionalmente se ha venido conociendo; esta evolución y expansión del ámbito de aplicación es la que se pretenderá involucrar a las personas privadas de su libertad dentro de la solución a la problemática planteada en el presente trabajo de investigación.

Esta conceptualización de *deber social*, según las interpretaciones constitucionales de nuestro país, lo que pretende es reconocer el lado de igualdad ante la ley, el principio de igualdad que es propio del estado social, al respecto Alberto Pérez Calvo, en su obra *Características del Nuevo Constitucionalismo Latinoamericano* nos enseña que: “(...) aunque se proclame la igualdad de todos ante la ley, el constituyente contempla la vida real y comprueba las distintas situaciones de desigualdad que se producen respecto de aspectos de la vida que considera relevantes y encarga al Estado que trabaje en la dirección de hacer que la igualdad ante la ley sea real y efectiva”.²¹

Por otra parte, Alberto Pérez Calvo, sobre el particular manifiesta que lo más significativo a este respecto de *deber social*, es que nuestra Constitución no distingue entre los derechos liberales y los sociales y podría pasar que el derecho social al ser reclamado por los ciudadanos podría causar problemas, ya que el Estado seguramente no va a poder hacer frente a tales demandas.

Lo que si es cierto, es que nuestra legislación reconoce al trabajo como un derecho y un deber social de todas las personas, y en aras de esa afirmación en el presente trabajo de investigación propondremos solucionar el problema planteado.

²¹ Alberto Pérez Calvo, *Características del Nuevo Constitucionalismo Latinoamericano*, Materiales Sobre Neoconstitucionalismo y Nuevo Constitucionalismo Latinoamericano, (España, Arazandi S.A., 2012), 46

Finalmente, el mismo autor nos enseña que los derechos sociales son prestacionales, para ello explica con un ejemplo que el Estado debe aportar escuelas o su costo para que se respete el derecho a la educación, así como construir viviendas o subvencionar el acceso a ellas para que el derecho social sea cumplido; en conclusión, los derechos sociales no solo dependen de una ideología política, sino también dependen de las posibilidades económicas del Estado para hacer posible su materialización.

1.4. Relaciones especiales de trabajo

A las relaciones especiales de trabajo las podríamos definir como aquellas que por sus especiales características necesitan de una regulación específica.

Es importante recordar que históricamente el trabajo humano es igual de antiguo que el hombre, estos dos han convivido y han ido evolucionando conjuntamente. Desde el momento en que el hombre comenzó a cazar o pescar con el fin de llevar un sustento que pueda alimentar a sus familias para de esta manera poder sobrevivir, ya nos encontrábamos bajo una modalidad de trabajo.

Históricamente, podríamos analizar muchas modalidades de trabajo que han existido a lo largo de la historia, pero este no es el fin del presente trabajo de investigación, lo que es importante recalcar es que el trabajo ha venido siendo la actividad ordinaria para buscar un sustento, ejerciendo cualquier actividad productiva, que ha existido siempre desde el comienzo de la humanidad.

Alexis Mera Giler, nos explica que, a lo largo de la historia, la iglesia católica, a través de su mandato bíblico de: *ganar el pan con el sudor de la frente*, fue evolucionando a las antiguas herramientas como el hacha o la red de pesca por el uso predominante de la inteligencia sobre los bienes y servicios que el hombre ha creado.

El mismo autor menciona que “El trabajo, en los tiempos actuales, puede tener diversísimas connotaciones: trabaja el profesor, el abogado, el médico, el obrero, la secretaria; trabaja el político, el legislador, el Presidente de la República; trabaja el religioso, el ama de casa, el músico; trabaja el comerciante, el servidor público, el banquero y todas las modalidades que podamos imaginarnos”.²²

²² Alexis Mera Giler, *Relaciones de Trabajo Especiales*, (Guayaquil, 2003), 19

Al respecto de la cita textual, encontramos que como bien lo explica Mera, el trabajo ha sufrido una notable evolución historia; sin embargo, el derecho del trabajo, no está evolucionando a la par con la realidad actual y de acuerdo a las necesidades que exigen las personas. Como afirmamos y reconocemos que se han respetado muchas modalidades de trabajo especiales en las legislaciones actuales como son por ejemplo las modalidades de trabajo especiales para personas con discapacidad o las modalidades de trabajo para los niños en ciertas circunstancias, creemos que las modalidades especiales de trabajo de las personas privadas de libertad, aún siguen siendo, especialmente, en las legislaciones latinoamericanas, una especie de ficción.

Hablamos de relaciones especiales de trabajo cuando, por su condición, la persona a la cual se la está contratando para que realice una determinada actividad laboral, requiere de un tratamiento especial que no necesariamente corresponde a las personas que encontrándose en libertad, se encuentran en capacidad absoluta para contratar y contraer obligaciones; este tipo de personas, las privadas de su libertad, que por su condición o vulnerabilidad no pueden ser contratados laboralmente por las formas ordinarias de nuestro Código de Trabajo, requieren un tratamiento especial, por esta razón, lo importante es entender con claridad el significado de relación especial del trabajador.

Capítulo segundo

EL DERECHO AL TRABAJO EN LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD COMO MECANISMO DE REHABILITACIÓN SOCIAL

2.1. Importancia del trabajo en las personas privadas de libertad como mecanismo de rehabilitación social

El tratadista Daniel Varona sobre el tema señala que existen varios modelos o teorías, aparte de la rehabilitación social, como medida de castigo para el cumplimiento de una pena, el autor explica las diferentes posturas y nos enlista las siguientes: prevención general positiva o reafirmación del derecho, prevención general negativa o intimidación, prevención especial positiva o rehabilitación social y prevención especial negativa o incapacitación.²³

Nuestra legislación tomó como modelo la prevención especial positiva o también llamada Modelo de Rehabilitación Social, al respecto nuestra Carta Magna en su artículo 201 establece:

El sistema de rehabilitación social tendrá como finalidad la rehabilitación integral de las personas sentenciadas penalmente para reinsertarlas en la sociedad, así como la protección de las personas privadas de libertad y la garantía de sus derechos.

El sistema tendrá como prioridad el desarrollo de las capacidades de las personas sentenciadas penalmente para ejercer sus derechos y cumplir sus responsabilidades al recuperar su libertad”.²⁴

²³ Nos habla del tema Daniel Varona, *La Lógica del Sistema Punitivo, Material Docente de la Universidad Oberta de Catalunya de Penología* (Barcelona, Universidad Oberta de Catalunya, 2013) 11, 19

²⁴ Ecuador, Asamblea Constituyente, *Constitución de la República del Ecuador, Registro oficial No. 449 (20 de octubre de 2008)*.

Respecto a la rehabilitación social, Varona explica que: “(...) trata de evitar que el delincuente vuelva a cometer delitos futuros, pero no incapacitándolo, sino de una manera mucho más “positiva”, a través de su reforma, rehabilitación o reeducación. Es decir, reintegrándolo a la sociedad en condiciones de no volver a delinquir”²⁵

De lo evidenciable, podemos afirmar que ningún centro de privación de libertad del país es un lugar idóneo para que las personas que se encuentren privadas de su libertad puedan ser objeto de una adecuada y verdadera rehabilitación social, pese a que el estado ecuatoriano destina importantes recursos económicos en tratar de mejorar las condiciones carcelarias, en general respecto al sistema de rehabilitación social, aún no contamos con verdaderos centros de rehabilitación, a pesar de los esfuerzos, las condiciones de vida que tienen las personas privadas de libertad aún dejan mucho que desear. Lastimosamente, en el país aún tenemos privados de libertad que viven en condiciones de infrahumanidad, torturas, aislamiento social y principalmente como se ha planteado como problema central de este trabajo investigativo, sin indicios de usar la herramienta del trabajo como mecanismo de rehabilitación social.

Las cifras son muy claras, actualmente según el último Informe de Gestión presentado por la Ministra de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, Doctora Ledy Andrea Zúñiga Rocha, en el año 2016, relacionado al periodo de enero a diciembre de 2015, dentro del eje laboral se encuentran involucrados 10.121 personas privadas de libertad en actividades relacionadas al trabajo en las siguientes áreas: 1.125 personas privadas de libertad en capacitación (artesanía, carpintería, manualidades en madera y panadería); 1.670 personas privadas de libertad en servicios auxiliares (jardinería, limpieza y peluquería); 1.564 personas privadas de libertad en talleres productivos (metalmecánica, carpintería, textil, panadería y zapatería); 5.762 personas privadas de libertad en terapia ocupacional (origami, manualidades en tela y fomex).

Dentro del mismo informe se destaca la suscripción del acuerdo interministerial No. MDT 2015 004 entre el Ministerio de Justicia, Derechos

²⁵ Daniel Varona, *La Lógica del Sistema Punitivo, Material Docente de la Universidad Oberta de Catalunya de Penología* (Barcelona, Universidad Oberta de Catalunya, 2013) 19.

Humanos y Cultos y el Ministerio de Trabajo; quienes el 22 de mayo de 2015, expidieron el Reglamento que regula la relación especial de trabajo en relación de dependencia de las personas que se encuentran cumpliendo una pena privativa de libertad, del cual se han firmado 41 contratos laborales con personas privadas de libertad.²⁶

Según el Boletín Estadístico correspondiente al mes de enero de 2017 la población penitenciaria adulta en Ecuador es de 34.778, de ellas como anotamos anteriormente 10.121 personas privadas de su libertad participan en capacitaciones de servicios auxiliares, talleres productivos y terapia ocupacional y únicamente, tal como consta en el último Informe de Gestión del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos apenas se han firmado 41 contratos laborales de los cuales aún se están negociando entre las autoridades competentes aspectos esenciales como son: la apertura de cuentas bancarias o las emisiones de facturas para efectos tributarios.

Todas estas cifras evidencian que el trabajo en las personas privadas de libertad como un mecanismo de rehabilitación social en Ecuador no se ha adaptado a las exigencias planteadas en la Constitución de la y el Código Orgánico Integral Penal por otra parte, vemos que el Acuerdo Interministerial No. MDT-2015, del 22 de mayo de 2015, que se entiende regula las relaciones de trabajo de las personas privadas de libertad, no está cumpliendo las exigencias y expectativas para las que fue creado.

Si a esta realidad la miramos desde un punto de vista práctico, estas cifras no deberían impresionarnos pues, como hemos venido exponiendo, ni siquiera nuestro Código del Trabajo “actualizado” contempla normativa alguna al respecto.

Andrew Coyle, autor de la obra *La Administración Penitenciaria en el Contexto de los Derecho Humanos*, nos explica que la principal herramienta de una persona privada de su libertad para lograr cumplir una verdadera rehabilitación social es el trabajo, ya que esta es una herramienta que desarrolla las aptitudes íntegras necesarias para un futuro retorno a la sociedad, al señalar:

²⁶ Para conocer más sobre el tema ver: Informe de Gestión Enero a Diciembre 2015, http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2016/06/mjdhc_-_informe_de_gesti%C3%B3n_2015_vf.pdf

Hallar un modo de ganarse la vida es la parte más importante de la capacidad de un recluso de reintegrarse a la sociedad cuando salga de Prisión. Para muchos reclusos, el tiempo que pasen en prisión bien puede ser la primera oportunidad que se le ofrece de desarrollar sus aptitudes vocacionales y trabajar regularmente. El principal objetivo de exigir a los reclusos que trabajen es prepararlos para una vida laboral normal cuando sean liberados y no que la administración penitenciaria gane dinero ni gestione fábricas para beneficios de otros organismos el gobierno.²⁷

De lo estudiado por el autor antes referido podemos resaltar la importancia de desarrollar todas las capacidades y actitudes de la persona privada de libertad, además podríamos agregar la importancia de relacionarse con la sociedad.

Se puede asegurar que a pesar de existir un intento de regulación de las relaciones de trabajo en las personas privadas de su libertad, nos encontramos aún con una normativa vigente que aparentemente garantiza y protege la rehabilitación social, más en rigor no cumple esa función, pues en ella existen vacíos legales, institucionales y jurisprudenciales que no garantizan el tratamiento para que se pueda llegar a este fin; por otra parte, aun nos enfrentamos a empleadores o empresarios con concepciones inhumanas y discriminatorias frente a las capacidades laborales que tienen las personas privadas de libertad, capacidades y cualidades que por la no aceptación de la sociedad en general y, por otro lado los vacíos legales, propios de nuestra legislación, muchos de ellos no desarrollan sus habilidades y destrezas, y lo que es peor aún, en el tiempo que trascurren privados de su libertad las pierden y finalmente son inutilizados o inservibles e inclusive más aptos para delinquir.

Sobre el tema Coyle nos explica: “Los reclusos no tienen que pasar sus días en el ocio o la monotonía. Esto es importante, para su propio bienestar personal y también para la buena administración de la prisión”²⁸ y por otra parte también nos menciona que: “(...) existe otro motivo mucho más positivo que justifica proporcionar a los reclusos un trabajo significativo. Algunos de ellos se dedicaron a actividades delictivas por carecer de medios de vida legítimos, por lo general por la consecuencia de la imposibilidad de encontrar empleo.”²⁹

²⁷ Andrew Coyle, *La administración penitenciaria en el texto de los derechos humanos*, (Reino Unido, Centro Internacional de Estudios Penitenciarios, 2002), 85

²⁸ *Ibíd* 87

²⁹ *Ibíd* 87

Podemos decir que el trabajo es una de las principales herramientas para buscar los fines de la rehabilitación social planteada en nuestra legislación, no obstante, es importante señalar que nos referimos a actividades en las que se considere la libertad de trabajo mencionada en el primer capítulo, trabajo productivo y que además que contemple los principios rectores mencionados y no al trabajo forzoso u obligatorio.

En tal sentido, los convenios internacionales garantizan la rehabilitación de la persona privada de libertad y a su vez prohíben toda clase de actos de tortura y crueldad, de esta manera el numeral 6 del artículo 5 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, señala que las penas privativas de la libertad tendrán como finalidad esencial la reforma y la readaptación social de los condenados. Por otra parte, el artículo 5 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos nos indica que nadie será sometido a torturas ni penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes y el numeral 1 artículo 10 de El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos nos menciona que toda persona privada de su libertad será tratada humanamente y con el debido respeto a su dignidad.

