



UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA

VICERRECTORADO ACADÉMICO

DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

**RÉGIMEN JURÍDICO DEL DERECHO AL TRABAJO DE LOS PRIVADOS
DE LIBERTAD EN VENEZUELA DESDE LA ÓPTICA DE LOS DERECHOS
HUMANOS**

**Trabajo Especial de Grado para optar al Título de Especialista en
Derecho del Trabajo**

Autor: Abg. Kalie Abraham Espinosa D.
Tutor: M. Sc. Andrea Ochoa de Patiño

San Cristóbal, Junio de 2015.

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de tutor del Trabajo de Grado presentado por Kalie Abraham Espinosa Delgado para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es **“Régimen Jurídico del Derecho al Trabajo de los Privados de Libertad en Venezuela desde la óptica de los Derechos Humanos”**, aprobado por el Consejo General de Postgrado, en su reunión de fecha 2 de noviembre de 2012, según acta N° 105.

Considero que este trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación correspondiente.

En San Cristóbal, al 30 día del mes de junio del 2015

Carmen Andrea Ochoa de Patiño
C.I. 9.208.022

ÍNDICE GENERAL

	PP.
Páginas preliminares.....	I
Introducción.....	08
CAPÍTULOS.....	14
I NOCIONES HISTÓRICAS Y GENERALES EN EL EJERCICIO DEL DERECHO AL TRABAJO DE LOS PRIVADOS DE LIBERTAD EN VENEZUELA	14
Reseña Histórica del trabajo carcelario.....	14
Abolición del trabajo forzoso.....	21
Realidad actual del trabajo penitenciario.....	22
Definición de privación de libertad ambulatoria.....	27
Supremacía constitucional y derecho al trabajo.....	29
Naturaleza jurídica del derecho al trabajo de los privados de libertad.....	36
Jurisprudencia.....	43

II REGULACIÓN DEL TRABAJO PENITENCIARIO EN EL ÁMBITO DEL DERECHO INTERNACIONAL.....	49
Instrumentos legales internacionales donde se declara y reconoce el derecho al trabajo como derecho humano por la Organización de Naciones Unidas (ONU).....	51
Instrumentos legales internacionales donde se declara y reconoce el derecho al trabajo como derecho humano por la Organización de Estados Americanos (OEA).....	62
Instrumentos jurídicos emanados por la Organización Internacional del Trabajo.....	73
Otros instrumentos internacionales emitidos por la Organización de Naciones Unidas donde se reconoce y regula expresamente el derecho al trabajo de los privados de libertad.....	81
Otros instrumentos internacionales emitidos por la Organización de Estados Americanos donde se reconoce y regula expresamente el derecho al trabajo de los privados de libertad.....	91
Otros instrumentos internacionales emitidos por la Organización Internacional del Trabajo donde se prohíbe el trabajo forzoso de los privados de libertad.....	93
III REGULACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO DE LOS PRIVADOS DE LIBERTAD EN VENEZUELA.....	99
1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.....	99

2. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.....	103
3. Ley de Régimen Penitenciario.....	111
3. Ley de Redención Judicial de la Pena por el Trabajo y el Estudio...	116
IV FUENTES DEL DERECHO COMPARADO RELACIONADO CON EL DERECHO AL TRABAJO DE LOS PRIVADOS DE LIBERTAD AMBULATORIA.....	121
1. Reconocimiento constitucional expreso de los derechos laborales de los privados de libertad (Régimen Jurídico del Reino de España).....	122
2. Fenómeno del ejercicio de la libertad Sindical de los privados de libertad ambulatoria (Régimen Jurídico de la República Argentina).....	134
3. Regulación legal del derecho al trabajo de los privados de libertad como instrumento de resocialización de la pena (Régimen jurídico de la República del Ecuador).....	143
4. Análisis de la Naturaleza Jurídica de la relación laboral de los privados de Libertad Ambulatoria (Marco Jurídico en la República de Colombia).....	146
V JUSTICIABILIDAD DEL DERECHO HUMANO AL TRABAJO EN ESPECIAL EN MATERIA DEL TRABAJO DE LOS PRIVADOS DE	

LIBERTAD.....	154
Procedimiento ante el Sistema Universal de protección de Derechos Humanos	160
Procedimiento ante el Sistema de Protección Regional de los Derechos Humanos.....	167
Procedimiento ante la Organización Internacional del Trabajo.....	180
Conclusiones.....	186
Recomendaciones.....	189
Referencias Bibliográficas.....	191



UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA

VICERRECTORADO ACADÉMICO

DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

**Régimen Jurídico del Derecho al Trabajo de los Privados de Libertad en
Venezuela desde la óptica de los Derechos Humanos**

Autor: Kalie Espinosa

Tutor Ochoa, Andrea

Año: 2015.

RESUMEN

La privación de la libertad como medio de sanción pero al mismo tiempo de rehabilitación del individuo, genera una serie de situaciones que vulneran los derechos humanos. El ser humano, independientemente de la realidad que lo rodee debe gozar de las garantías jurídicas para ejercer sus derechos, en especial los que influyen en el desenvolvimiento de su personalidad, entre estos el derecho al trabajo; siendo tan relevante, que es reconocido como derecho humano en diferentes convenciones, pactos y tratados los cuales Venezuela ha suscrito y ratificado, obligándose cumplir estos instrumentos internacionales, adaptando su normativa interna. Ante esto, se planteó como objetivo general de la investigación determinar el régimen jurídico del derecho al trabajo de los privados de libertad en Venezuela desde la óptica de los derechos humanos, a través del conocimiento de las nociones históricas y generales en el ejercicio del trabajo de los privados de libertad en Venezuela, la determinación de la regulación del trabajo penitenciario en el ámbito del derecho internacional, estableciendo la regulación del derecho al trabajo de los privados de libertad en Venezuela, el análisis de las fuentes en el derecho comparado así como; el análisis de la justiciabilidad del derecho humano al trabajo de los privados de libertad. El aporte dado es que los individuos privados de libertad deben contar con todas las garantías suficientes para ejercer el derecho al trabajo, pudiendo exigirle al Estado la adopción de medidas y acceder a la justicia. La metodología usada es exploratoria, descriptiva y documental.

Descriptores: centro de reclusión, derecho al trabajo, derechos humanos, Estado, garantías, justicia, privado de libertad, restitución, resguardo.

INTRODUCCIÓN

El comportamiento del hombre dentro de la sociedad ha de someterse a las estipulaciones del ordenamiento jurídico, con la finalidad de evitar trastocar o vulnerar los derechos de las demás personas; exigiendo por lo tanto, un comportamiento adecuado a las requerimientos del conglomerado social, sin sacrificar el desarrollo individual. Pero cuando se materializa un hecho que afecta a los demás individuos, el Estado se encuentra en la obligación de aplicar las sanciones correspondientes ajustadas a la ley.