2.2. Las personas privadas de su libertad como grupo vulnerable y el trabajo como herramienta para terminar su condición

La Constitución de la República incluye los derechos de las personas de atención prioritaria; esto significa que, a pesar de la condición de igualdad que tenemos todas las personas y colectivos ante la ley, existen ciertos grupos, colectivos o personas que requieren una atención prioritaria y especializada.³⁰

Esta atención “prioritaria” y “especializada” con relación a nuestro sistema de rehabilitación social lastimosamente, no está bien estructurada, y más bien nos encontramos alejados de los objetivos que pretende el texto constitucional y por consiguiente la legislación secundaria.

Con el fin de encontrar la igualdad de condiciones, muchos instrumentos internacionales de derechos humanos y constituciones nacionales han reconocido la vulnerabilidad de grupos sociales marginados que históricamente se les ha impedido

³⁰ Para conocer más sobre el tema ver: Ecuador, Asamblea Constituyente, *Constitución de la República del Ecuador art. 35, Registro oficial No. 449 (20 de octubre de 2008)*.

alcanzar el goce de derechos fundamentales que tiene el resto de la población.³¹ Dentro de estos grupos sociales marginados, sin duda alguna, se encuentran las personas privadas de libertad.

Cordero nos explica que: “la vulnerabilidad de las personas privadas de su libertad se configura por la imposibilidad de proveerse a sí mismas ciertas condiciones de vida por su situación de limitación de su libertad ambulatoria.”³² , y además, nos explica que: “las medidas de privación de libertad constituyen la limitación legal de un solo derecho, el derecho a la libertad personal.”³³ Por esta razón es importante entender que todos los demás derechos deben ser respetados, y especialmente los derechos que le serán útiles para el desarrollo de una vida digna.

Sobre este punto, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha referido que: “en particular, y tomando en cuenta la posición especial de garante de los Estados frente a las personas privadas de libertad, se les respetará y garantizará su vida e integridad personal, y se asegurarán condiciones mínimas que sean compatibles con su dignidad.”³⁴

Es obligación del Estado, garantizar y velar por los derechos humanos de las personas privadas de libertad, por lo que los tratos inhumanos, las violaciones a los derechos fundamentales como la tortura, tratos crueles y condiciones inhumanas, no deberían permitirse en las cárceles. La obligación de todos los centros de rehabilitación social es la de tener políticas públicas y estructuras claras que permitan el funcionamiento de una adecuada rehabilitación social a las personas privadas de su libertad, sin dejar a un lado la dotación de servicios básicos como son: salud, educación, alimentación, derechos sexuales, libre religión y trabajo.

Como se ha dicho en este trabajo investigativo, es obligación del estado velar especialmente por el derecho al trabajo, derecho humano fundamental de las personas privadas de su libertad, con todas las regulaciones que ejercer este derecho implica, al respecto Cordero nos dice: “(...) los estados deben asumir una serie de

³¹ Para conocer más sobre el tema ver: David Cordero, “*Nuevas Instituciones del Derecho Constitucional Ecuatoriano, Tomo II* (Quito, Sandra Naula Presidenta INREDH, 2010) 93, 107.

³² Ibid 97

³³ Ibid 98

³⁴ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Principio I

responsabilidades particulares y tomar diversas iniciativas especiales para garantizar a los reclusos las condiciones necesarias para desarrollar una vida digna y construir al *goce efectivo de aquellos derechos que bajo ninguna circunstancia pueden restringirse o de aquellos cuya restricción no deriva necesariamente de la privación de libertad y que, por tanto, no son permisibles*”³⁵ (las cursivas son del autor).

Es importante anotar que doctrinariamente existen personas privadas de libertad que merecen una condición de doble vulnerabilidad, al respecto autores como Cordero nos explica que varios instrumentos internacionales obligan a los estados a dar atención prioritaria especial a los menores infractores, mujeres y personas adultas privadas de libertad, quienes de por sí son personas en condiciones de vulnerabilidad y más aún cuando ellas son privadas de su libertad, encontrándose entonces en condiciones de una doble vulnerabilidad.

Estas personas o colectivos que define Cordero como personas en situación de doble vulnerabilidad, son prioridad inmediata por parte del estado, es de suma importancia el trabajo como mecanismo de rehabilitación social. Inclusive para este tipo de casos se considera ajustes a sus condiciones específicas particulares, como por ejemplo, el trabajo en los centros de adolescentes infractores, donde los menores de edad tendrían que sujetarse a las condiciones del Código del Trabajo relacionado al trabajo de menores de edad.³⁶

Una de las falencias del Acuerdo Interministerial No. MDT-2015, del 22 de mayo de 2015, vigente en Ecuador, respecto a estos colectivos, como por ejemplo los menores infractores, es el hecho de que no los menciona y por ende no regula absolutamente nada respecto de ellos, por lo que la idea de trabajo como mecanismo de reinserción social para menores de edad en el país es únicamente una mera expectativa.

Desde cualquier punto de vista, el trabajo es la herramienta esencial para garantizar la tan anhelada rehabilitación social, las personas o grupos de atención prioritaria en condiciones de vulnerabilidad podrían tener una oportunidad a

³⁵ David Cordero, *“Nuevas Instituciones del Derecho Constitucional Ecuatoriano, Tomo II* (Quito, Sandra Naula Presidenta INREDH, 2010) 99

³⁶ Para conocer más sobre el tema ver: Código del Trabajo, artículo 134 (última reforma 30 de diciembre de 2016).

desarrollar sus habilidades y a su vez dignificar sus vidas, inclusive alejándolos, como por ejemplo a los menores infractores, de circunstancias difíciles como son los diferentes problemas psicosociales (drogas, delincuencia, violencia, etc.)

En definitiva, es obligación de los estados el respetar y garantizar las condiciones de trato de las personas privadas de libertad y considerar las condiciones de vida que ellos tienen dentro de una prisión. Al respecto las Naciones Unidas, en el Reglamento para el Tratamiento de los Reclusos, en su regla dos nos dice: “(...) no se debe hacer diferencia de trato fundadas en prejuicios, principalmente de raza, color, sexo, lengua, religión, opinión política o cualquier otra opinión, de origen nacional o social”³⁷.

2.3. Limitación de los derechos de las personas privadas de libertad

Es importante analizar que para que se cumpla el correcto funcionamiento de las políticas de rehabilitación social, es deber fundamental del Estado el evidenciar correctamente qué derechos están limitados para las personas privadas de libertad y qué derechos no pueden ser vulnerados.

En tal sentido Cordero nos explica que: “En la mayor parte de legislaciones occidentales las medidas privativas de libertad sólo conllevan la limitación del derecho a la libertad personal y en algunas la interdicción civil y política”³⁸, entonces entendemos que las personas privadas de su libertad, están en la capacidad de gozar los mismos derechos instrumentalizados en normas nacionales e internacionales sobre derechos humanos, únicamente excluyendo a aquellos derechos que estén limitados de manera temporal por disposición legal o por su condición de privados de libertad, Cordero alude que: “el estado debe garantizar a los reclusos la existencia de condiciones que dejen a salvo sus derechos.”³⁹

Es deber del Estado ser garante de derechos humanos que por instrumentalización nacional e internacional han sido reconocidos a las personas privadas de su libertad, en tal sentido, la única limitación legítima que se les puede

³⁷ Naciones Unidas, Consejo Económico y Social, *Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos (Reglas Mandalas)*.

³⁸ David Cordero, “*Ruptura Nro. 54*” (Quito, Mauricio Maldonado Muñoz, noviembre 2011) 327

³⁹ *Ibid* 328

dar es la libertad personal, por ello para Cordero “Ciertas prácticas comunes del sistema penal ecuatoriano deben ser, por tanto, abolidas, como la incomunicación coactiva, la privación de libertad secreta en lugares oficialmente no reconocidos, la privación de la libertad a mujeres embarazadas y adultas mayores, entre otras.”⁴⁰

Con relación a la práctica laboral como medida de rehabilitación social, el Estado debe poner gran atención y énfasis en cuidar que el trabajo en las personas privadas de su libertad no sea un mecanismo de explotación, o como nos explica Cordero: “se le empiece a descontar los gastos de alimentación y servicios básicos dentro del centro de rehabilitación, en general el trabajo en las personas privadas de libertad se regirá por las mismas normas laborales de los trabajadores libres”.⁴¹ Por otra parte, con relación al trabajo de los adolescentes infractores, Cordero nos explica que este se debe ajustar a las normas nacionales e internacionales de protección en materia de trabajo infantil.

El estado a través de sus órganos competentes, velará y garantizará el correcto funcionamiento de los derechos humanos consagrados en las disposiciones nacionales e internacionales, además deberá dictar políticas públicas y alianzas empresariales para incentivar tanto la ocupación de las personas privadas de su libertad como atraer al mercado a contratar con ellos.

2.4. Trabajo penitenciario, caso español

Como referencia en el marco del derecho comparado y como modelo de gestión a seguir para el sistema de rehabilitación social ecuatoriano, hemos creído oportuno estudiar uno de los sistemas de rehabilitación social más influyentes en Latinoamérica, del mismo se han nutrido algunos sistemas de rehabilitación social de la región, como son los casos argentino y chileno; el sistema de rehabilitación social español se encuentra encaminado a buscar una reinserción laboral con la herramienta del trabajo como mecanismo indispensable para la rehabilitación social, por lo que a continuación detallaremos su estructura.

2.4.1. El trabajo penitenciario en el marco jurídico español

⁴⁰ Ibid 328

⁴¹ Ibid 339

El numeral 2 del artículo 25 de la Constitución Española nos dice:

Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados. El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma gozará de los derechos fundamentales de este Capítulo, a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria. En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, así como el acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad

Partiendo de este enunciado constitucional español debemos destacar que las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad se encuentran dirigidas hacia la reeducación y la reinserción social, el sistema penitenciario español se preocupa directamente en utilizar la herramienta del trabajo como medida para buscar este fin, donde su administración penitenciaria apuesta a la promoción y crecimiento personal de las personas privadas de libertad para que mejoren, a la par, tanto sus habilidades sociales como las laborales.

Constitucionalmente, España desde 1978 ya garantizaba que las personas privadas de libertad tengan derecho a trabajar, garantizaba también los beneficios legales de la Seguridad Social. En el transcurso de los años, España ha ido adaptándose a estos enunciados constitucionales conforme a la realidad penitenciaria y posteriormente a grandes debates desarrollados ha ido incorporando una serie de leyes e instituciones complementarias para mantenerse acorde con su Constitución.

Es importante anotar que actualmente España cuenta con una población penitenciaria de 70392 sujetos privados de libertad,⁴² si realizamos el cálculo de población por persona privada de libertad quizá las circunstancias respecto de la población penitenciaria ecuatoriana son similares, es por eso que nos llama mucho la atención el estudio de este marco jurídico ya que, en la actualidad, a diferencia de la realidad nacional, sus avances en materia de reinserción laboral son verdaderamente significativos.

⁴² Para conocer más sobre el tema vea: <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/documentos/estadisticas.html?r=m&adm=TES&am=2012&mm=1&tm=GENE&tm2=GENE>

Por otra parte, el maestro Carlos Edwards nos menciona: “El trabajo del interno debe ajustarse a lo dispuesto en la legislación laboral y de seguridad social vigente, ya que el interno tiene derecho a ejercer todas las atribuciones que le reconocen esas normativas al trabajador”⁴³

España desde 1979 ya contaba con una Ley Orgánica Penitenciaria donde de acuerdo a su realidad de aquel entonces, estructuraba muchas garantías laborales y de seguridad social que a continuación sintetizaremos con la intención de nutrirnos con sus buenas prácticas y su enriquecedora experiencia y de esa manera fortalecer el presente trabajo de investigación.

El marco jurídico del trabajo penitenciario en España es muy amplio, y la mayoría de su normativa está dirigida al trabajo penitenciario, es así que la Ley Orgánica Penitenciaria 1 / 1979 nos menciona en su artículo 26 que: “trabajo será considerado como un derecho y como un deber del interno, siendo un elemento fundamental del tratamiento”⁴⁴, donde establece las condiciones apegadas a los principios fundamentales de derechos humanos sobre el trato justo para personas privadas de libertad.

Esta ley en mención, además garantiza una justa remuneración para los privados de libertad, al respecto, el numeral 2 del artículo 27 nos explica que: “Todo trabajo directamente productivo que realicen los internos será remunerado y se desarrollará en las condiciones de seguridad e higiene establecidas en la legislación vigente”.⁴⁵

A pesar de ser un gran referente en esta materia el modelo español, hay doctrinarios que son críticos de ciertas expresiones, es el caso de Mapelli Caffarena, quien sostiene que la expresión “tratamiento” tiene un parentesco desvalorativo pues, el autor explica que la persona privada de su libertad es apuntada como un elemento negativo y disfuncional.⁴⁶

⁴³ Carlos Edwards, *Régimen de ejecución de la pena privativa de libertad*, (1997, Astrea, Buenos Aires) 143

⁴⁴ Ley Orgánica 1/1979, 26 de septiembre, General Penitenciaria

⁴⁵ Ibid artículo 27

⁴⁶ Mapelli Caffarena Borja, *Lecciones de derecho penitenciario*, (Barcelona, Editorial Universidad Alcalá de Henares, Madrid, 1985) 141

En el mismo sentido, Parma, nos explica que: “En torno al uso lingüístico de la terminología tratamiento se la ha cuestionado por su relación con la ciencia médica o psicológica, por lo que alude directamente a alguien que debe recuperarse de alguna dolencia o trastorno”⁴⁷.

La crítica enunciada podemos sumarla como una falta de acuerdo en relación a la terminología empleada, que si bien es cierto puede dar lugar a confusión, hay que reconocer también que no le quita el mérito al esfuerzo por ver el trabajo como elemental en la reinserción laboral, por lo que se la ha comentado en este trabajo.

Por otra parte, encontramos que el trabajo es un complemento para el procedimiento o “tratamiento” de la rehabilitación y el estado, al igual que todas las administraciones penitenciarias y el personal encargado, están obligados a cumplir esa finalidad.⁴⁸, por otra parte, la misma ley obliga a todos los privados de libertad a trabajar de acuerdo a sus condiciones o aptitudes físicas o de conocimiento, ya que el trabajo es la herramienta de uso obligatorio para encontrar la reinserción social; al respecto la misma ley exceptúa los casos en los que no pueden ser obligados los privados de libertad a trabajar:

- a. Los sometidos a tratamiento médico por causas de accidente o enfermedad hasta que sean dados de alta;
- b. Los que padezcan incapacidad permanente para toda clase de trabajos;
- c. Los mayores de sesenta y cinco años;
- d. Los perceptores de prestaciones por jubilación;
- e. Las mujeres embarazadas durante dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de excepción se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto;
- f. Los internos que no puedan trabajar por razón de fuerza mayor.⁴⁹

De los casos antes mencionados, es el Estado el que tienen la obligación de cuidar de su manutención y garantizar sus derechos fundamentales, ya que no pueden valerse por sí solos.

⁴⁷ Carlos Alberto Parma, *Memorias, ¿Vale la pena la pena?*, (Cuenca, Departamento de publicaciones de la Universidad Católica de Cuenca, 2010) 183

⁴⁸ El artículo 28 de la Ley Orgánica 1/1979 española, establece que: El trabajo será compatible con las sesiones de tratamiento y con las necesidades de enseñanza en los niveles obligatorios. A tal fin la administración adoptará las medidas que reglamentariamente se determinen para asegurar la satisfacción de aquellos fines y garantizar la efectividad del resultado.

⁴⁹ *Ibid* artículo 29

En España, el estado delega la dirección y control de las actividades laborales de los privados de libertad exclusivamente a las autoridades penitenciarias que a continuación estudiaremos detalladamente. Las administraciones penitenciarias son las encargadas de estimular la participación de los internos en la organización y planificación del trabajo y a optar esta herramienta como mecanismo de rehabilitación social.

En España desde el siglo pasado ya se hablaba de crear vínculos laborales carcelarios con la empresa privada donde los trabajadores sean personas privadas de libertad, para esto la legislación española nos ejemplifica y en su enunciado del artículo 32 dicha ley nos menciona: “Los internos podrán formar parte del consejo rector y de la dirección o gerencia de las cooperativas que se constituyan. La administración adquirirá la cualidad de socio de aquéllas, contribuyendo a la consecución del correspondiente objeto social de conformidad con la legislación vigente”.⁵⁰

Del artículo antes escrito, podemos decir que el legislador español buscó la manera de activar el sector productivo, con mano de obra que se encuentra privada de su libertad; y, por otra parte, vemos que desde hace muchos años atrás el legislador español ya había creado los sustentos para que los privados de libertad se puedan asociar, ya que como anotamos antes, la legislación española da la posibilidad de constituir cooperativas con un objeto social, dentro de las que los mismos privados de libertad pueden adquirir el rol de socios y administrar las direcciones o gerencias en conformidad a las leyes españolas.

Por otra parte, el literal c) del apartado primero, del artículo 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ley que vendría a hacer las veces del Código del Trabajo en nuestra legislación, aprobada por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, define las relaciones especiales de trabajo, y da la calidad de relación especial de trabajo a las personas que se encuentran privados de su libertad.⁵¹

⁵⁰ Ibid artículo 32

⁵¹ El artículo 2 literal c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores nos menciona: 1.- se consideran relación laboral de carácter especial: c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.

En el primer capítulo definimos y consideramos pertinente estudiar las relaciones especiales de trabajo y concluimos que estas son aquellas relaciones laborales que por sus especiales características del trabajador necesitan de una regulación específica o especial.

Por otra parte, la legislación española también cuenta con un Reglamento Penitenciario a la Ley Orgánica General Penitenciaria que básicamente desarrolla y ejecuta lo descrito en su ley. Dicho Reglamento a la Ley fue aprobado por Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, donde en su Capítulo IV, Título V, derogado por el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, regula las relaciones laborales de carácter especial de personas privadas de su libertad que realizan actividades laborales en talleres penitenciarios y regula también la Protección de Seguridad Social.⁵²

En definitiva nos encontramos frente a un marco jurídico español que se ha dedicado a lo largo de la historia a llenar todos los vacíos legales posibles para garantizar el correcto funcionamiento del trabajo en personas privadas de libertad. El aparatage jurídico español en esta materia es muy detallista y dinámico, acoplado completamente a la realidad actual y a las exigencias presentes de su sistema penitenciario pero, creería necesario precisar que no es únicamente el aparatage jurídico español el dinámico, sino que la sociedad también ha respondido de una buena manera, por lo que vemos la necesidad de involucrar a las sociedades que tienen el deber de ser solidarias.

Al respecto, Parma, haciendo una cita muy reflexiva, menciona que es necesario dotar de un carácter más humano a las prisiones, dándoles a la vez un carácter espiritual “humanizar la prisión”, como tantos juristas, teólogos, filósofos, médicos y psicólogos, entre otros, han mencionado en su debate sobre la necesidad de dar una mirada al plano más interno y humano de los centros de rehabilitación.⁵³

2.4.2. Instituciones gubernamentales y personal español encargado de la administración penitenciaria

Por otra parte, no solo el marco jurídico es bien dotado sino también sus institucionalizaciones, donde nos encontramos con organismos del sector público que

⁵² Para conocer más del tema ver: Real Decreto 782/2001, de 6 de julio.

⁵³ Carlos Alberto Parma, *Memorias, ¿Vale la pena la pena?*, (Cuenca, Departamento de publicaciones de la Universidad Católica de Cuenca, 2010) 187.

garantizan y velan el eficaz cumplimiento de todas las normas antes sintetizadas, por ello la importancia de estudiar estas instituciones lo cual permitirá tener un significativo aporte para solucionar el problema planteado en el presente trabajo de investigación.

Se anotan a continuación las deducciones de la investigación sobre las instituciones administrativas del sistema penitenciario español e identificaremos sus avances.

Con el fin de cumplir los objetivos descritos en la Constitución española y sus normas vinculantes, el Ministerio del Interior español a través de la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias, institución encargada de la administración carcelaria española, ha construido interesantes proyectos a fin de favorecer la reinserción laboral de personas privadas de libertad.

Sin duda alguna este tipo de proyectos son una muestra del adelanto del sistema penitenciario español donde actualmente son perfectamente institucionalizados y estructurados y sobre todo han dado excelentes frutos en materia de reinserción laboral; entre sus principales programas están los siguientes:

Programa Individualizado de Tratamiento (PIT), programas específicos de intervención, enseñanza reglada y formación, trabajo e inserción laboral, programas de ocio y cultura, programas deportivos, entre otros.⁵⁴

Para los fines del presente trabajo de investigación, detallaremos puntualmente dos programas referentes a la reinserción laboral, estos son el Programa Individualizado de Tratamiento (PIT) y, Trabajo e Inserción Laboral.

Con respecto al Programa Individualizado de Tratamiento (PIT) nos encontramos frente a un plan estructurado y muy dinámico “(...) En su elaboración se tienen en cuenta aspectos como ocupación laboral, formación cultural y profesional, aplicación de medidas de ayuda, tratamiento y las que hubieran de tenerse en cuenta para el momento de su liberación.”⁵⁵

⁵⁴ Para conocer más sobre el tema ver: Plataforma virtual Ministerio del Interior España, Reducción y Reinserción social, <http://www.institucionpenitenciaria.es/>

⁵⁵ Descripción del Programa Individualizado de Tratamiento, <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/Reeducacion/tratamientoPenitenciario.html>

El programa de Individualización de Tratamiento es un programa en el cual las personas privadas de libertad pueden acceder de manera voluntaria, donde existe la oportunidad de que cada persona privada de libertad elija dos tratamientos que son: 1. Actividades Prioritarias. Se enfocan específicamente en mejorar las carencias más importantes de las personas como, por ejemplo, los factores que les involucró a su vida delictiva, que pueden ser problemas relacionados con drogas o agresiones sexuales en la niñez, o carencias de formativas básicas como educación, o carencias en formación laboral donde se prioriza la reinserción laboral y; por otra parte, 2. Actividades Complementarias. Las que no están relacionadas directamente a la etimología delictiva de la persona, sino más bien en reforzar aspectos como ampliar las perspectivas laborales a fin de mejorar la calidad de vida y preparación para una futura reinserción social.⁵⁶.

Cabe decir que, desde mi personal perspectiva, el programa de mayor importancia y que tal vez cuente con los más grandes logros en materia de reinserción laboral, es el Programa de Trabajo e Inserción Laboral. Como hemos venido diciendo, el trabajo para la legislación española es un instrumento básico para llegar a cumplir la reinserción de la persona. Puesto que este le preparará para una mejor integración en el entorno laboral, es prioridad para el sistema penitenciario español brindar a las personas privadas de libertad la posibilidad de tener una formación laboral, ya que usando esta herramienta se pueden alcanzar grandes metas como, por ejemplo, la desvinculación total de organizaciones delictivas y la integración adecuada en la sociedad.

Este proyecto de Trabajo e Inserción Laboral, se encuentra delegado a la Entidad Estatal de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (TPFE).

Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (TPFE) es una entidad estatal de derecho público que se encuentra adscrita al Ministerio del Interior, a través de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, teniendo por objeto la promoción, organización y control del trabajo productivo y la formación y orientación para el empleo de los privados de libertad en los centros penitenciarios,

⁵⁶ Para conocer más sobre el tema ver: Programa Individualizado de Tratamiento, http://www.institucionpenitenciaria.es/web/export/sites/default/datos/descargables/instrucciones_Circulares/I_4-2009.pdf

esta se encuentra regulada por el Real Decreto 122/2015, de 27 de febrero y tiene como principales objetivos; la gestión de la formación para el empleo y la inserción laboral y, proporcionar al privado de libertad un empleo retribuido, con los beneficios de la seguridad social.⁵⁷

Esta entidad pública, se encarga de poner los recursos que sean necesarios para aumentar los niveles de empleabilidad dentro de la población privada de libertad, la misma entidad es la encargada de buscar plazas de empleo, dependiendo de la cualidad o característica de los privados de libertad, a estas actividades se las acompaña de formación y orientación laboral.

Este empleo productivo, abastece a la persona privada de libertad e inclusive al resto de la población penitenciaria en aspectos básicos del día a día como son: alimentación, lavandería, enfermería, servicios de economato, etc., además, Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (TPFE), tienen como política crear escenarios similares al entorno laboral fuera de los centros de rehabilitación, en cuanto a exigencias tecnológicas, laborales y organizativas.

Las actividades productivas y comerciales orientan principalmente a: Gestión de los Servicios Básicos, en donde los propios privados de su libertad a través del trabajo y, por ende, a través de su remuneración justa, tienen la oportunidad de costear sus propios servicios básicos; Producción en los Talleres Carcelarios, en donde se prioriza la calidad de los productos elaborados o fabricados en los propios talleres carcelarios, con estándares de muy alta calidad y; los Acuerdos con Empresas, en donde se llegan a convenios con empresas o compañías del sector societario que llegan a instalar sus talleres u oficinas conforme a los criterios empresariales de su propia actividad productiva y, en contra parte, el centro de rehabilitación social pone a disposición el espacio físico y el recurso humano.⁵⁸

Una de las cosas más interesantes que podemos resaltar y que nos llama mucho la atención es que esta entidad estatal (Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo), cuenta con personería jurídica propia, lo que le convierte en una entidad con capacidad para adquirir y poseer bienes, y a su vez tiene sus propios

⁵⁷ Para conocer más sobre el tema ver: plataforma digital Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo http://oatpfe.es/seccion=1175&idioma=es_ES

⁵⁸ Ibid

derechos y también contrae obligaciones como, por ejemplo, las obligaciones tributarias, es decir, esta entidad estatal factura a nombre de las personas privadas de libertad y, también es facultada para ejercer acciones judiciales.⁵⁹

Todas estas actividades que desarrollan las instituciones administrativas penitenciarias, son el resultado de una legislación muy nutrida en el campo del trabajo de personas privadas de libertad como medio idóneo para una reinserción social y laboral, sus beneficios son tanto para el estado al cual le interesa rehabilitar a la persona privada de libertad y que a su vez, se deslinda de toda responsabilidad económica que llegue a costar la manutención diaria de todas las necesidades básicas de la personas privadas de libertad, ya que ellas cumplen un rol de auto sustentabilidad con su propio trabajo en el tiempo que pasen privados de su libertad; por otra parte, el beneficio de las personas privadas de libertad que con el trabajo dignifican su estadía carcelaria y, a su vez, se rehabilita tanto social como laboralmente y, finalmente, la empresa privada también involucrada y beneficiada ya que consigue activar su matriz productiva a costos de mano de obra no tan elevados y, por otro lado, con algunos beneficios tributarios como son la exoneración de ciertos impuestos, lo que incentiva a la empresa privada a contratar personas privadas de su libertad.

Finalmente, nos quedamos con una reflexión de Parma, que a propósito de la institucionalización y el desempeño del personal administrativo carcelario nos dice lo meritorio de: “Poner la Proa en busca de un nuevo perfil del personal penitenciario como educador, formador por antonomasia, cultor de los derechos humanos, prohiendo así la resocialización del interno a través de la sublime institución del trabajo.”⁶⁰

2.4.3. La actividad empresarial española en instituciones penitenciarias

Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (TPFE), a través de su plataforma virtual, pone a disposición de todas las empresas externas la posibilidad de colaborar con el proyecto de reinserción laboral de personas privadas de libertad,

⁵⁹ ibid

⁶⁰ Carlos Alberto Parma, Memorias, *¿Vale la pena la pena?*, (Cuenca, Departamento de publicaciones de la Universidad Católica de Cuenca, 2010) 183

donde los centros carcelarios españoles prestan sus instalaciones y el recurso humano necesario para el desempeño de las actividades propias de cada empresa.

El gobierno del Reino de España ha hecho, a lo largo de los años, grandes inversiones económicas para equipar los centros carcelarios con “naves industriales penitenciarias”, estas llamadas naves industriales penitenciarias son espacios muy bien equipados de tecnología de punta con el fin exclusivo de desarrollar las distintas actividades laborales propias de cualquier empresa, estos espacios también prestan la facilidad de capacitar profesionalmente al trabajador y de esta manera promover su inserción social y laboral.