En algunas ocasiones, la sanción que se impone es solo reparar el daño causado desde el punto de vista material, pero en otras, aparte de la antes mencionada, la conducta violatoria conlleva a otra sanción que es la privación de libertad, debido a gravedad y que la naturaleza del hecho cometido es de carácter penal; es en este caso donde el papel del Estado es aún más importante, porque es quien asume la custodia del individuo mientras este se encuentre privado de libertad dentro de los centros penitenciarios, comprometiéndose con ayudar a la resocialización del individuo brindándole las herramientas necesarias para ello y al respeto y garantía de los derechos humanos.

Ahora bien, el ser objeto de una sanción penal como es el de la privativa de libertad implica un cambio radical en el desarrollo de la vida cotidiana del individuo y de la forma como se desenvuelve tanto en lo personal como en lo social, afectando así el normal ejercicio de sus derechos fundamentales, que si bien, la sanción impuesta no es una violación, puede que se encuentre en esta la reducción o suspensión de algunos derechos los cuales son determinados claramente por medio de una sentencia; el individuo se debe adaptar a la manera en cómo se desarrolla la nueva realidad a la que se enfrenta; sin embargo, este se encuentra física y

jurídicamente a merced de lo que establezca el Estado, así mismo de las condiciones que se presenten en las cárceles.

Los individuos al momento de ser objeto de una sanción penal de privación de libertad, o cuando se ordena dicha medida durante el desarrollo del proceso judicial, goza de todos los derechos humanos que le son inherentes, salvo del derecho a la libertad, ya que el Estado y sus representantes no pueden llevar a cabo actuaciones que de una forma u otra menoscaben o desconozcan el goce pleno de los mismos, ya que la medida acordada para el privado de libertad ambulatoria, si bien es cierto es una sanción, también es un medio para corregir la conducta delictiva lesiva para la sociedad y procura formar un mejor individuo para el desarrollo de la nación.

Ahora bien, la complejidad que representa encontrarse bajo una medida de privación de libertad puede palpablemente limitar el ejercicio de ciertos derechos debido a las condiciones propias de los centros penitenciarios, y uno de ellos es generalmente, el derecho al trabajo.

El reconocimiento del derecho al trabajo como derecho humano, hace que el mismo tome una mayor relevancia, puesto que de esta forma resalta su importancia dentro del proceso de desarrollo personal de cada individuo, y la afirmación que el mismo es parte de la naturaleza del hombre, pues no se puede negar su existencia, y no se debe restringir de modo alguno su ejercicio.

El trabajo como hecho social, es considerado una de las formas que permite un desarrollo íntegro de la persona, porque aparte de generar un beneficio económico producto de la labor que desarrolla, permite explotar las habilidades y destrezas que posee cada individuo y que influye de manera determinante en la formación del carácter y de la integridad como ser humano, por lo que exige que el Estado vaya más allá de privar de libertad

ambulatoria a un individuo y garantice de manera determinante y eficaz los demás derechos, como lo es el derecho al trabajo.

Sin embargo, la posibilidad de exigencia de garantías que permitan un mejor desarrollo del ejercicio del derecho al trabajo dentro de las cárceles, va unida al conocimiento jurídico que se tenga sobre el mismo, ya que si no se identifican con certeza cuales son los derechos de los que son titulares los privados de libertad y cuáles son los mecanismos de justiciabilidad de los mismos, no se puede lograr la plenitud del disfrute del derecho que es alegado, degenerando por consecuencia de ello la inacción para garantizarlo por el desconocimiento que existe. Si bien el Estado está en la obligación de garantizar todos los derechos humanos dentro de los centro de reclusión, no es menos cierto de que cada titular puede y debe exigirlos, ya que el Estado pudiere omitir las políticas necesarias que estén destinadas para desarrollar y garantizar los mismos.

Con la creación del Ministerio del Poder Popular para el Servicio Penitenciario, el Estado tiene como objetivo darle una mayor prioridad al problema carcelario que ha aquejado por muchas décadas a la sociedad venezolana, sin embargo, la realidad de las cárceles para el ejercicio del derecho al trabajo no se ha tomado nunca en cuenta como un punto de gran relevancia en las políticas de Estado, ya que el desarrollo de los privados de libertad como personas sobre la base de una actividad productiva, se ha visto trastocado por la falta de planes y políticas que verdaderamente lo garanticen; por lo que se puede tomar como una falta de cumplimiento de los deberes que posee y recíprocamente falta de conocimiento por parte de los privados de libertad y de sus representantes legales en cuanto a los derechos que le son inherentes, por supuesto tomando en cuenta la cruda y oscura realidad que ha tenido que vivir el sistema penitenciario venezolano donde son vulnerados en general los derechos humanos.

Es por esto que surge la necesidad de desarrollar la presente investigación, con la finalidad determinar con certeza cuál es el régimen jurídico laboral con el que cuentan las personas privadas de libertad ambulatoria dentro de los centros penitenciarios, tanto a nivel internacional como nacional desde la óptica de los derechos humanos, permitiendo así establecer las bases para su exigibilidad sobre el conocimiento en materia doctrinal, legal y jurisprudencial que existe sobre el tema, desencadenando en la identificación y disposición de herramientas legales al servicio de esta población históricamente discriminada para poder alcanzar la justiciabilidad de sus derechos y el cumplimiento de los deberes por parte del Estado.

Ante lo señalado, es fundamental realizar los siguientes cuestionamientos: ¿cuáles son las normas de Derechos Humanos en el ámbito internacional que han sido suscritos y ratificados por Venezuela, que garanticen el Derecho al Trabajo de los privados de libertad; ¿Cuál ha sido el tratamiento jurídico que se le ha dado históricamente al trabajo de los privados de libertad en Venezuela y que derechos afecta estar bajo esta condición?, ¿Cuáles son las normas de derechos humanos en el ámbito internacional que han sido suscritos y ratificados por Venezuela, que garanticen el Derecho al Trabajo de los privados de libertad?; ¿El ordenamiento jurídico interno cuenta con los instrumentos reales y efectivos a objeto de garantizar el ejercicio del Derecho al Trabajo por parte de los privados de libertad?; ¿En el derecho comparado, que elementos se pueden encontrar que aporte conocimientos de relevancia sobre el derecho al trabajo de los privados de libertad? ¿Qué papel juegan los órganos de justicia y los organismos internacionales de protección de derechos humanos en la defensa y protección del Derecho al Trabajo de los sujetos ya mencionados?

En tal sentido se procedió a llevar a cabo una investigación con un enfoque cualitativo y un método analítico, ya que busca determinar con precisión el ordenamiento jurídico que ampara el derecho al trabajo que

pueden tener los privados de libertad, basados en el análisis de las diferentes posturas doctrinarias, así como de las normativas legales de carácter internacional que existen al respecto.