Según el portal web de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, las empresas que se encuentren interesadas pueden realizar todo tipo de actividades comerciales e industriales, donde se garantiza a la empresa instalaciones, recursos humanos y competitividad, dentro de las principales actividades que se pueden realizar podemos nombrar: manufactura, cableados, envasado y clisterizado, montajes eléctricos y electrónicos, papel y cartón plásticos, inyección de plásticos; confección de uniformes, ropa de trabajo, cortinas, sábanas, colchas, fundas de colchón; servicios como: call center, lavanderías, digitalización de documentos; mobiliario y metal como: muebles de carpintería, esculturas en madera, soldadura y mecanizados; artes gráficas como: diseño gráfico, trabajos de edición, publicidad, entre otros.⁶¹

Actualmente, la actividad empresarial en los centros penitenciarios se materializa a través de “Compromisos Específicos de Colaboración”, en donde en conformidad al Real Decreto 782/2001 de 6 de julio, se establecen las condiciones con las empresas y a su vez, regula las relaciones comerciales entre las empresas y Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo; por otra parte, las condiciones específicas para realizar o firmar estos “Compromisos Específicos de Colaboración” se encuentran enunciados en el texto denominado “Condiciones Generales de Colaboración” del 8 de octubre de 2013.⁶²

⁶¹ Para conocer más sobre el tema ver: http://oatpfe.es/portada/Empresas/ActividadEmpresarial/seccion=1185&idioma=es_ES.do

⁶² Para conocer más sobre el tema ver: Condiciones Generales de Colaboración, Entre el organismo autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo y Empresas y entidades

Las cifras que manejan las autoridades españolas son interesantes, pues hasta la actualidad, según la página web de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, existen 130 Compromisos de Colaboración con empresas en distintas áreas del sector productivo, firmados desde el año 2008, dando ocupación laboral a un promedio de 3.500 personas privadas de libertad y existen metas planteadas por parte de las autoridades administrativas carcelarias que son alcanzar la totalidad de la superficie productiva carcelaria.⁶³ Lo que también habla de una buena respuesta por parte de la sociedad a la hora de contratar personas privadas de libertad.

2.5. Trabajo Penitenciario, Caso Argentino

En general con relación a los países miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA), dependiendo de cada país, los encargados de la administración penitenciaria asisten y participan periódicamente en las “Reuniones de ministros de justicia u otros ministros, procuradores o fiscales generales de las Américas” (REMJA), donde nuestro país ha sido participante constante por medio del Ministerio de Justicia, Derecho Humanos y Cultos; inclusive Quito fue la sede de la novena y penúltima edición realizada el pasado 28 y 29 de noviembre de 2012. En estas reuniones las regiones participantes han debatido entre otros temas, aquellos relacionados a políticas de modernización de la Justicia y de cooperación jurídica penal. Al respecto existen directrices especiales encomendadas al fortalecimiento en materia de cooperación carcelaria de la región, como, por ejemplo:

Alentar a los Estados Miembros a que continúen intercambiando información, experiencias y buenas prácticas, así como fortaleciendo la cooperación mutua, en materia de políticas carcelarias y penitenciarias, con especial énfasis en estrategias y acciones que aseguren el respeto, garantía y protección de los derechos de las personas privadas de libertad, y que aprovechen para tal efecto las reuniones de Autoridades Responsables de las Políticas Penitenciarias y Carcelarias de los Estados Miembros y del proceso REMJA.⁶⁴

Lastimosamente, el tema de cooperación o intercambio de buenas prácticas entre los Estados Miembros de la OEA y la República del Ecuador, en materia de

privadas en la gestión de talleres productivos,
http://oatpfe.es/docs/repositorio/es_ES/empresas/condiciones.pdf

⁶³ Para conocer más sobre el tema ver:
http://oatpfe.es/portada/Empresas/ActividadEmpresarial/seccion=1185&idioma=es_ES.do

⁶⁴ Para conocer más sobre el tema ver:
<http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10548.pdf?view=1>

políticas carcelaria y penitenciaria, especialmente con el énfasis en el tema de trabajo, como un mecanismo de reinserción social, no ha existido.

Al parecer las realidades de los sistemas de rehabilitación social latinoamericanos están en condiciones similares a la realidad de nuestro país pues, en general, Latinoamérica carece de políticas públicas carcelarias orientadas al trabajo de personas privadas de libertad, al respecto, existe doctrina latinoamericana que nos advierte la importancia del trabajo como un mecanismo de reinserción social y la necesidad de incorporar este tema a nuestras legislaciones en la Región.

Quizá, si de algún modo podemos comparar, podríamos decir que el referente latinoamericano en materia de rehabilitación social es Argentina, ya que en su legislación, si bien es cierto nos encontramos con inconsistencia de normas, por otra parte, podríamos decir que Argentina tiene el marco jurídico más amplio de la Región en la temática, al respecto, tratadistas argentinos como Cecilia Laura Senesi, nos habla de la importancia del tema y nos explica que el trabajo en las personas privadas de su libertad es un elemento vital e importante que beneficia no únicamente a la persona privada de su libertad sino también al estado, donde la persona privada de libertad puede optar por escoger y en contraparte, el estado debe desarrollar por imperio constitucional.⁶⁵

Para Senesi, hablar de la concepción de trabajo es hablar de un derecho en diferencia a la concepción antigua de castigo, según Senesi este tema no es novedoso, pues al hablar de prisiones siempre se ha guardado un vínculo estrecho con el trabajo, pero al respecto nos menciona: “es momento de preguntarnos cómo funcionan esos lineamientos prescriptivos en la realidad diaria que atraviesan las personas privadas de libertad”⁶⁶.

Con respecto a la realidad actual en Argentina, Senesi nos explica que históricamente, el trabajo ha venido siendo una obligación incluida en la pena que se ha desarrollado a manera de castigo y, por otra parte, el Estado ha ocupado el tiempo libre de las personas privadas de su libertad para generar mano de obra gratuita y de esta manera emprender obras estatales, al respecto cita como ejemplo: “(...) ello es

⁶⁵ Para conocer más sobre el tema ver :Cecilia Laura Senesi, *La Rehabilitación Social en el Contexto de Latinoamérica*, (Quito, Serie Justicia y Derechos Humanos 1ra Edición) 101 - 122

⁶⁶ Ibid 102

lo que sucedió en el sur de la República Argentina, precisamente en el Penal de Ushuaia, donde los penados fueron construyendo la ciudad a medida que ésta iba poblándose y se movían sin demasiados controles, toda vez que el frío allí era terrible, que frustraba los intentos de fuga. Ello se contradecía con cierta concepción general del trabajo, absolutamente desregulada normativamente, en la cual las relaciones de dependencia se caracterizaban por sus prácticas abusivas e irrespetuosas de los derechos de los trabajadores.”⁶⁷

Por otra parte, nos encontramos con el gran debate argentino sobre la remuneración a percibir de una persona privada de libertad que al respecto Senesi nos explica y dice que según la normativa constitucional argentina, es evidente que los trabajadores privados de libertad gozan de igualdad de derechos y obligaciones de quienes se encuentran en libertad⁶⁸, entonces, explica Senesi que: “debe haber igualdad entre los asalariados, una retribución justa por la prestación de fuerza de trabajo, un salario mínimo vital y móvil, e igual remuneración por igual tarea.”⁶⁹ Si bien es cierto, el trabajo carcelario en la legislación argentina ha ido tomando otro tinte y no es más visto como parte de una pena, “-discutible a todas luces-”⁷⁰, en su legislación si se encuentran límites claros, como más adelante anotaremos.

La Constitución Nacional argentina en su artículo 14, reconoce al trabajo dentro de la cárcel como un derecho social, lo cual es un avance significativo. Al respecto Marchiori, autor citado por Sinesi, nos explica que: “El trabajo en la cárcel es laborterapia ya que debe desarrollarse teniendo como objetivo la capacitación del interno y no la explotación del mismo”⁷¹ y, por otra parte, la Ley de Ejecución de la Pena Privativa de Libertad o ley denominada 24.660, en su artículo 106, consagra el derecho al trabajo como “derecho y un deber del interno”⁷².

Otro avance significativo dentro de la legislación argentina que resalta el debido cumplimiento de los textos antes citados de la Constitución Nacional

⁶⁷ Ibid 103

⁶⁸ Para conocer más sobre el tema ver: Constitución Nacional argentina, artículo 31.

⁶⁹ Cecilia Laura Senesi, *La Rehabilitación Social en el Contexto de Latinoamérica*, (Quito, Serie Justicia y Derechos Humanos 1ra Edición) 105

⁷⁰ Ibid 105

⁷¹ Ibid 105

⁷² Para conocer más sobre el tema ver: Ley de Ejecución de la Pena Privativa de Libertad, número 24.660, artículo 106

argentina, es la constitución del “Sindicato Unión de Trabajadores Privados de Libertad Ambulatoria” (S.U.T.P.L.A.), su acta de constitución fue elaborada el 13 de julio de 2012 en conformidad a las leyes internas de Argentina y, básicamente el principal objetivo de este sindicato es contribuir al nuevo paradigma social de derechos laborales de quienes sean procesados o estén purgando una pena en un centro penitenciario, y por otra parte, motivan a las personas privadas de su libertad para que a través del sano hábito laboral tengan acceso en el medio libre.

Por último, la ley 24.660 en la República Argentina nos explica que: “(...) la ejecución de la pena privativa de libertad, en todas sus modalidades, tiene por finalidad lograr que el condenado adquiera la capacidad de comprender y respetar la ley procurando su adecuada reinserción social”⁷³ y, además nos menciona que: “(...) el régimen penitenciario deberá utilizar de acuerdo con las circunstancias de cada caso, todos los medios de tratamientos interdisciplinarios que resulten necesarios para la finalidad enunciada”⁷⁴.

Hasta aquí, hemos podido revisar todas las normas internas argentinas que hacen referencia al trabajo de las personas privadas de libertad, sin embargo al tratar casos concretos a la hora de contratar personas privadas de libertad, quizá nos encontramos con similares problemas que encontramos en nuestro país, pues la inconsistencia entre normas y la falta de políticas públicas no ha permitido que los casos de trabajo forzoso, trabajo no remunerado u ocupación de tiempo de personas privadas de libertad para realizar trabajos a favor de entidades estatales, termine.

En conclusión, en referencia al caso argentino, los preceptos constitucionales no van de la mano de sus demás normas regulativas en materia de trabajo penitenciario, como habíamos mencionado, uno de los principales problemas debatidos en Argentina es el caso de las remuneraciones a las personas privadas de libertad, pues como nos explica Senesi, existe un conflicto de leyes entre la Constitución Nacional de Argentina y, la ley 24.660, ya que en su artículo 120 dice: “el salario del interno no será inferior a las tres cuartas partes del salario mínimo vital

⁷³ Para conocer más sobre el tema ver: Ley de Ejecución de la Pena Privativa de Libertad, número 24.660, artículo 1

⁷⁴ Ibid

móvil cuando la organización del trabajo esté a cargo de la Administración (...);⁷⁵ el debate que se ha generado es con relación al salario que deba percibir una persona privada de libertad, el cual no está acorde al mandato constitucional de salario legal mínimo establecido, al respecto Senesi nos explica que: “por imperio constitucional la remuneración que perciban las personas privadas de su libertad no puede ser inferior al salario mínimo vital y móvil”⁷⁶ por ello ella sugiere: “una urgente revisión normativa”⁷⁷ o a su vez, “la declaración de inconstitucionalidad y el posterior pago de los montos que efectivamente corresponden.”⁷⁸

Por otra parte, Carlos Alberto Parma, al hablar del mismo artículo 120 en referencia a la parte donde menciona: “(...) si los bienes o servicios producidos se destinaren al estado o a entidades de bien público, el salario del interno no será inferior a las tres cuartas partes de salario mínimo vital móvil.”⁷⁹ El autor nos explica que “Este artículo hace diferenciación según sea el destino de los bienes y la forma de organización del trabajo, distinción que carece de sentido y es contradictoria a lo preceptuado constitucionalmente”. Y, según nos explica Parma, a esto debe sumarse que el privado de libertad no participa en la decisión respecto del destino que se le da a lo producido y tampoco en la elección de la modalidad laboral lo que le faculta el derecho de percibir el mismo salario que por su categoría le correspondería en la libertad.

Finalmente, Senesi, precisa que: “si bien la ejecución de la pena y la condición de encierro implica la suspensión de ciertos derechos, no parece justificación razonable ni se advierte necesidad alguna en despojar a la persona privada de su libertad de sus derechos de trabajador asalariado y de la remuneración que constitucionalmente le corresponde”.⁸⁰

Por otra parte, algo que resulta novedoso de la legislación argentina es que, en referencia a la organización del trabajo, el artículo 119 de ley 24.660 nos señala que:

⁷⁵ Para conocer más sobre el tema ver: Ley de Ejecución de Penas Privativas de libertad, Ley Nro. 24.660, artículo 120

⁷⁶ Cecilia Laura Senesi, *La Rehabilitación Social en el Contexto de Latinoamérica*, (Quito, Serie Justicia y Derechos Humanos 1ra Edición) 114

⁷⁷ *ibid*

⁷⁸ *ibid*

⁷⁹ Para conocer más sobre el tema ver: Ley de Ejecución de Penas Privativas de libertad, Ley Nro. 24.660, artículo 120

⁸⁰ *ibid*

“El trabajo y la producción podrán organizarse por administración, bajo las formas de ente descentralizado, empresa mixta o privada, por cuenta propia del interno o mediante sistema cooperativo. En cualquiera de estas modalidades la administración ejercerá la supervisión de la actividad del interno en lo concerniente al tratamiento”⁸¹

Carlos Alberto Parma, desglosa el artículo en referencia y nos enseña que al referirnos a la administración, el estado es quien provee la materia prima y todos los elementos necesarios para realizar el trabajo y de todo lo producido se abona la remuneración; al referirnos al ente descentralizado, de características similares a la anterior pero en este caso se crea una sociedad estatal que se encarga de la organización de la actividad laboral; al referirnos a empresa mixta o privada, en este caso es un particular el que suministra materia prima y todas las herramientas, y esta es la que se encarga de la remuneración y también dispone la producción; al referirnos por cuenta propia, es donde se da la oportunidad al interno de desarrollar la actividad por sí mismo y así disponer de su producción y recibir sus ganancias, y finalmente, al referirnos a cooperativas, es aquel donde varias personas privadas de libertad se asocian distribuyendo las labores, fijando los aportes y repartiéndose las utilidades entre ellos, teniendo claro que cualquiera que sea la modalidad elegida, la autoridad penitenciaria ejercerá la supervisión de las actividades.⁸²

Finalmente nos quedamos con una reflexión de Parma: “Queda entonces la utopía de creer en el ser humano, en el hombre que, derruido, representativo de una humanidad única y solitaria, donde el quebranto del encierro ha podido más, *gana dignidad en el trabajo* (las cursivas son del autor), se eleva en la búsqueda de la luz - aunque tenue- en el camino de la esperanza, y nos propone que abramos una puerta... aquella que no debimos haber cerrado nunca...”⁸³.

Nos quedamos con esta reflexión pues como finalidad de este trabajo de investigación nos planteamos la posibilidad de garantizar a las personas privadas de libertad un trato más digno y justo, prestándole todas las herramientas necesarias para una correcta rehabilitación social integral, es por eso que estamos convencidos de que el trabajo es la mejor herramienta, que mientras dignifica a su vez convierte a

⁸¹ Ley de Ejecución de Penas Privativas de libertad, Ley Nro. 24.660

⁸² Carlos Alberto Parma, Memorias, *¿Vale la pena la pena?*, (Cuenca, Departamento de publicaciones de la Universidad Católica de Cuenca, 2010) 158

⁸³ Ibid 188

la persona privada de libertad en persona productiva, alejándole en su totalidad de la vida delictiva; insistimos en la importancia de mejorar las legislaciones de toda la región para en un futuro garantizar a nuestros privados de libertad el acceso laboral.

2.6. Programa de reinserción laboral, caso chileno

En el presente trabajo de investigación, creo pertinente enfocarnos brevemente en el programa de reinserción laboral del gobierno de Chile, donde a manera de referencia se ha intentado incorporar las buenas prácticas de la legislación española. Dentro de los aspectos más importantes podemos mencionar que su sistema de rehabilitación social, administrado por el Ministerio de Justicia del Gobierno de Chile y ejecutado por la Gendarmería de Chile, actualmente cuenta con un programa de reinserción laboral dirigido a personas privadas de su libertad.

El Programa de Reinserción Laboral, se inició en el año de 1994 con el fin de contribuir a la seguridad pública chilena mediante la inserción con un trabajo remunerado de personas privadas de libertad, a inicios del año 2013, este programa ya se encontraba estructurado y funcional y ya prestaba programas como: capacitación laboral que va acompañada de apoyo económico mediante la entrega de herramientas, materia prima o maquinaria.⁸⁴

Estadísticamente hablando, este programa opera en 26 de los 37 centros de rehabilitación social de Chile, es decir que el 70% de los establecimientos penitenciarios de Chile se encuentran cubiertos por el programa y, actualmente se encuentran en el programa 2038 personas privadas de su libertad.

Es importante anotar que, si bien es cierto, este tipo de programas son de vital importancia para buscar una rehabilitación social adecuada, hay que también reconocer que, lastimosamente la realidad de muchos países de nuestra región es que no cuentan con los recursos económicos necesarios que requieren este tipo de proyectos, pues nos vemos frente a otro problema que no es únicamente el problema legislativo en los países de la región, sino también, el económico, pues si nos ponemos a comparar, el programa de reinserción laboral del gobierno de Chile, tuvo por ejemplo asignado para el año 2014, mediante la Ley de Presupuesto del Sector

⁸⁴ Gendarmería de Chile, Ministerio de Justicia, *Memorias*, (Santiago de Chile, 2013) 48

Público (Ley 20.713) un total de M\$ 2.347.768 mediante transferencia corriente proveniente de la Subsecretaría de Prevención del Delito (Ministerio del Interior), dicho valor es con el fin exclusivo de financiar el programa de Reinserción Laboral.⁸⁵

⁸⁵ Para conocer más sobre el tema ver:
<http://www.gendarmeria.gob.cl/programasderein.jsp>

Capítulo tercero

PROPUESTA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA REGULAR LAS RELACIONES DE CARÁCTER ESPECIAL DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD QUE REALICEN ACTIVIDADES LABORALES EN LOS CENTROS DE REHABILITACIÓN SOCIAL DE ECUADOR

3.1. Lineamientos sobre políticas públicas

Son apremiantes diversas acciones por parte del estado frente al problema planteado en este trabajo investigativo. El estado tiene la obligación de entregar diversas respuestas a la dificultad que representa una verdadera rehabilitación social, sin que exista la posibilidad de que los privados de su libertad encuentren actividades remuneradas a ejecutar, posibilitando una eficaz reinserción laboral y especialmente una respuesta al vacío legal que restringe su derecho al trabajo.

Ante la falta de políticas públicas necesarias para el funcionamiento de las relaciones especiales de trabajo con personas privadas de libertad y la falta de programas que incentiven a las empresas para contratar personas privadas de libertad, es propicio y necesario el rol del estado como regulador ágil y oportuno.

La principal propuesta estará en torno a la responsabilidad del estado de elaborar políticas públicas que permitan tanto la reinserción laboral de las personas privadas de libertad y el incentivo del sector empresarial para que contraten personas privadas de libertad para sus actividades productivas. El estado debe ser el garante de estos aspectos que serán de vital importancia para cumplir los mandatos constitucionales en el tema.

Es pertinente considerar que ubicándonos en el papel de un Gerente General o de cualquier persona encargada de realizar actividades de empleador y/o contratante de trabajadores en determinada empresa o compañía, para realizar las actividades productivas propias de la misma; no será sencillo encontrar apertura para escoger entre sus empleados a una persona que se encuentra privada de su libertad; lo cual significa que es forzoso que las propuestas que se presenten estén dirigidas específicamente a seducir a la empresa para contratar personas privadas de libertad y de este modo conseguir una propuesta de solución al problema.

3.1.1. Creación de una entidad estatal especializada

Las entidades estatales especializadas tienen funciones específicas y se pueden convertir en aliadas ágiles y oportunas para una gestión predeterminada, en el caso del funcionamiento de relaciones laborales de trabajo para personas privadas de su libertad, la formación de una entidad estatal sería una de las principales propuestas a considerar como una solución elemental y superior. Tomando en referencia el caso español, de lo investigado se puede concluir que existe una entidad estatal de derecho público que se encuentra adscrita al Ministerio del Interior, llamada Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (TPFE).

Esta entidad se encarga de poner los recursos que sean necesarios para aumentar los niveles de empleabilidad dentro de la población privada de libertad en España, la misma entidad es la encargada de buscar plazas de empleo dependiendo de la cualidad o característica de los privados de libertad, adicional a estas actividades se brinda formación y orientación laboral.

Entre los principales aspectos positivos que llaman mucho la atención de manera favorable, podemos mencionar:

- a) Esta entidad estatal lleva como política el crear escenarios similares al entorno laboral equipando los talleres de tecnologías de punta a fin de favorecer la futura reinserción laboral de la persona privada de libertad.
- b) El empleo productivo que genera esta entidad estatal permite abastecer a las personas privadas de libertad e inclusive al resto de la población penitenciaria en aspectos

básicos del día a día como son: alimentación, salud, servicios de lavandería, enfermería, servicios de economato, etc.

- c) Esta entidad estatal cuenta con personería jurídica propia, lo que la convierte en una entidad con capacidad para adquirir y poseer bienes, a su vez tiene sus propios derechos y también contrae obligaciones como, por ejemplo, obligaciones tributarias, es decir, esta entidad estatal factura a nombre de las personas privadas de libertad y también es facultada para ejercer acciones judiciales.

En general, los resultados de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (TPFE) en España han dado buenos resultados, a ella se le atribuye todos los logros que en materia de reinserción social por medio del trabajo se han obtenido.

Tomando este modelo de gestión español como propuesta para resolver el problema planteado en este trabajo de investigación, podríamos considerar la conveniencia de que mediante decreto ejecutivo se delegue similares responsabilidades a una entidad estatal ecuatoriana, dicha entidad se podría encargar de ejercer la rectoría, en el país, para garantizar el derecho al trabajo de las personas privadas de su libertad, promoviendo programas, proyectos y acciones destinados a lograr este fin, incorporando en sus funciones los mecanismos de regulación de las plazas de empleo, ofreciendo bolsa de empleo, desarrollando actividades de orientación ocupacional e inclusive profesional, si el caso amerita, y laboral; ajustados a la realidad nacional actual, entre otras actividades posibles.

Actualmente el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos es el encargado de administrar las políticas públicas carcelarias en el país, y si bien es cierto se han desarrollado varias acciones, se evidencia que esta cartera de estado no satisface en forma plena las necesidades carcelarias actuales ni ha desplegado acciones para poner en práctica lo mencionado en el Código Orgánico Integral Penal, cuyo texto garantiza y protege el derecho al trabajo de las personas privadas de libertad.

Seguramente una entidad estatal especializada con el fin exclusivo de elaborar políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, orientación ocupacional para las personas privadas de su libertad, y en lo pertinente a

los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para las personas privadas de su libertad en el Ecuador, nos permitirá alcanzar un modelo de rehabilitación social íntegro con herramientas útiles como el trabajo, para cumplir su fin.

3.1.2. En materia de seguridad social

En el día a día cotidiano uno de los principales deberes de los empleadores, tanto en el sector público como en el sector privado, es la aportación patronal a la seguridad social legalmente establecida⁸⁶, la que seguramente con políticas públicas en las que el estado asuma estos montos podría inducir a las empresas a contratar personas privadas de libertad; por esta razón, es importante establecer medidas de promoción, encaminadas a que el estado asuma los montos de las aportaciones patronales a la seguridad social de las personas privadas de libertad.

Un ejemplo de políticas públicas en relación a la seguridad social está previsto en el Código del Trabajo ecuatoriano, relacionado al contrato juvenil; su artículo 34.3 menciona: “Aporte a la seguridad social. El pago del aporte del empleador bajo esta modalidad contractual será cubierto por el estado central hasta dos salarios básicos unificados del trabajador en general por un año, conforme establezca el IESS (...)”.⁸⁷

Una forma de incentivar a la empresa pública o privada para contratar a personas privadas de libertad, se constituye en ésta de asumir una actitud tutelar por parte del estado, siendo coordinada tal actividad por la entidad estatal especializada sugerida en párrafos anteriores.

3.1.3. En materia tributaria

⁸⁶ Para conocer más sobre el tema ver: Ley de Seguridad Social, Disposición Transitoria 16 (última reforma 30 de diciembre de 2016).

⁸⁷ Para conocer más sobre el tema ver: Ley Orgánica para Promoción del Trabajo Juvenil, Cesantía Desempleo (última reforma 1 de abril de 2016) y, Código del Trabajo, lo referente al trabajo juvenil (última reforma 30 de diciembre de 2016).

El artículo 10 de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno nos habla de los gastos deducibles, estos en general son gastos para la declaración del impuesto a la renta, considerados como aquellos imputables al ingreso, es decir, todos los gastos que se efectúen para obtener, mantener y mejorar los ingresos.

Tomando como referencia el artículo 10 numeral 9 de la ley en mención, en la parte pertinente al tema, nos explica: “Las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por pagos a discapacitados o a trabajadores que tengan cónyuge o hijos con discapacidad, dependientes suyos, se deducirán con el 150% adicional”.⁸⁸

El artículo antes descrito sin duda alguna es un incentivo tributario que tiene la finalidad de inducir a las empresas obligadas a declarar el impuesto a la renta, para que contraten a personas con discapacidad. En la práctica este incentivo tributario ha permitido que muchas empresas contraten personas con algún tipo de discapacidad; la propuesta concreta en este tema es que, de igual manera, el estado elabore políticas públicas similares a ésta, con el fin de recompensar a la empresa, mediante incentivos tributarios, similares al antes descrito, cuando se trate de contratar personas privadas de su libertad.

3.1.4. En materia de inclusión laboral

Otra de las propuestas podría consistir en plantear la obligatoriedad para las empresas públicas y privadas de contratar un porcentaje determinado de personas privadas de su libertad, considerando que este porcentaje de inclusión laboral estará debidamente regulado por la entidad que se crearía para el efecto y se convertiría en una opción que permitiría a los privados de su libertad acceder a un empleo remunerado y digno. Obviamente esta propuesta requeriría una investigación exhaustiva de varios aspectos a considerar como por ejemplo: ¿qué empresas? y ¿en qué actividades se podría exigir esta inclusión laboral?, ¿bajo qué términos y condiciones se realizaría?, ¿cuál sería la bolsa de trabajo de apoyo a los privados de su libertad?; entre otras, serían algunas de las interrogantes a desarrollar para crear esta alternativa.

⁸⁸ Para conocer más sobre el tema ver: Ley Orgánica del Régimen Tributario Interno, artículo 10 (última reforma 30 de diciembre de 2016).

3.2. Propuesta de ley que regule las relaciones especiales de trabajo con las personas privadas de libertad

Es importante promover el trabajo de personas privadas de libertad, para lo cual también es necesario contar con un instrumento jurídico que garantice las disposiciones constitucionales en el tema y por otra parte las disposiciones del Código Orgánico Integral Penal.

En el desarrollo del presente trabajo investigativo se ha mencionado algunas de las falencias que contiene el Acuerdo Interministerial No. MDT-2015, del 22 de mayo de 2015, mismo que se encuentra vigente y pretende regular las relaciones de trabajo de las personas privadas de libertad, pero lastimosamente en la práctica se ha evidenciado que éste no se encuentra contribuyendo a disminuir la vulnerabilidad de las personas que se encuentran en las cárceles del Ecuador en lo relativo a la situación laboral que atraviesan.

En tal sentido es pertinente sugerir la reforma del mismo instrumento, otorgándole mayor fuerza jurídica, por lo que a continuación se propone un instrumento con mayor eficiencia dentro de los siguientes términos:

Lo más idóneo sería que el instrumento regulatorio de las relaciones especiales de trabajo con las personas privadas de libertad se incorpore en nuestro Código de Trabajo con el siguiente título sugerido: “De las relaciones laborales con las personas privadas de libertad”.

En este se deben establecer como contenidos necesarios, los siguientes:

3.2.1. Ámbito de aplicación y exclusiones

Los preceptos de este proyecto de ley regularán las relaciones laborales especiales de trabajo que involucren a personas que se encuentren cumpliendo una pena privativa de libertad en cualquier centro de rehabilitación social del país.

Dentro de este se involucran a las personas privadas de libertad en relación de dependencia y no dependencia que realicen actividades productivas remuneradas.

Del proyecto de ley dejamos excluidas todas las actividades ocupacionales y todas las actividades productivas no remuneradas que se desarrollan en las instalaciones de los centros de rehabilitación social; en general se excluye a todas aquellas ocupaciones o actividades que no tengan naturaleza productiva remunerada.

El proyecto de ley sugerido únicamente abarca las ocupaciones productivas remuneradas bajo relación de dependencia o no dependencia, esto tiene un justificativo ya que estamos hablando de trabajo remunerado como un mecanismo de reinserción laboral, por lo tanto, otro tipo de actividades como las educativas, recreacionales, sociales, ocupacionales no remuneradas, entre otras, donde no existe ninguna retribución económica, no están en el espíritu de esta norma.