Es por esto, que en la presente investigación tuvo como objetivo general Determinar el Régimen Jurídico del Derecho al Trabajo de los Privados de Libertad en Venezuela desde la Óptica de los Derechos Humanos, ya que en la actualidad representa una de las situaciones que pudiera considerarse ser susceptible de vulnerabilidad, ya que el Estado está en la obligación de garantizar todos los derechos que no le son suspendidos o restringidos a las personas privadas de libertad por medio de una condena, por ello está en la obligación de fomentar el desarrollo y disfrute del derecho al trabajo, siendo esto una pieza fundamental en el proceso de reinserción de los privados de libertad a la sociedad.

A los fines de alcanzar el desarrollo del objetivo principal, se han establecido como objetivos específicos de la investigación, en primer lugar; conocer las nociones históricas y generales en el ejercicio del derecho al trabajo de los privados de libertad en Venezuela; de segundo lugar; determinar la regulación del trabajo penitenciario en el ámbito del Derecho Internacional; en tercer lugar, establecer la regulación del Derecho del Trabajo de los privados de libertad en Venezuela; en cuarto lugar, analizar las fuentes del derecho comparado relacionado con el derecho al trabajo de los privados de libertad ambulatoria y; en quinto lugar, analizar de la justiciabilidad del derecho humano al trabajo en especial en materia del trabajo de los privados de libertad.

Finalmente, en relación a la metodología aplicada para el desarrollo de la presente investigación, es de señalar que diversos autores han establecido distintos modelos y clasificaciones de investigación; no obstante, independientemente del criterio que se acoja, como señala Arias: “Todas son

tipos de investigación, y al no ser excluyentes, un estudio puede ubicarse en más de una clase¹. En tal sentido, la presente investigación se enmarca según el nivel dentro del tipo exploratorio y descriptivo, ya que no sólo trata un tema poco examinado y con escasa información, que podría constituir punto de partida para futuras investigaciones, sino que además analiza e interpreta la realidad existente como objeto de estudio, sin tratar de aprobar u objetar alguna idea o postura.

Asimismo, la investigación es documental por cuanto los recursos y datos que se buscan analizar, y los aportes que se presentarán, encuentran sus fundamentos en trabajos realizados por diversos autores, así como también en el conjunto de normas internacionales y nacionales que se han emitido para regular el fenómeno; Arias, es claro al precisar que la investigación documental se basa “en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos”², y en el caso que ocupa se recurrirá a doctrina, leyes, códigos, reglamentos, jurisprudencia, y estudios realizados, previamente recolectados, seleccionados y analizados de manera ordenada y con objetivos precisos, considerando los aspectos de importancia para la investigación.

La investigación no poseerá como bases elementos de carácter fácticos, sino aquellos que tienen un sustento real, doctrinario y legal, garantizando así su oportunidad y aplicabilidad; en tal sentido, motivado al carácter documental, el diseño es netamente bibliográfico, ya que motivado a la información disponible en las diferentes publicaciones realizadas por estudiosos de la materia y expuestos a través de diferentes medios, así como de las normas legales, se ha podido reunir la información necesaria para el desarrollo del presente tema.

¹ ÁRIAS O. F. (2006). *El proyecto de investigación: Guía para su elaboración*. Quinta Edición. Caracas. Editorial Episteme, C.A., p. 23.

² *Ibíd.* p. 47

CAPÍTULO I

NOCIONES HISTÓRICAS Y GENERALES EN EL EJERCICIO DEL DERECHO AL TRABAJO DE LOS PRIVADOS DE LIBERTAD EN VENEZUELA

Reseña histórica del trabajo carcelario

Con la finalidad de abordar de manera puntual y desde una perspectiva histórica la realidad penitenciaria, desde la óptica del derecho del trabajo que tienen los privados de libertad, se hace necesario conocer un poco los acontecimientos que ha tenido el trabajo carcelario en algunos momentos de la historia, ya que en algunos lugares donde solo se desarrollaron políticas generalmente de aprovechamiento de la condición de privados de libertad para explotarlos laboralmente.

En cuanto al trabajo de las personas prisioneras o privadas de libertad, muchas han sido las ocasiones en la humanidad donde en pro de alcanzar un objetivo o cubrir alguna deficiencia se han vulnerado derechos fundamentales, históricamente las hambrunas, las enfermedades y las guerras han arrasado con poblaciones enteras, aprovechando esto, el poder del Estado ha menoscabado los derechos de quienes se encuentran bajo su poder en las cárceles, con la finalidad de suplantar la mano de obra tradicional. Así mismo, se ha aprovechado de construir edificaciones y proyectos militares, o simplemente obligar a los prisioneros a trabajar para terceros, siendo el trabajo un castigo inhumano en contraposición a la pena de muerte o torturas, aunque en buena parte de los casos igual terminaban muriendo por las condiciones ínfimas en las actividades realizadas. Sobre lo

anteriormente expuesto, Gómez Grillo realiza una reflexión en cuanto al origen institucionalizado del trabajo en las cárceles con fines regeneradores, al respecto el mencionado autor afirma:

Ha nacido la cárcel con el nombre de “casas de trabajo” y “casas de corrección” (work houses y houses of correction) en Holanda y en la Inglaterra isabelina. Allí se recluye a los delincuentes, a los vagabundos, a los alcohólicos, y se les impone una disciplina de trabajo productor. La institución penitenciaria aparece, pues, en la historia de la humanidad como una fórmula de explotación de la mano de obra cautiva. Nada de tratamiento penitenciario rehabilitador ni cosa que se le parezca.³

Comienza así en Europa la institucionalización de la explotación económica de los privados de libertad con fines aparentemente correctivos bajo el fin de alcanzar el efectivo tratamiento para delincuentes, situación que no se hizo esperar para generar repercusión en otros países no solo de Europa sino del mundo, aunque esta situación si bien es cierto parece novedosa para ese momento, ya en la antigua Roma esta realidad era documentada, reflejando la implementación del trabajo forzoso y esclavitud generalmente con fines comunes a la sociedad, como construcción de edificaciones entre otras, al respecto Morrais de Guerrero explana lo siguiente:

El trabajo en obras públicas es antiquísimo. En Roma, además del trabajo en las minas los delincuentes fueron empleados en labores que ordinariamente estaban encomendados a los siervos, como el arreglo de las calles, la limpieza de cloacas, etc. Durante el siglo

³ GÓMEZ G. E. (2009). *Prosa de prisa para presos*. Fondo Editorial IPASME. Caracas, p. 10. [libro en línea], fecha de la consulta: 27 de junio de 2014. Disponible en: <https://fondoeditorialipasme.files.wordpress.com/2010/08/prosa-de-prisa-para-presos.pdf>

XVII el destino de los penados a trabajos públicos alcanza gran difusión, (se les destina a la construcción de caminos, edificios públicos, fortalezas, a la limpieza de calles, etc.) y en los siglos siguientes se sigue utilizando en gran escala.⁴

Continuando con lo relatado, el trabajo penitenciario está ligado intrínsecamente con la historia colonialista en América, pues la Reina Isabel I de Castilla, accede a las peticiones de Cristóbal Colón y concede ayuda para realizar la expedición a lo que en principio se creía era el continente asiático, proporcionando personal y dentro de su tripulación había una buena cantidad de estos que se encontraban presos por diferentes delitos, pero que fueron “liberados” a cambio de trabajar en la preparación del viaje y formar parte como marineros sin saber siquiera el éxito de la travesía, es importante acotar que ya se tenían en cuenta la partición de las posibles ganancias que traería a la corona española y al mismo Colón provenientes de las tierras que pretendían conquista. Años después, se fue aprovechado de manera desmesurada la mano de obra penitenciaria en la fabricación de embarcaciones para el descubrimiento del nuevo mundo, concediendo quien ostentaba el poder político los presos y demás prisioneros a las compañías del momento por montos irrisorios⁵.

En vista de lo anterior, existe aún algún tipo de similitudes con las actuales formas o modalidades de trabajo con las que cuentan los privados de libertad, que no están lejanas a la realidad de siglos anteriores, donde la diferencia con el siglo XXI aparentemente radica en el respeto por la

⁴ MORAIS DE G. M (1994). “El Trabajo Penitenciario en Venezuela. Teoría, Legislación y Realidad”, *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas* Nº 92. Universidad Central de Venezuela. Caracas, p. 150. [revista en línea], fecha de la consulta: 23 de agosto de 2014. Disponible en: http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RDUCV/92/rucv_1994_92_135-262.pdf

⁵ *Ibidem*.

integridad de la persona, el cual era prácticamente nulo en aquellos momentos históricos y la explotación laboral formaba parte de la realidad social del momento. Obviamente no se tenía el afán de cambiar o resocializar al prisionero, sino que este era usado para el trabajo el cual significaba un medio de castigo o de explotación, con el cual las clases pujantes se beneficiaban ya que no se tenía sin ningún tipo de control ni protección. Cabe la pena resaltar las modalidades de trabajo penitenciario para finales del siglo XVII:

(...) Para aquel entonces significaba cualquier institución destinada a aprovechar el trabajo del condenado.

Por el desarrollo técnico de formas de propulsión marítima, diferentes al esfuerzo humano (la navegación a vela) y por exceso de sentenciados a quienes, en virtud del afán legislativo y judicial por aprovecharse de su trabajo, se les había conmutado la pena, muchos de ellos debieron ser destinados al manejo manual de bombas de extracción de aguas existentes en los diques de los lugares donde se construían galeras. Este instituto se denominaba “presidios arsenales”

Al mismo tiempo surgieron los “presidios militares”, donde los condenados estaban obligados a trabajar, principalmente en la fortificación de los establecimientos castrenses.

Por último, hacia los comienzos del siglo XVIII se crearon los ya mencionados “presidios de obras públicas” en los cuales los sentenciados, atados entre sí y bajo vigilancia armada eran obligados a trabajar en construcción de carreteras acueductos etc.

⁶

Continuando con lo ya expuesto, se seguía conociendo en la historia el trabajo de las personas prisioneras en los más importantes acontecimientos mundiales, como en las guerras mundiales y la explotación de quienes se encontraban privados de libertad en los regímenes más

⁶ *Ibidem*, p. 156.

inhumanos como lo fue el Nazi, quienes emplearon a sus prisioneros en trabajos forzados con la finalidad de desarrollar el potencial económico de Alemania y otros países aliados a esta, es por ello que cabe destacar lo siguiente:

El trabajo forzoso, también llamado obligatorio, puede tener carácter nacional o internacional. La política del tercer Reich ejemplifica este tipo de trabajo impuesto a los extranjeros cuando el aprovechamiento de los capitalistas, concretamente en la industria automotriz, se basó en el trabajo de los alemanes miserablemente paga y en la mano de obra extranjera, principalmente italiana, sometida al trabajo forzado.⁷

En otro orden de ideas, Venezuela por su parte tuvo un precario desarrollo referente al sistema penitenciario, luego de la creación “en un Acta de Cabildo del 24 de marzo de 1573 donde se habla de la primera cárcel de Caracas”⁸ fueron pocas las estructuras acordes al desarrollo social que se construyeron para albergar a las personas privadas de libertad, y en cuanto al trabajo que estas desarrollaban no revestían mayor relevancia que el mantenimiento de los lugares donde se encontraban reclusos así como el carácter aflictivo del mismo como medio de castigo. Transcurriendo los años, se llega a la modernización de algunas estructuras del sistema penitenciario en Venezuela donde la documentación refleja mayores aportes en cuanto al trabajo penitenciario así como su relevancia en la construcción de importantes obras públicas y además se vio íntimamente reflejado con el desarrollo político del momento.

⁷ KURCZYN V. P. (1998) Condiciones del trabajo carcelario. Liber Ad Honorem Sergio García Ramírez. Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto De Investigaciones Jurídicas. México, p. 357 [libro en línea], fecha de la consulta: 17 de julio de 2014. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/116/23.pdf>

⁸ GÓMEZ G. E. (2009). *op. cit.* p. 33.

Como es sabido, la historia penitenciaria de Venezuela ha estado llena de crueldad desde su institucionalización por parte de Estado, han sido varias las cárceles que han marcado su época y dejado su sello en la memoria de los venezolanos, una de ellas seguramente que genera recuerdos grises es La Rotunda, la cual fue referencia de torturas y trabajos forzosos para delincuentes comunes y presos políticos a comienzos del siglo XX principalmente en los gobiernos de Cipriano Castro y Juan Vicente Gómez, donde se tienen innumerables historias relatadas, inclusive por medio de obras literarias por parte de insignes venezolanos que vivieron de cerca esta realidad como José Rafael Pocaterra, quien describe el terror que vivió mientras allí estuvo recluso, también Rómulo Betancourt habla de las torturas crueles a las que eran sometidos presos que allí se encontraban, usando inclusive grilletes y siendo obligados a realizar trabajos forzosos.⁹

Durante la dictadura del General Marcos Pérez Jiménez, se implementa en Venezuela un plan de modernización en infraestructura pública, así como también se vivieron duros episodios en las cárceles venezolanas en cuanto a represión se refiere, así mismo, se encuentran personas reclusas por razones políticas, pero ya en este periodo político disminuye significativamente en comparación con la dictadura gomecista, la implementación de personas privadas libertad en la construcción de obras públicas, aunque de manera poco documentada se conoce de algunas obras realizadas exclusivamente por prisioneros en la era perezjimenista, más sí la en obras literarias como; “Se llamaba SN” de José Vicente Abreu, donde se relata la implementación de trabajo forzoso realizado por los privados de libertad en la isla Guasima y en otras cárceles como medio de castigo.