3.2.2. El elemento de subordinación

El empleador o contratante dentro de las relaciones especiales de trabajo con personas privadas de libertad tiene la facultad de exigir el cumplimiento de las tareas laborales asignadas; se sugiere cuatro modalidades laborales dentro de los centros de rehabilitación social donde se aplica el elemento de subordinación de la siguiente manera:

Por *administración o empresa pública*: es el propio estado a través de su ente regulador quien provee de materia prima y los elementos necesarios para realizar la actividad productiva remunerada. El mismo ente regulador es quien vigilará y controlará el trabajo realizado por las personas privadas de libertad y a su vez, el mismo pagará su remuneración.

Por *empresa privada*: es un particular quien suministra la materia prima, herramientas, maquinaria, etc., necesarias para realizar el trabajo determinado. Por otra parte, el estado presta el espacio o terreno dentro de los centros de rehabilitación social para realizar la actividad laboral encomendada.

La empresa privada se hace cargo del pago de remuneraciones a las personas privadas de libertad y la misma dispone de la producción.

El control y vigilancia del trabajo realizado por los internos debe estar a cargo de los funcionarios del centro de rehabilitación social, esto responde a las medidas de seguridad de los centros de rehabilitación social del país.

Los delegados de la empresa privada tendrán acceso a las instalaciones de los centros de rehabilitación social donde se realicen las actividades productivas a fin de controlar y supervisar el trabajo realizado por las personas privadas de libertad.

Por *Cooperativas*: el Código Orgánico Integral Penal reconoce al trabajo permitiéndolo desarrollarse mediante asociaciones⁸⁹ en tal sentido, el presente proyecto de ley reconoce la modalidad por la cual los propios privados de libertad se asocian para constituir un colectivo con el fin de obtener un producto del cual tendrán participación, el elemento de subordinación sería organizado entre los propios internos.

Por *relación de no dependencia o cuenta propia*: es el propio interno quien organiza su trabajo, el estado garantizará su cumplimiento a través de su órgano regulador y garantizará que se brinden espacios para este tipo de modalidad laboral, para que las personas privadas de libertad puedan dar a conocer su producción.

Finalmente, en el reglamento a esta ley sugerida se deberían establecer minuciosamente las normas regulatorias de los aspectos vinculados al funcionamiento, supervisión, evaluación y organización de este tipo de trabajo.

3.2.3. Sujetos de la relación laboral

Se consideran como sujetos de la relación laboral a todas las personas privadas de su libertad, y en cualquiera de los niveles de seguridad que se ubiquen, ya sean: nivel mínimo, nivel mediano o nivel máximo⁹⁰ y que desarrollen actividades laborales de producción por cuenta ajena en las instalaciones de los centros de rehabilitación social del país. Dentro de los sujetos de la relación laboral también se incluyen a los adolescentes infractores entre los 15 y 17 años, cuya regulación se

⁸⁹ Para conocer más sobre el tema ver: artículo 12 *Código Orgánico Integral Penal. Registro Oficial, Suplemento No. 180*, Quito, 10 de Febrero de 2014.

⁹⁰ Para conocer más sobre el tema ver: artículo 20 del Código de Ejecución de Penas y Rehabilitación Social.

tiene que ajustar a lo establecido en el Código de la Niñez y Adolescencia, relacionado al trabajo de menores de edad.

Se ha mencionado la distinción de los niveles de seguridad mínimo, mediano y máximo ya que el Código de Ejecución de Penas y Rehabilitación Social, en su artículo 20, explica que todos los privados de libertad, previo a un estudio criminológico, son clasificados en los niveles antes mencionados, por esa razón con el fin de no excluir a ningún privado de libertad es necesario realizar esta distinción.⁹¹

Todas las personas privadas de su libertad que accedan al programa de trabajo como un mecanismo de rehabilitación social, tienen el derecho de ser capacitados para el desarrollo de la actividad productiva específica que vayan a ejecutar.

El Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos como órgano rector en políticas públicas en materia penitenciaria y, por otra parte, el Ministerio de Trabajo como órgano rector en políticas que garantizan igualdad de oportunidades laborales, son las entidades encargadas de velar por el correcto funcionamiento del programa de trabajo de las personas privadas de libertad descritos en el presente proyecto de ley.

Es imprescindible la delegación de funciones, de acuerdo con lo estudiado, como por ejemplo en el caso español mencionado en el anterior capítulo, el éxito alcanzado en este tipo de proyectos se debe en gran parte a la delegación de las administraciones penitenciarias encargadas de la reinserción laboral, donde cada una de las entidades estatales responden por lo actuado en conformidad a sus responsabilidades.

3.2.4. Trabajo voluntario

Bajo ningún motivo está permitido el trabajo forzoso o como medida de castigo, todo tipo de trabajo productivo se lo realizará bajo consentimiento expreso de la persona privada de libertad, el trabajo productivo se lo realizará de manera libre y voluntaria, lo cual constará en el contrato especial de trabajo.

⁹¹ ibid

A lo largo del desarrollo de este trabajo de investigación se concluye la importancia de la libertad laboral como un mecanismo de reinserción social, por ello y en contra parte a todo lo estudiado, de ninguna manera podemos permitir el trabajo sin un consentimiento de la persona privada de libertad, al respecto el maestro Carlos Enrique Edwards nos dice que: “No será un instrumento destinado a neutralizar los “malos pensamientos” de los internos, sino un factor esencial que coadyuvará para su resocialización, generando su capacitación y habilidad laboral para su posterior integración al medio social”⁹²

3.2.5. Aptitud mental

El trabajo que realice la persona privada de su libertad debe estar restringido a su condición psíquica; de esta manera las personas privadas de su libertad no podrán desempeñar una actividad laboral incompatible a su aptitud psicológica.

Corresponde al Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y cultos o dependencia del mismo la creación de programas donde se valoren las aptitudes laborales de cada persona privada de libertad que ayuden a estos a mejorar la eficiencia del trabajo carcelario y a su vez, mejorar la predisposición y aprovechamiento para el interno. A través de un diagnóstico criminológico se evidenciará las aptitudes psicológicas de cada persona privada de libertad que aspire a realizar actividades productivas remuneradas en los centros de rehabilitación social.

3.2.6. Objeto y finalidad de la relación laboral

La finalidad principal es preparar a la persona privada de libertad a su futura reinserción laboral y a su vez, utilizar la herramienta del trabajo como un mecanismo para encontrar la rehabilitación social integral que enuncia la Constitución de la República.⁹³

El trabajo de las persona privada de libertad es realizado con el objeto de ser productivo remunerado y con el fin de beneficiar tanto a la persona privada de su libertad, como al sector productivo público y privado y por ende el estado.

⁹² Carlos Enrique Edwards, *Ejecución de la Pena Privativa de Libertad*, (Buenos Aires, Editorial Astrea, 2007) 139

⁹³ El artículo 201 de la Constitución de la República menciona: “El sistema de rehabilitación social tendrá como finalidad la rehabilitación integral de las personas sentenciadas penalmente (...)”

La postura planteada en líneas anteriores es que el proyecto de ley considere al trabajo como la base del tratamiento del interno, evidenciando la incidencia positiva que tiene el trabajo del privado de libertad en su desarrollo personal. Al respecto el maestro Edwards nos explica que al trabajo la ley no lo debe concebir como un instrumento de control del tiempo libre del interno, sino: “como un elemento esencial que contribuye decididamente a la reintegración social del penado.”⁹⁴

3.2.7. Contrato especial de trabajo

El contrato especial de trabajo de una persona que se encuentre privada de su libertad se lo extenderá en cuatro ejemplares por escrito, un ejemplar lo recibirá la persona privada de libertad, otro la empresa pública o privada del sector productivo y, los restantes a las carteras de estado responsables de su legalización y supervisión.

En el primer capítulo de este trabajo se conceptualizó lo pertinente al estudio de las relaciones especiales de trabajo, las mismas que fueron definidas como aquellas relaciones laborales que por las especiales características del trabajador, necesitan de una regulación específica o especial. Con todos estos antecedentes se incorporará a este proyecto de ley la denominación de “contrato especial” para identificar las relaciones laborales con personas privadas de libertad.

3.2.8. Remuneración

La remuneración de las personas privadas de libertad no será menor al salario básico unificado del trabajador en general, o a la parte proporcional legal, de acuerdo a la modalidad contractual, ya sea por producto o servicio realizado, conforme a las disposiciones del Código de Trabajo.

A efectos de cumplir las disposiciones escritas en el artículo 703 del Código Orgánico Integral Penal, el empleador consignará la remuneración legal pactada a la institución financiera que determinen las autoridades responsables del cumplimiento de los derechos de las personas privadas de su libertad.

⁹⁴ Carlos Enrique Edwards, *Ejecución de la Pena Privativa de Libertad*, (Buenos Aires, Editorial Astrea, 2007) 139

Por ninguna razón el salario de una persona privada de libertad podrá ser embargable, y para ello se velará el cumplimiento de lo establecido en el artículo 703 del Código Orgánico Integral Penal.

Al respecto nuestra ley laboral vigente es muy clara, el artículo 81 establece que en ningún caso el salario puede ser inferior a los mínimos establecidos⁹⁵ y, por otra parte, el artículo 79 nos explica que “a trabajo igual corresponde igual remuneración (...)”.⁹⁶

En lo relativo al destino o uso que debe darse a la remuneración de la persona privada de libertad Edwards manifiesta que sería pertinente que la remuneración debe ser distribuida entre: “obligaciones civiles por reparación del daño, el cumplimiento de la obligación alimentaria y la formación del fondo propio para el interno”⁹⁷.

3.2.9. Responsabilidad patronal.

El incumplimiento de las obligaciones patronales en las relaciones especiales de trabajo con personas privadas de su libertad, se ajustan a las disposiciones del artículo 94 de la Ley de Seguridad Social⁹⁸ relacionadas a la responsabilidad patronal.

3.2.10. La jornada laboral

La jornada laboral de la persona privada de su libertad, se desarrollará en los horarios establecidos en los centros de rehabilitación social y de acuerdo al modelo de gestión penitenciaria.

La jornada laboral en el régimen de seguridad tanto como: máxima seguridad, mediana seguridad y, mínima seguridad, no podrá ser mayor de ocho horas diarias,

⁹⁵ Para más información ver: artículo 81, Código del Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005.

⁹⁶ Código del Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. Artículo 79

⁹⁷ Carlos Enrique Edwards, *Ejecución de la Pena Privativa de Libertad*, (Buenos Aires, Editorial Astrea, 2007) 122

⁹⁸ Para conocer más sobre el tema ver: artículo 94, Ley de Seguridad Social, Registro Oficial Suplemento 465 de 13 de noviembre de 2001.

únicamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación se podrá prorrogar las horas, con la remuneración y los recargos correspondientes.

El presente proyecto de ley sugerido se basa esencialmente en el modelo de trabajo para las personas privadas de libertad como un mecanismo de reinserción social. El Acuerdo Interministerial No. MDT-2015, del 22 de mayo de 2015, en su artículo 7⁹⁹ clasifica los niveles de seguridad y de acuerdo a ellos, determina la jornada laboral, por ejemplo, a los niveles de máxima seguridad les permite trabajar únicamente hasta cuatro horas diarias. Esto desde cualquier punto de vista, contraviene totalmente a la doctrina estudiada cuando se identifica al trabajo como la única herramienta adecuada para conseguir el fin de la reinserción social, además esta exclusión podría observarse como una condición no equitativa, considerando los fines mencionados.

Citando a Edwards al respecto menciona que: “Modernamente, otra es la concepción del trabajo en el sistema carcelario, al considerarlo como un elemento clave en el tratamiento del interno a fin de lograr su reinserción social”,¹⁰⁰ siendo crítico en el tema podemos afirmar que esta clasificación enunciada por el acuerdo interministerial nos retrocede a la historia cuando el trabajo en las cárceles era considerado como un castigo y no como un derecho en el cual la jornada laboral debe ser establecida en la normativa que lo consagre.

3.2.11. Suspensión de la relación laboral

El contrato especial de trabajo de personas privadas de libertad en centros de rehabilitación social podrá suspenderse hasta por un tiempo máximo de treinta días, con sus debidas justificaciones dentro de los siguientes casos:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por incapacidad permanente o temporal de la persona privada de libertad.
- c) Por maternidad y riesgos propios del embarazo.

⁹⁹ Para conocer más sobre el tema leer artículo 7 del Acuerdo Interministerial N0. MDT-2015, del 22 de mayo de 2015, elaborado entre el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos y, el Ministerio del Trabajo

¹⁰⁰ Carlos Enrique Edwards, *Ejecución de la Pena Privativa de Libertad*, (Buenos Aires, Editorial Astrea, 2007) 139

- d) Por razones disciplinarias.
- e) Por razones de orden y seguridad del centro de rehabilitación social.
- f) Traslados de los internos a otro centro de rehabilitación social o, cumplimiento de la pena.

Doctrinariamente, como se anotó en párrafos anteriores, la persona privada de libertad tiene únicamente suspendido un derecho que es el de la libertad, se afirma que ningún derecho adicional al de la libertad puede ser vulnerado, en tal sentido, serían las eventualidades propias de los centros de rehabilitación social como pueden ser: razones de orden de seguridad o traslados de internos, las que derivarían en la suspensión de la relación laboral. Además, la posible suspensión también se la puede dar por los riesgos del trabajo o por el simple hecho de una incapacidad que imposibilite el trabajo de la persona privada de libertad, por otra parte, con el fin de velar los derechos de la mujer embarazada, también se ha incorporado esta condición en este listado.

3.2.12. Efectos de la suspensión de la relación laboral

La suspensión del contrato especial de trabajo de personas privadas de libertad, tendrá los siguientes efectos:

- a) No habrá lugar al pago del proporcional de remuneración al tiempo que corresponde la suspensión.
- b) No habrá lugar al pago de beneficios de ley al tiempo que corresponde la suspensión, estos son décimo tercera remuneración y décimo cuarta remuneración.
- c) El empleador no deberá generar fondos de reserva por el periodo de la suspensión.
- d) El periodo de suspensión no será considerado para la licencia de vacaciones.