⁹ BETANCOURT R. (1933). *El terror en Venezuela*. Universidad Católica Andrés Bello - Centro de Investigación de la comunicación. [artículo en línea], fecha de la consulta: 18 de julio de 2014. Disponible en: <http://saber.ucab.edu.ve/bitstream/handle/123456789/45217/rb044919330625.pdf?sequence=2>

En la historia reciente venezolana, ya contando con un compendio de normativas que garantizaban los derechos humanos, existió el llamado Retén de Catia el cual fue sinónimo de desatenciones, vejaciones, crueldades, miseria y desidia, habiendo inclusive contra el Estado venezolano una sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos donde se declara la responsabilidad internacional por violar derechos humanos en un caso suscitado en este centro penitenciario, donde el fin último era rehabilitar a quien allí se encontraban sobre la base del trabajo y el estudio. En este sentido la Corte Interamericana de Derechos Humanos resalta lo siguiente:

146. En particular, el Estado debe asegurar que toda persona privada de su libertad viva en condiciones compatibles con su dignidad humana, entre las que se encuentren, inter alia: a) un espacio lo suficientemente amplio para pasar la noche; b) celdas ventiladas y con acceso a luz natural; c) acceso a sanitarios y duchas limpias y con suficiente privacidad; d) alimentación y atención en salud adecuadas, oportunas y suficientes, y e) acceso a medidas educativas, laborales y de cualquier otra índole esenciales para la reforma y readaptación social de los internos.¹⁰

Sobre la base de lo anterior, no se pueden dejar de mencionar la mayoría de los centros de reclusión en Venezuela, de los cuales también se tienen distintivos de violencia y muerte en la más precoz historia del país, donde no se evidencian garantías ni respeto por el derecho a la vida y la integridad física, menos pudiera pensarse que el derecho al trabajo tiene algún papel relevante en esta amarga realidad, pudiendo inclusive considerarse el efectivo desempeño de este derecho como algo utópico dentro de las cárceles.

¹⁰ Corte Interamericana de Derechos Humanos, sentencia del 5-7-2006 (Montero Aranguren y otros (Retén de Catia) Vs. Venezuela). [base de datos en línea], fecha de la consulta: 13 de julio de 2014. Disponible en: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_150_esp.pdf

Abolición del trabajo forzoso

En este devenir histórico, han sido muchas las luchas que se han librado en pro de erradicar el trabajo forzoso del plano social en el mundo, entendiendo que el trabajo es un hecho social y tiene que ser protegido, varios han sido los instrumentos internacionales que se han generado dentro de los cuales se prohíbe el trabajo forzoso por considerarlo contrario a los derechos humanos. El hombre ha experimentado diversos episodios de los cuales las consecuencias han sido nefastas en lo que refiere a la normal convivencia y desarrollo de las sociedades.

En la actualidad a pesar de que aún sigue existiendo el trabajo forzoso, se cuenta como ya se mencionó, con un aparataje jurídico importante el cual empieza desde la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como lo es el Convenio 29, donde ya se avizoraba la necesidad de supresión de este tipo de trabajo, pero llega a permitirlo de manera transitoria y solo en algunos casos específicos, posteriormente en el Convenio 105 donde se toman distintos pactos y acuerdos suscritos por la OIT es donde se aprecia la necesidad de proteger el trabajo digno, y definitivamente suprimir cualquier actividad que tenga que ver con la esclavitud así como garantizar la justa remuneración del trabajo, se llega declarar en este Convenio la abolición del trabajo forzoso, todo esto reconociendo que es el trabajo un derecho humano y que por ninguna circunstancia pudiera tolerarse jurídicamente algún tipo conducta o modalidad que vaya en detrimento de este haciéndolo inhumano o no voluntario.

En este mismo orden de ideas, luego que Venezuela firma y ratifica los diferentes pactos y tratados de derechos humanos donde se prohíbe el trabajo forzoso así como los ya mencionados convenios de la OIT, el

ordenamiento jurídico patrio acopla sus instrumentos legales siguiente la realidad mundial sobre este tema, aunque las realidades sociales ameritan un poco más que adoptar medidas legales, ya que no es sino su aplicación efectiva por medio de políticas efectivas lo que verdaderamente disminuye el flagelo del trabajo forzoso, teniendo aun algunos vestigios de esta cruda realidad en algunos sectores productivos de la nación especialmente en lo relacionado con la minería, la manufactura y en algunas ocasiones la agricultura, sin dejar de un lado la trata de blancas, generalmente en regiones fronterizas, incluyendo en este renglón un sector desprotegido y abandonado como lo es la comunidad penitenciaria.

En relación a lo anterior, si bien es cierto las cifras han disminuido hasta llegar al más mínimo nivel, pudiendo considerarse que ha sido efectiva la aplicación de los diferentes instrumentos internacionales especialmente de la organización internacional del trabajo, no es menospreciable ese reducido porcentaje de personas que aún viven la tragedia del trabajo forzoso.

Realidad actual del trabajo penitenciario

Muchos han sido los episodios de combustión en la historia de las cárceles venezolanas, como ya se ha podido determinar desde el punto de vista del trabajo como derecho se ha venido haciendo un tímido avance sobre todo en lo que ha derecho se refiere, adaptando la conducta el Estado venezolano a las distintas normativas internacionales en lo referente a la eliminación de los trabajos forzosos así como de los tratos crueles e inhumanos, entiéndase esto al menos en obligaciones legales de no hacer, entiéndase no establecer el trabajo como castigo en los centros penitenciarios y evitando realizar conductas discriminatorias o violatorias de los derechos humanos de los privados de libertad. Para el momento de

realización de la presente investigación se pueden observar desde el punto de vista informativo en los medios de comunicación, la estabilización de la situación penitenciaria al menos no constatando situaciones de violencia y conflictos a gran nivel.

Así mismo, con el afán de determinar cuáles son los planes establecidos por el Ministerio de Servicios Penitenciarios en función del llamado nuevo modelo penitenciario, se pudo percibir importantes avances respecto al incremento y mejoramiento de las actividades laborales dentro de los recintos penitenciarios, coadyuvando esto con el fin resocializador de la pena, y con ello capacitar a los privados de libertad para realizar diferentes tipos de oficios para sostenerse económicamente de manera digna.

Dentro de las actividades laborales que se encuentran descritas por el Ministerio del Poder Popular para los Servicios Penitenciario las cuales son realizadas por los trabajadores privados de libertad o lo denomina el ministerio: “mano de obra penitenciaria” se encuentran: camas, sillas, comedores, y una diversa gamas de productos de línea marrón fabricados dentro de las cárceles. Así mismo se ofertan pupitres, puertas y ventanas, siendo esto un trabajo que amerita de maquinaria especial y condiciones adecuadas para su desarrollo, productos textiles en general, artesanía, también se puede verificar que se realizan trabajos agrícolas como cría de aves y porcinos, entre otras actividades productivas.¹¹

En concordancia con lo anterior, es de acotar que a pesar de desarrollarse todo este tipo de actividades, hay que resaltar la importancia de determinar cualquier fuere el caso, si en estas sin importar en que ramo de desarrolle, participan privados de libertad y cuáles son las condiciones

¹¹ Instituto Autónomo Caja de Trabajo Penitenciario (2013). *Catálogo IACTP*. Caracas [base de datos en línea], fecha de la consulta: 10 de enero de 2015. Disponible en: <http://iactp.gob.ve/file/catalogo.pdf>

jurídicas bajo las cuales estos prestan sus servicios como se puede determinar, estos se encuentran bajo la responsabilidad en primera instancia y por su condición, del Estado, siendo las autoridades penitenciarias las responsables directas, ahora bien, en cuanto a la labor ejecutada se puede determinar que son realizadas bajo condición de dependencia, pues esta actividad forma parte de los planes desarrollados por instituto autónomo caja de trabajo penitenciario, el cual tiene como misión:

Promover el mayor volumen de trabajo productivo, capacitación laboral de la población privada de libertad, y la comercialización efectiva de su producción, a través de la implementación de proyectos productivos en los establecimientos penitenciarios y un programa variado de cursos para la enseñanza de diferentes oficios, todo esto con la finalidad de mejorar sus condiciones económicas y desarrollar habilidades y destrezas que le facilite su proceso de reinserción social.¹²

En relación con lo anterior, es importante identificar la cantidad de población penitenciaria que se encuentra realizando actividades productivas dentro de los centros de reclusión, entendiendo esto como no solo como trabajo sino cursos de capacitación, talleres de formación entre otras actividades ofrecidas por el ministerio de servicios penitenciarios. El programa venezolano de educación-acción en derechos humanos (PROVEA), publicó un informe del observatorio general de prisiones donde se estima que la población penitenciaria del país para el año 2013 era aproximadamente de cincuenta y tres mil quinientas sesenta y seis personas (53566) “Procesados: 34.073 (63.61%), Penados 16.010 (29.89%),

¹² Ministerio del Poder Popular para el Servicio Penitenciario. [base de datos en línea], fecha de la consulta: 12 de enero de 2015. Disponible en: <http://iactp.gob.ve/institucion/mision/>

Destacamento de trabajo 2.932 (5.47%) y Depósito 551 (1.03%)”¹³, de igual forma, el Ministerio del Poder Popular Para el Servicio Penitenciario tiene publicadas las cifras de las personas privadas de libertad que han sido capacitadas, motivadas o que tienen una ocupación laboral dentro de los centros penitenciarios, y para el año 2013 la cantidad de internos beneficiados era de siete mil ochocientos treinta y cuatro (7834)¹⁴

Como consecuencia de lo anterior, tomando en cuenta solo la cantidad de penados y de la cifra privados de libertad que se encontraban bajo los planes laborales del Ministerio de Poder Popular del servicio penitenciario en coordinación con el instituto autónomo caja de ahorro penitenciario, se entiende que el 48,93% de la población penitenciaria (ya sentenciada) se encuentra en situación de capacitación o realizando alguna actividad laboral. Sobre la base de este análisis, se puede destacar que la capacidad del Estado no es suficiente para garantizar el derecho al trabajo en las cárceles, a pesar de haberse incrementado favorablemente esta cifra en los últimos 8 años antes del año 2013 en más del 1000%, ya que según cifras del ministerio del poder popular para el servicio penitenciario en 2006 solo 587 privados de libertad gozaban de este derecho.

Son muchas las expectativas que se tienen, tanto desde el punto de vista práctico en cuanto a la implementación de planes de trabajo por parte del Ministerio del Poder Popular para el Servicios Penitenciario, con la finalidad de afrontar y cambiar la realidad que se tiene en las cárceles venezolanas, así como desde el punto de vista jurídico, partiendo de la

¹³ Programa Venezolano de Educación – Acción en Derechos Humanos (2014). Observatorio Venezolano de Prisiones presentó su Informe Anual 2013 [artículo en línea], fecha de la consulta: 04 de enero de 2015. Disponible en: <http://www.derechos.org.ve/2014/02/01/observatorio-venezolano-de-prisiones-presento-su-informe-anual-2013/>

¹⁴ Instituto Autónomo Caja de Trabajo Penitenciario (2014). Ingresos. Caracas [base de datos en línea], fecha de la consulta: 10 de enero de 2015. Disponible en: <http://iactp.gob.ve/file/ingresos2013.pdf>

necesidad de regular todas las formas de trabajo que se pudieran generar en las cárceles venezolanas con la finalidad de no dejar desprotegidos a quienes se encuentran privados de libertad ambulatoria y son trabajadores intramuros, sin importar si son procesados o condenados.

Es de resaltar, que en el año 2013 fue aprobado por unanimidad en la Asamblea Nacional el Código Orgánico Penitenciario, siendo este un instrumento legal de importante relevancia en lo que tiene que ver con la regulación jurídica del trabajo de las personas que se encuentran privadas de libertad, ya que este dedica un capítulo a esta realidad, atendiendo a las especialísimas circunstancias de esta actividad y por las condiciones de quienes la realizan. A finales de 2013, el Tribunal Supremo de Justicia le dio el carácter de orgánico al citado instrumento, quedando a la espera de la publicación en gaceta oficial para que entre en vigencia, pero inexplicablemente han pasado casi 2 años sin que sea promulgado, dejando así el Estado una deuda con las personas privadas de libertad ambulatoria y que se encuentran trabajando dentro de las cárceles. Según consta en la declaración de carácter orgánico de este código, se puede apreciar lo siguiente en relación con el trabajo penitenciario:

Asimismo, el Código concibe a los establecimientos penitenciarios como la instalación *“con las adecuadas condiciones de infraestructura, en la cual el órgano con competencia en materia penitenciaria presta la custodia, el seguimiento y atención integral a las personas privadas de libertad, en el cual contarán con el respeto de sus derechos y de los mecanismos necesarios para lograr su transformación”*, en tanto como atención integral entiende al *“conjunto de planes, programas y proyectos aplicados a los privados y privadas de libertad, por un equipo multidisciplinario integrado por profesionales que deben garantizar la satisfacción de las necesidades educativas, de capacitación laboral, de trabajo productivo, de asistencia psicológica, médica, odontológica, social, deportiva, cultural y recreativa, desde su ingreso en el sistema*

penitenciario para garantizar las posibilidades de la transformación del interno o interna".¹⁵

Definición de Privación de Libertad Ambulatoria

La presente investigación hace hincapié o especial referencia a las personas reclusas en un centro penitenciario como; privados de libertad ambulatoria, ya que otros derechos y libertades como ejemplo; la libertad de expresión, de culto, y al trabajo solo por mencionar algunas, continúan intactas aun encontrándose la persona privada de libertad, pues no establece la sentencia judicial ningún gravamen más que la limitación o reducción del derecho a movilizarse y permanecer durante un tiempo determinado en un lugar establecido para cumplir la pena, salvo que la sentencia expresamente limite otros derechos civiles y políticos, siempre dentro del marco legal y respetando los derechos humanos. Es por ello que se hace necesaria la definición de esta figura:

La libertad ambulatoria significa la posibilidad del individuo de trasladarse físicamente a cualquier lado dentro y fuera del territorio de su país, es decir que este aspecto de la libertad tiene relación con el respeto del Estado hacia esa libertad de los hombres que lo habitan¹⁶