3.2.13. Causas de la terminación del contrato especial de trabajo con personas privadas de libertad

El contrato especial de trabajo puede darse por terminado, además de las causales determinadas en el Código de Trabajo por las siguientes:

- a) Por imposición de una sanción disciplinaria, ajena a la relación de trabajo, que le impida cumplir sus actividades laborales por un tiempo superior a treinta días.
- b) Por fuga del centro de rehabilitación social.
- c) Por traslado de la persona privada de libertad, siempre que este traslado impida la prestación de los servicios del trabajador.
- d) Por razones de seguridad y orden.
- e) Por terminar de cumplir la pena privativa de libertad impuesta en sentencia.

Todos los beneficios de ley y haberes, en cualquiera de estos casos, serán liquidados y reconocidos para el trabajador en conformidad a lo dispuesto en el Código de Trabajo.

El artículo 139 del Código del Trabajo ecuatoriano determina las causales de terminación del contrato individual del trabajo,¹⁰¹ a estas, hemos anotado en el presente artículo, las eventualidades propias de la vida cotidiana en un centro de rehabilitación social que podrían surgir en dichas condiciones de vida.

3.2.14. Derechos y obligaciones laborales de las personas privadas de su libertad

Las personas privadas de libertad, tendrán los siguientes derechos laborales básicos, además de los establecidos en el Código del Trabajo.

- a) A no ser discriminados por ningún motivo.
- b) A políticas adecuadas en prevención de riesgos laborales.
- c) A una justa remuneración, al descanso semanal y a las vacaciones anuales.
- d) Al respeto a su intimidad.
- e) Al reconocimiento y valoración del trabajo productivo realizado.

¹⁰¹ Para conocer más sobre el tema ver: Código del Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. Artículo 139

Por otra parte, las personas privadas de libertad, tendrán los siguientes deberes laborales básicos, además de los establecidos en el Código de Trabajo.

- a) Cumplir con las ordenes concretas de su puesto de trabajo apegado a los principios de buena fe, diligencia y respetar las normas de disciplina del centro de rehabilitación social.
- b) Tomar en cuenta las medidas de riesgo laboral que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del personal de organización y gestión de los talleres.
- d) Contribuir para cumplir los fines del trabajo y así cumplir con el objetivo de la rehabilitación social y laboral.

En esta sección se toma como referencia el modelo legal en el sistema jurídico español, el cual adaptado a nuestra realidad puede ser muy ilustrativo, por tal motivo es necesaria la incorporación de lo mencionado a fin de resolver problemas que se puedan suscitar en las relaciones laborales con personas privadas de libertad. Por otra parte, nuestro Código del Trabajo vigente determina los derechos y obligaciones del trabajador, derechos y obligaciones que en caso de presentar un vacío legal en lo relativo a derechos y obligaciones laborales, propios de las personas privadas de su libertad, con el presente proyecto de ley sugerido se ayudará a resolver cualquier eventualidad.

3.2.15. Duración de la relación laboral

La relación especial de trabajo se formalizará a partir de la inscripción del contrato en el ministerio del ramo.

La duración de la relación laboral coincidirá con la obra o servicio que se encomiende.

En este tipo de contratos especiales de trabajo con personas privadas de libertad, no podemos hablar de plazos indefinidos ya que, por la naturaleza del trabajador, los efectos son únicamente mientras esté privado de libertad en un centro de rehabilitación social y como se ha descrito en las causas de la terminación del

contrato especial de trabajo, dado que el tiempo varía de acuerdo a su sentencia impuesta, tomamos como referencia la duración de la obra o servicio que se encomienda.

3.2.16. Organización y dirección del trabajo

Corresponde al Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos o alguna dependencia del mismo, la planificación, organización y control del trabajo desarrollado por las personas privadas de libertad.

La organización y los métodos de trabajo que se apliquen a los talleres de los centros de rehabilitación social, deben asemejarse lo más posible a los de las empresas en el exterior, a fin de favorecer su futura inserción laboral.

Como se anota en los capítulos anteriores de este trabajo, especialmente haciendo referencia a los excelentes resultados que ha tenido España en el tema, vemos el ejemplo de “Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo” (TPFE), que como habíamos mencionado, es una entidad del sector público encargada principalmente de implementar los recursos que necesarios para aumentar los niveles de empleabilidad dentro de la población privada de libertad. Esta entidad, entre otras, tiene como política crear escenarios similares al entorno laboral fuera de los centros de rehabilitación, visualizando las exigencias tecnológicas, laborales y organizativas, con el fin de preparar a la persona privada de libertad a su futura reinserción laboral.

Se torna importante insistir en que se ha tomado como referencia este modelo a fin de incorporarlo en el proyecto de ley planteado, pues es una idea innovadora y está acorde a las exigencias laborales que podrían llegar a tener los privados de libertad en nuestro país, una vez terminada su pena.

3.2.17. Tiempo de trabajo

Los delegados del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, establecerán un calendario laboral que rija para todo el año.

Todos los privados de libertad que puedan y/o deseen trabajar, tendrán derecho a un descanso semanal de dos días, que dependiendo del caso, por regla general serán los días sábados y domingos.

El horario de trabajo se ajustará a las disposiciones legales, esto es, un máximo de ocho horas laborales diarias.

Las vacaciones anuales de las personas privadas de libertad, tendrán una duración de quince días, conforme a las disposiciones del Código del Trabajo. Su disfrute se condicionará dependiendo del tratamiento de reinserción social de cada persona y las políticas del centro de rehabilitación, tiempo en el cual podrá incursionar en talleres deportivos, culturales, de educación u otros.

La presente propuesta de buenas prácticas para regular las relaciones de carácter especial de las personas privadas de libertad que realicen actividades laborales en los centros de rehabilitación social de Ecuador, deberá guardar conformidad a la Constitución de la República y a las leyes relacionadas, para su interpretación general.

3.3 Actividades laborales sugeridas

Con el fin de viabilizar las actividades laborales idóneas o más favorables que pueden realizar las personas privadas de su libertad en los centros de rehabilitación social del país, bajo el proyecto de ley propuesto y de acuerdo a las condiciones del sistema de rehabilitación social del Ecuador, se detallan a continuación, algunas opciones laborales a ser tomadas en cuenta:

Se dividirán las actividades laborales sugeridas dentro de tres ejes principales como son: las empresas externas, la producción propia y los talleres de servicios.

Dentro de las *empresas externas* podemos viabilizar tipos de trabajo como: manipulados de alimentos, trabajos en estructuras y técnicas metálicas, prestación de servicios, confecciones textiles, modalidades de trabajo por teletrabajo y trabajos en madera, trabajos agropecuarios y sus derivados.

Dentro de la *producción propia* podemos viabilizar tipos de trabajo como: trabajos en madera y sus derivados, manipulados de alimentos, trabajos en estructuras y técnicas metálicas, trabajos agropecuarios y trabajos en artes gráficas.

Dentro de los *talleres de servicios* podemos viabilizar tipos de trabajo como: cocina, panaderías, economato y mantenimiento.

CONCLUSIONES

El trabajo es una actividad trascendental puesto que permite la satisfacción de las necesidades humanas y permite el interactuar con otras áreas importantes de la vida de todo ser humano, proporciona al individuo un crecimiento sustancial ya que le conecta con la sociedad. Con esta consideración, el trabajo, refiriéndonos a las tareas productivas y creadoras del ser humano, permite encontrar recursos para la diaria subsistencia y alcanzar cierto grado de autonomía.

Siendo el trabajo una actividad tan importante, es lógico que se encuentre en las normativas de numerosos países y se lo considere un derecho fundamental del ser humano. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1983, en su artículo 23 menciona que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

Así también, tanto la Constitución ecuatoriana como el Código del Trabajo mencionan al trabajo como un derecho fundamental, sin embargo cuando se considera este derecho en relación a las personas privadas de su libertad, nos encontramos con algunos vacíos que en la práctica se evidencian en las vulneraciones al derecho al trabajo de las personas privadas de la libertad en el Ecuador.

Podemos anotar que el Código Orgánico Integral Penal menciona al trabajo como un derecho y garantía de las personas privadas de su libertad, hemos dicho se lo observa como parte necesaria de una eficaz rehabilitación y a pesar de esta aseveración no se encuentran instrumentos adecuados que regulen las buenas prácticas de las relaciones de carácter especial de las personas privadas de libertad que realizan actividades laborales en los centros de rehabilitación social de Ecuador.

En el capítulo uno del presente trabajo, se analizó entre otros temas lo relativo al objeto del derecho al trabajo y se consideró que el ordenar las relaciones jurídicas surgidas en ocasión a la prestación de servicios de trabajo, entendiéndose ésta como

la actividad productiva y creadora del hombre de trabajar de manera voluntaria donde es retribuida salarialmente, permite proteger al trabajador humano.

Se puede indicar que en lo relativo al objeto del derecho al trabajo no se cumple dicho objeto dentro de las cárceles ecuatorianas en las cuales las personas privadas de su libertad no tienen la posibilidad de protegerse con una normativa adecuada que regule las actividades laborales que realicen.

Peor aún, cuando hablamos de la libertad laboral, y manifestamos que se refiere a la voluntad de las personas para escoger o ejecutar un trabajo determinado, sin temor a equivocarnos podemos afirmar que dicha libertad laboral no se manifiesta al interior del trabajo que desarrollan las personas privadas de su libertad en nuestro país.

Se puede concluir que las personas privadas de su libertad no escogen entre trabajar y no hacerlo, es más, en muchos casos se encuentran desarrollando actividades productivas no remuneradas o impuestas como un castigo o sanción, lo cual evidencia una clara vulneración a la libertad laboral establecida en la Constitución de la República.

Si se considera que para que exista una relación laboral es necesario que exista un contrato de trabajo en el cual se establezca el objetivo de la actividad que se realizará, se estima que dichos servicios siempre estarán enmarcados dentro de una actividad permitida por la disciplina laboral, leyes y costumbres, en tal sentido, el derecho al trabajo aparece como la respuesta jurídica y normativa, tutelada por el estado y por otra parte conocemos también que la violación del derecho al trabajo vulnera, en las personas privadas de su libertad, la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo digno y remunerado.

Se anotó que la *crisis de abarcatividad* que se refiere a los nuevos modelos de trabajo, modelos que son respuestas a la globalización donde se incrementan las necesidades fruto de las nuevas costumbres sociales y jurídicas, dichos nuevos modelos de trabajo deben adaptarse al entorno donde vivimos y ajustarse a la realidad actual, la no adaptación de estos modelos laborales al entorno donde vivimos, doctrinariamente las definimos como *crisis de abarcatividad*, y concluimos

que en Ecuador, respecto al tema de trabajo laboral de personas privadas de libertad, se observa la referida crisis.

Al mencionar los principios del derecho al trabajo que se dijo se encuentran detallados en la Constitución de la República en su artículo 326 y en el Código del Trabajo, los cuales protegen el derecho al trabajo y que doctrinariamente son: principio protectorio, principio de irrenunciabilidad, principio de norma más favorable e *in dubio pro operario* y, principio de conservación del contrato. Al respecto obviamente al no existir un instrumento adecuado que regule las buenas prácticas laborales podemos concluir que dichos principios no están siendo considerados en las personas privadas de libertad que desarrollan actividades productivas al interior de las cárceles de nuestro país.

Mencionar al trabajo como un derecho, pero ante todo como un *deber social*, permite reconocer el lado de igualdad ante la ley, y la importancia de que su función social se ejerza con la protección y asistencia del estado al trabajo que realicen las personas privadas de su libertad.

Hablamos de relaciones especiales de trabajo estimando que, por la propia condición de la persona privada de libertad a la cual se la está contratando para que realice una determinada actividad laboral, se requiere de un tratamiento especial que no necesariamente corresponde a la personas que, por ejemplo, se encuentren en capacidad absoluta para contratar y contraer obligaciones. Este tipo de personas privadas de su libertad que por su condición o vulnerabilidad no pueden ser contratados laboralmente por la forma habitual, requieren una contratación especial.

Es fundamental recordar que sin lugar a duda la principal herramienta de una persona privada de su libertad para lograr la rehabilitación social es indiscutiblemente el trabajo, ya que esta es una herramienta que desarrolla las aptitudes íntegras necesarias para un futuro retorno a la sociedad y una futura reinserción laboral.

El trabajo en los centros de rehabilitación social cumple con importantes funciones, algunas poco visibles, pero no menos importantes. La función educativa que tiene el trabajo para las personas privadas de su libertad, les puede ayudar a

interiorizar valores y desarrollar hábitos elementales para su reinserción a la sociedad. Otro de los beneficios que el trabajo puede dejar a este colectivo es el de proveerles de mayor estabilidad emocional evitando los conflictos recurrentes en los sistemas carcelarios. La relación social que se establece con el trabajo puede ayudar a mejorar la socialización de las personas privadas de su libertad, todo esto sin desmerecer la posibilidad de proveerse de recursos económicos indispensables.

Es innegable la obligación del estado de garantizar y velar por los derechos humanos de las personas privadas de libertad, mediante políticas públicas y estructuras claras que permitan el funcionamiento de una adecuada rehabilitación social dirigida a dichas personas, más aún la de brindar atención prioritaria a los adolescentes, mujeres y adultos mayores, que se encuentran privados de su libertad, ya que estas personas se encuentran en situación de doble vulnerabilidad.

En cuanto al derecho comparado, tomado como referencia el caso español, podemos concluir que su modelo de gestión está encaminado a buscar una reinserción laboral a base del trabajo, como vía indispensable para llegar al fin. Observamos que España utiliza la herramienta del trabajo como mecanismo de reinserción social, donde su administración penitenciaria apuesta a la promoción y crecimiento personal de las personas privadas de libertad para que mejoren sus habilidades sociales y laborales.

A lo largo de la historia, España ha hecho posible que se garantice el correcto funcionamiento del trabajo en personas privadas de libertad, el aparataje jurídico español en esta materia es muy detallista y dinámico ,acoplado completamente a la realidad actual y a las exigencias presentes de su sistema penitenciario, por otra parte nos encontramos con una sociedad española que también ha respondido de una buena manera, donde la empresa privada ha decidido involucrarse y contratar personas privadas de libertad, por esto mencionamos también la necesidad de involucrar a la sociedad en un papel más solidario.

En referencia al caso argentino, también estudiado, podemos concluir que pese a su nutrida legislación con relación al trabajo de la personas privadas de libertad y quizá el referente más adelantado en la región se ha identificado que muchos de los preceptos constitucionales no guardan concordancia con las demás

normas regulativas en materia de trabajo penitenciario, posiblemente uno de los principales problemas debatidos en Argentina es el caso de las remuneraciones a las personas privadas de libertad, el debate que se ha generado es con relación al salario que debe percibir una persona privada de libertad, el cual no está acorde al mandato constitucional de salario legal mínimo establecido.

Referente al caso chileno estudiamos brevemente el programa de reinserción laboral del cual podemos mencionar que se inició en el año de 1994 con el fin de contribuir a la seguridad pública chilena mediante la inserción con un trabajo remunerado de personas privadas de libertad.

Este programa actualmente se encuentra estructurado y funcional y presta programas como la capacitación laboral que va acompañada de apoyo económico mediante la entrega de herramientas, materia prima o maquinaria, lo cual se cree oportuno tomar como referente de la región, para alternativa de solución al problema de regulación laboral en las personas privadas de su libertad en nuestro país.

Podemos concluir que la Constitución de la República garantiza el derecho de todas las personas a trabajar y a escoger libremente dónde trabajar, además, establece que las personas no pueden ser obligadas a realizar trabajos gratuitos o forzosos y, define al trabajo como un derecho y deber económico-social, fuente de la realización personal de todo sujeto, base de la economía donde el estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, la misma norma reconoce como grupos de atención prioritaria a las personas privadas de libertad y señala que el sistema de rehabilitación social tendrá como finalidad la rehabilitación integral de las personas sentenciadas penalmente y, al respecto, propone la elaboración de planes de capacitación laboral.

Por otra parte, el Código Orgánico Integral Penal, reconoce al trabajo como un derecho y garantía de las personas privadas de libertad, permitiendo que se desarrolle mediante asociaciones con fines productivos y comerciales, dichas asociaciones según el Código Orgánico Integral Penal pueden realizarse con fines lícitos donde las personas privadas de su libertad podrán nombrar sus representantes.

En tal sentido el mismo Código Orgánico Integral Penal determina como finalidad del sistema de rehabilitación social el desarrollo de las capacidades de las personas privadas de libertad y el ejercicio de sus derechos en pro de su reinserción social y económica y finalmente menciona que el trabajo constituye un elemento fundamental del tratamiento, por lo tanto el trabajo no tendrá carácter aflictivo ni se aplicará como medida correccional; la misma norma señala que toda actividad laboral que realicen las personas privadas de libertad será remunerada de conformidad con la ley.

En definitiva, se puede concluir que el estado a través de la Constitución de la República y el Código Orgánico Integral Penal, garantiza y reconoce a las personas privadas de libertad el derecho a trabajar con el fin de lograr una rehabilitación social integral.

También el Código del Trabajo garantiza el derecho al trabajo de todas las personas, regulando las relaciones entre trabajadores y empleadores dentro de las diversas modalidades y condiciones de trabajo y establece que el trabajo es un derecho y un deber social. Sin embargo, aunque el Código del Trabajo establece que el trabajo es un derecho y un deber social que todas las personas deben tener, no obstante, no menciona nada referente a la forma de regulación o la forma en la que se aplicaría la relación laboral cuando se trate de personas privadas de libertad.

El Acuerdo Interministerial No. MDT-2015, del 22 de mayo de 2015, suscrito por el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, es la única normativa mal llamada regulatoria de las relaciones laborales con personas privadas de libertad; y, como determinamos a lo largo del presente trabajo de investigación este acuerdo no cumple con las exigencias laborales que demandan las personas privadas de libertad y tampoco satisface su realidad actual, contractual, en materia laboral.

No es factible establecer las condiciones y modalidades de trabajo de personas privadas de libertad sin una normativa laboral adecuada en la que se determinen todas las condiciones claras a las que se regiría la relación de dependencia entre empleadores y personas privadas de libertad y, además, sin políticas públicas adecuadas que incentiven a la empresa a contratar personas privadas de su libertad, no se concretarían buenas prácticas de regulación laboral en dichos casos.

Por tal motivo, este trabajo planteó como propuestas de solución a esta problemática dos alternativas como son:

1. La responsabilidad del estado de elaborar políticas públicas, y se sugiere principalmente la creación de una entidad estatal especializada y se sintetiza el ejemplo español de la llamada trabajo penitenciario y formación para el empleo (TPFE) de la cual se mencionan como aspectos positivos la creación de espacios que simulan entornos laborales, que los empleos que genera esta entidad permiten satisfacer necesidades básicas y la personería jurídica propia con la que cuenta esta entidad para representar a las personas privadas de su libertad. Como política pública se sugiere, además, el incrementar políticas de seguridad social que incentiven a la empresa pública y privada, como responsabilizar al estado por el pago del aporte del seguro social. También se propone incentivos tributarios similares a los que se establecen en el caso del empleo a personas con discapacidad.

2. La segunda alternativa se propone como una propuesta de ley que regule las relaciones especiales de trabajo con las personas privadas de libertad, al efecto se anotaron los diferentes contenidos que deben integrarse en esta propuesta.

RECOMENDACIONES

Entre los principales inconvenientes que se presentaron para el desarrollo del presente trabajo de investigación se encuentran la insuficiencia de normativa en el derecho ecuatoriano que permita establecer normas claras para las relaciones laborales de las personas privadas de libertad, la principal recomendación es la necesidad urgente de reformar el Acuerdo Interministerial No. MDT-2015, del 22 de mayo de 2015 que como se ha mencionado no cumple las exigencias que demanda el tema o suplirlo con la ley respectiva.

Por otra parte, en el Código del Trabajo debería considerarse un capítulo específico para regular las relaciones especiales de trabajo con personas privadas de libertad donde se establezcan lineamientos ajustados a la realidad nacional e internacional en materia de trabajo penitenciario.

Es primordial para cumplir con el fin que persigue la rehabilitación social, consagrado en nuestra Constitución de la República, identificar mecanismos adecuados y acciones que coadyuven a cubrir las necesidades de las personas privadas de libertad.

Es necesario considerar las experiencias del derecho comparado, mismas que nos ayudarán a incorporar normativa adecuada a las necesidades actuales de las personas privadas de libertad en nuestro país, es importante reconocer los avances significativos que por ejemplo España tiene en la materia, donde instituciones, legislaciones y con la incorporación de políticas públicas adecuadas, han logrado a base de trabajo, reincorporar a la sociedad a personas que vivían en el mundo del crimen.

Se sugiere brindar los servicios y recursos necesarios a fin de convertir los centros de rehabilitación social en verdaderos campos de capacitación laboral, teniendo siempre en cuenta que la mejor herramienta para buscar la rehabilitación social es el trabajo, donde los privados de libertad puedan tener competitividad de producción en establecimientos adecuados acorde a la competitividad y las exigencias del mercado productivo, para lograr este fin, es importante mejorar las

políticas públicas en cuanto a rehabilitación social se traten y también es importante mejorar los recursos económicos que se asignan a los centros penitenciarios del país.

Se recuerda que la población penitenciaria actual en el país representa a un interesante número de personas equivalentes a un recurso humano considerable, muchas de estas personas con habilidades y destrezas, de las que pueden beneficiarse las empresas.

Para que una empresa este motivada a contratar personas privadas de libertad es necesario incentivarla, problema que se solucionaría con la incorporación de políticas públicas adecuadas en las que se propongan beneficios e incentivos.

Lo ideal sería que exista un órgano público especializado exclusivamente en la materia y que participe activamente en velar por los intereses de las personas privadas de libertad en relación al trabajo como herramienta de reinserción social.

Finalmente es preciso anotar una reflexión que nos deja el tratadista Carlos Alberto Parma: “Queda entonces la utopía de creer en el ser humano, en el hombre que derruido, representativo de una humanidad única y solitaria, donde el quebranto del encierro ha podido más, *gana dignidad en el trabajo* (las cursivas son del autor), se eleva en la búsqueda de la luz -aunque tenue- en el camino de la esperanza, y nos propone que abramos una puerta... aquella que no debimos haber cerrado nunca...”¹⁰²

Se evidencia la importancia de involucrar a la sociedad en el tema, la necesidad de educar a la sociedad para convertirla en solidaria, y lograr que se brinde iguales condiciones e iguales oportunidades laborales a las personas privadas de libertad, pero sobre todo una sociedad que deje de lado los prejuicios en torno a ellas.

¹⁰² Carlos Alberto Parma, *Memorias, ¿Vale la pena la pena?*, (Cuenca, Departamento de publicaciones de la Universidad Católica de Cuenca, 2010) 185

BIBLIOGRAFÍA

- Ackerman, Mario E., *El Trabajo, Los Trabajadores y el Derecho del Trabajo* (Buenos Aires: La Ley, 2010).
- Argentina, *Constitución de la Nación, número 24.430*, Promulgada el 3 de enero de 1995.
- Argentina, *Ley de Ejecución de la Pena Privativa de Libertad, número 24.660*, Promulgada el 8 de julio de 1996.
- Ávila, Luis y otros, *La Transformación de la Justicia*, Editorial Ubidia y Ávila, Quito-Ecuador, 2009.
- Barbera, Claudio y otros, *Memorias del Encuentro Regional “Gestión y Administración Penitenciaria en el Contexto de los Derechos Humanos y la Seguridad Integral”*, Serie Memorias y Debates, Quito-Ecuador, 2015.
- Beccaria, Cesare, *De los delitos y de las penas*, Tercera Edición, Temis, Bogotá, 2006.
- Cabanellas, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Vol. III. Buenos Aires: Heliasta, 2003.
- Caffarena Borja, Mapelli, *Lecciones de derecho penitenciario*, (Barcelona, Editorial Universidad Alcalá de Henares, Madrid, 1985).
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Principio I, <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/PrincipiosPPL.asp>
- Constitución de la República del Ecuador* [2008]. [Quito]: Asamblea Nacional, Comisión Legislativa y de Fiscalización, s.f.
- Cordero, David, “*Nuevas Instituciones del Derecho Constitucional Ecuatoriano, Tomo II* (Quito, Sandra Naula Presidenta INREDH, 2010).
- Cordero, David, “*Ruptura Nro. 54*” (Quito, Mauricio Maldonado Muñoz, noviembre 2011).
- Coyle, Andrew, *La administración penitenciaria en el texto de los derechos humanos*, (Reino Unido, Centro Internacional de Estudios Penitenciarios, 2002).
- Gendarmería de Chile, Ministerio de Justicia, *Memorias*, (Santiago de Chile, 2013).
- Gendarmería de Chile, *Reinserción Social 2014*, Subdirección Técnica, (Santiago de Chile, 2014)

Guerrón Ayala, Santiago, *Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral*, (Quito, Cesar Montaña Galarza editor, 2003).

Ecuador, *Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento No. 167*, Quito 16 de diciembre de 2005, última modificación 20 de diciembre de 2016.

Ecuador. *Código Orgánico Integral Penal. Registro Oficial, Suplemento No. 180*, Quito, 10 de Febrero de 2014.

Ecuador. *Ley de Seguridad Social. Registro Oficial, Suplemento No. 465*, Quito, 30 de noviembre de 2001.

Ecuador. *Ley Orgánica para Promoción del Trabajo Juvenil, Cesantía Desempleo. Registro Oficial, Suplemento No. 720*, Quito, 17 de marzo de 2016.

Ecuador. *Ley Orgánica del Régimen Tributario Interno, LORTI. Registro Oficial, Suplemento No. 463*, Quito, 29 de octubre de 2004.

Ecuador. *Código de Ejecución de Penas y Rehabilitación Social. Registro Oficial, Suplemento No. 399*, Quito, 17 de noviembre de 2006.

Ecuador. *Reglamento de Trabajo de Personas que se encuentran cumpliendo pena, Acuerdo Ministerial, Registro Oficial No. 524*. Quito, 22 de mayo de 2015.

Edwards, Carlos Enrique, *Régimen de ejecución de la pena privativa de libertad*, (1997, Astrea, Buenos Aires).

Espinosa, Carlos y otros, *Los Derechos de la Naturaleza y la Naturaleza de sus Derechos*, Editorial ANDA, Quito-Ecuador, 2011.

España. *Constitución española de 1978*, en Boletín Oficial del Estado, No. 311, 29 de diciembre de 1978.

España. *Ley Orgánica General Penitenciaria 1/1979*, 26 de septiembre.

España. *Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995*, 24 de marzo.

España. *Real Decreto 782/2001, Trabajos Penitenciarios*, de 6 de julio.

España. *Plataforma virtual Ministerio del Interior España, Reducción y Reinserción social*, <http://www.institucionpenitenciaria.es/>

España. *Plataforma digital Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo* http://oatpfe.es/seccion=1175&idioma=es_ES

- M. L. Deveali, *Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derecho Social*, (Buenos Aires: La Ley, 2010).
- Mera Giler, Alexis, *Relaciones de Trabajo Especiales*, (Guayaquil, 2003).
- Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, *Manual de Derechos Humanos Aplicados en el contexto Penitenciario*, (Quito, 2014).
- Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, *Informe de Gestión Enero a diciembre 2015*, http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2016/06/mjdhc__informe_de_gesti%C3%B3n_2015_vf.pdf
- Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948.
- Naciones Unidas, Consejo Económico y Social, *Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos (Reglas Mandalas)*, La Habana, 14 de diciembre de 1990.
- Naciones Unidas, *El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, New York, 16 de diciembre de 1966.
- Parma, Carlos Alberto, *Memorias, ¿Vale la pena la pena?*, (Cuenca, Departamento de publicaciones de la Universidad Católica de Cuenca, 2010).
- Peralta, Javier y otros, *Manual de Derechos Humanos Aplicados al Contexto Penitenciario*, Quito-Ecuador, 2015.
- Pérez Calvo, Alberto, *Características del Nuevo Constitucionalismo Latinoamericano*, Materiales Sobre Neoconstitucionalismo y Nuevo Constitucionalismo Latinoamericano, (España, Arazandi S.A., 2012).
- Ramírez Bosco, Luis, *Los Principios del Derecho de Trabajo*, (Buenos Aires: La Ley, 2010).
- Senesi, Cecilia Laura, *La Rehabilitación Social en el Contexto de Latinoamérica*, (Quito, Serie Justicia y Derechos Humanos 1ra Edición).
- Varona, Daniel, *La Lógica del Sistema Punitivo, Material Docente de la Universidad Oberta de Catalunya de Penología* (Barcelona, Universidad Oberta de Catalunya, 2013).

Velasco, Luis, Globalización y Trabajo, *Sistemas de Relaciones Laborales y Jurídicos en Colombia*, Editorial Carrera 7ma., Bogotá D.C.- Colombia, 2002.