En este mismo orden de ideas, queda explicada la importancia de determinar el alcance de específicamente que tipo de libertad está siendo

¹⁵ Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, Nro. 1262 del 26-9-2013 (Diosdado Cabello Rondón). [base de datos en línea], fecha de la consulta: 27 de septiembre de 2014. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/septiembre/156965-1263-26913-2013-13-0780.html>

¹⁶ Derechos Humanos y libertad ambulatoria. Instituto de Estudios Criminológicos del Litoral. Entrevista mayo de 2013. Carlos Renna. <http://carlosrenna.blogspot.com/2013/05/derechos-humanos-y-libertad-ambulatoria.html>

privada o suprimida por parte del Estado cuando recae una condena privativa sobre una persona, pues efectivamente la libertad ambulatoria o de tránsito es la que se ve restringida cuando las personas se encuentran reclusas en un centro penitenciario, quedando inamovible todo el conjunto de derechos inherentes a su dignidad bajo la responsabilidad del Estado, teniendo este la obligación de garantizarlos, es por ello que:

El trabajo de los internos en los centros penitenciarios también es medida (vía o instrumento) de readaptación. Sin embargo, la situación de la privación de la libertad no justifica el menoscabo o disminución de su dignidad como persona. Los reclusos deben disfrutar del respeto de los derechos humanos en general, con atención especial a su detención, proceso y cumplimiento de pena sin relegar a planos secundarios los derechos como persona y como trabajador.¹⁷

Como consecuencia de lo anterior, es de relevante importancia aclarar que en lo referente al derecho al trabajo, no existe ninguna limitante en cuando al goce de este derecho bien sea que la pena que recae sobre la persona sea de prisión o presidio, pues la diferencia entre estas según el ordenamiento jurídico venezolano, es en cuanto a la fuerza sancionatoria, siendo la pena de presidio el más severo castigo en relación con la gravedad del crimen cometido, por ende la pena más alta la cual conlleva, en el deber ser, la reclusión en recintos especiales como las penitenciarías generales, y pudiera acarrear penas accesorias como la suspensión o disminución de otros derechos civiles y políticos, entre ellos; la limitación en actividades políticas y electorales, la suspensión de la patria potestad e inclusive la interdicción, y por ende la imposibilidad de administración de sus bienes. En relación a lo anteriormente expuesto, no afecta limitante de administración o disposición por parte de los sentenciados a presidio de su propio peculio,

¹⁷ KURCZYN V. P., *op. cit.* P. 358

pues de ser el caso se le asignaría un tutor para tal fin, pudiendo la persona privada de libertad trabajar y recibir el salario correspondiente, solo que su poder de disposición estaría condicionado sobre la base de lo ya expuesto.

Supremacía Constitucional y Derecho al Trabajo

La supremacía constitucional constituye un tema central en la concepción unitaria del ordenamiento jurídico, ya que con dicho principio permite darle uniformidad a las normas legales y sub legales que se emitan en el país, dando certeza de que los derechos y principio fundamentales serán respetados; en tal sentido, García expone:

En la base del problema de la defensa de la Constitución, está el concepto de supremacía constitucional. Kelsen formuló la idea de la concepción unitaria del ordenamiento jurídico. Este no sería un sistema de normas coordinadas a un mismo nivel, sino una estructura jerárquica de preceptos jurídicos desarrollados en un proceso de creación y aplicación, que venía desde la norma constitucional, pasando por las leyes ordinarias, reglamentos, hasta llegar a las sentencias judiciales ya los negocios jurídicos.

Esta concepción sirvió de base para distinguir las normas primarias o fundamentales, de las secundarias o derivadas, entendiendo el sistema jurídico como una pirámide en cuya cúspide la Constitución, que a su vez tiene su justificación última –dentro de una concepción más lógica que jurídica- en una norma hipotética fundamental, que ordena el respeto a la Constitución, que regula y determina la suprema competencia del sistema jurídico, la suprema autoridad del Estado.¹⁸

¹⁸GARCÍA J. (S/F) La Constitución como Derecho Fundamental. Universidad Nacional Autónoma de México. México, p. 1. [libro en línea] Fecha de la consulta: 23 de mayo de 2014. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1031/5.pdf>

En Venezuela, la aceptación del mencionado principio se encuentra presente, ya que en el artículo 7 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela indica: “La Constitución es la norma suprema y el fundamento del ordenamiento jurídico. Todas las personas y los órganos que ejercen el Poder Público están sujetos a esta Constitución”.¹⁹ Con este principio se garantizan una serie de derechos políticos, económicos, sociales y culturales, a fin de que los miembros de la sociedad puedan gozar de lo necesario para satisfacer todas sus necesidades, afirmando así la voluntad de constituirse en un Estado Democrático y Social de Derecho y Justicia, tal como lo establece el artículo 2 de la carta magna que señala:

Artículo 2. Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político.²⁰

Dentro de la constitución, el artículo 3 establece los fines del Estado en los siguientes términos:

Artículo 3. El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución.²¹

¹⁹Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Extraordinaria N° 5.453 del 24/03/2000.

²⁰*Ibidem.*

²¹*Ibidem.*

Tal como se observa en la norma transcrita, la constitución le impone al Estado la obligación de desarrollar políticas en procura de alcanzar fines esenciales establecidos en ella, pero es en sí el propio pueblo quien le impone dicho deber ya que es él quien ha decidido las normas que rigen actualmente la convivencia del país, pues independientemente de quien ejerza la actividad de gobierno, el poder público deberá garantizar la defensa de las personas y su desarrollo humano, la justicia, la paz, la prosperidad y el cumplimiento de las garantías y derechos constitucionales, sin importar en qué condiciones se encuentren estas.

En este mismo orden de ideas, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela regula las limitaciones que posee el Estado, en caso de que se encuentre algún individuo dentro de un centro de reclusión penal, estando ajustada esta normativa a los principios fundamentales del respeto a la dignidad de la persona y a los principales tratados y pactos sobre derechos humanos; al respecto, el artículo 46 establece lo siguiente:

Artículo 46. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral; en consecuencia:

1. Ninguna persona puede ser sometida a penas, torturas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Toda víctima de tortura o trato cruel, inhumano o degradante practicado o tolerado por parte de agentes del Estado, tiene derecho a la rehabilitación
2. Toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.²² (omissis)

Sobre la base de normas constitucionales anteriormente expuestas, se infiere que trabajos desarrollados por los privados de libertad dentro de los

²² *Ibidem*.

recintos penitenciarios no deben conllevar un trato vejatorio que denigre o disminuya su condición humana, en principio debido a que la constitución por ser la norma suprema no realiza ningún tipo de discriminación en cuanto al goce de los derechos que en ella se reconocen y se protegen, en tal sentido, las actividades realizadas por las personas privadas de libertad no pueden ser ejecutadas mediante torturas o tratos crueles, por lo que el Estado debe garantizar que las autoridades civiles y militares que se encuentran al frente de la administración y custodia de los centros de reclusión, actúen en apego irrestricto a la constitución para garantizar el respeto a los ciudadanos que allí se encuentran bajo su cuidado.

Aunado a lo anterior, y con la finalidad de garantizar la supremacía de la constitución, esta misma reconoce la posibilidad de proteger los derechos humanos que no estén expresamente establecidos en ella, estableciéndose así el principio de la progresividad de los mismos; en tal sentido, el artículo 22 señala:

Artículo 22. La enunciación de los derechos y garantías contenidos en esta Constitución y en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos no debe entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la persona, no figuren expresamente en ellos. La falta de ley reglamentaria de estos derechos no menoscaba el ejercicio de los mismos.²³

Sobre los principios constitucionales ya mencionados, es de importancia reconocer que el trabajo es un derecho humano, además reconocido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el trabajo puede realizarse en diferentes modos y condiciones, debiendo garantizarse este derecho por parte del Estado sobre las nuevas formas en

²³ *Ibidem.*

que se presenta en la actual sociedad, no pudiendo quedar vacíos en algunas situaciones pues esto sería la negación a la protección. El trabajo realizado por las personas que se encuentran privadas de libertad mal pudiera estar desatendido jurídicamente por la condición de quienes lo realizan, pues por ser un derecho humano necesariamente debe tener especial atención.

En relación con lo expuesto, y sobre la base del principio de supremacía constitucional, no puede considerarse que por no encontrarse expresamente reconocido o regulado en la constitución el derecho al trabajo que poseen los privados de libertad, debe entenderse como una limitación al ejercicio del mismo, sino por el contrario, debe ser protegido pues la naturaleza del mismo no radica por quien lo realiza, sino es las condiciones objetivas de cualquier relación de trabajo. Así mismo, el Estado de acuerdo al derecho a la libre determinación de la personalidad y sobre la base del derecho a la libertad del trabajo, debe desarrollar acciones que faciliten a las personas privadas de libertad desarrollar sus actitudes y destrezas como derechos inherentes como seres humanos; como consecuencia si se limitara el ejercicio de estos derechos y se vieran afectados los derechos por esta razón, podrán ejercer quienes se sientan vulnerados las acciones legales.

En la Constitución se encuentra un respaldo normativo sólido en cuanto a derechos humanos se refiere, ya que protegen los derechos laborales de las personas privadas de libertad, exponiendo normas programáticas y progresistas, ya que el artículo 22 constitucional señala de manera expresa que de ninguna forma tienen que tomarse la enunciación de los derechos que establece la constitución desde el punto de vista restrictivo de interpretación, pues con ello se corre el riesgo de dejar desamparadas todas aquellas situaciones que no estén expresamente descritas, ya que la evolución y el campo de acción de los derechos humanos en las sociedades actuales y con los constantes cambios culturales, tecnológicos y económicos,

dejaría el principio de progresividad sin efecto y contradiciendo además los principios adoptados en los diferentes pactos, convenios y tratados internacionales que la misma carta magna le da un rango de paridad constitucionalidad.

El hecho que una persona esté privada de libertad debido a que se encuentra incurso en un proceso judicial o en el cumplimiento de la pena, no implica en modo alguno que el individuo renuncie al ejercicio del derecho al trabajo como derecho humano, ya que la carta magna en el artículo 19 establece:

Artículo 19. El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público, de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen.²⁴

Más allá de cualquier análisis jurídico al cual se pueda llegar de la interpretación de las normativas laborales, en cuanto al sistema que debería regir los derechos laborales de las personas privadas de libertad en Venezuela, es el Estado venezolano el responsable por mandato constitucional de la integridad y defensa de los derechos humanos que la carta magna reconoce, siendo esto una de las particularidades que se debe tomar en cuenta cuando se realiza la valoración jurídica de los derechos laborales de las personas privadas de libertad, de ninguna forma la norma constitucional hace exclusión, e inclusive ni siquiera da espacios para ambigüedades, como para dudar que los derechos humanos que esta

²⁴ *Ibidem.*

reconoce tienen algún condicionamiento, son los órganos del poder público los encargados de velar por ellos y es uno de los sustentos constitucionales claros en lo que a los derechos humanos de los privados de libertad se refiere, incluidos en el ámbito laboral.

Ahora bien, conocida la regulación expresa del deber del Estado de respetar los derechos humanos conforme al principio de progresividad, la misma constitución establece los principios con los que se rige el sistema penitenciario en el país al señalar en el artículo 272 lo siguiente:

Artículo 272. El Estado garantizará un sistema penitenciario que asegure la rehabilitación del interno o interna y el respeto a sus derechos humanos. Para ello, los establecimientos penitenciarios contarán con espacios para el trabajo, el estudio, el deporte y la recreación; funcionarán bajo la dirección de penitenciaristas profesionales con credenciales académicas universitarias y se regirán por una administración descentralizada, a cargo de los gobiernos estatales o municipales, pudiendo ser sometidos a modalidades de privatización. En general, se preferirá en ellos el régimen abierto y el carácter de colonias agrícolas penitenciarias. En todo caso, las fórmulas de cumplimiento de penas no privativas de la libertad se aplicarán con preferencia a las medidas de naturaleza reclusoria. El Estado creará las instituciones indispensables para la asistencia pospenitenciaria que posibilite la reinserción social del exinterno o exinterna y propiciará la creación de un ente penitenciario con carácter autónomo y con personal exclusivamente técnico.²⁵(Subrayado propio)

En la norma transcrita, se encuentran dos elementos fundamentales con respecto al tema en estudio, en primer lugar se establece la obligación del Estado de garantizar dentro del sistema penitenciario, el respeto a los derechos humanos de los privados de libertad, pues claramente la condición de encontrarse en esta situación no menoscaba o limita de modo alguno el

²⁵ *Ibidem.*

ejercicio de todos los derechos humanos. En segundo lugar, se establece el deber de garantizar los espacios necesarios para el trabajo, por lo se reconoce de forma expresa que todos los privados de libertad tienen el derecho a trabajar, se infiere que esta disposición busca establecer mecanismos que permitan a los individuos que se encuentran dentro de los centros penitenciarios desarrollar actividades laborales con la protección jurídica correspondiente, pudiendo incluso el sector privado intervenir en este proceso.

Naturaleza Jurídica del Derecho al Trabajo de los Privados de Libertad

En Venezuela el trabajo es considerado constitucionalmente junto con la educación como uno de los procesos para alcanzar los fines del Estado, además se encuentra reconocido y protegido como derecho, por ser uno de los medios por los cuales los seres humanos pueden vivir dignamente y coadyuva con su formación como personas, ya que una vez reconocido el derecho a la vida se hace necesario proteger el mecanismo idóneo más para subsistir como lo es trabajar.

Así mismo, el trabajo es un deber ya que por medio de este los ciudadanos realizan una retribución a la sociedad por lo que reciben y de esta manera impulsan el desarrollo de la misma. Es por ello que se tiene por cierto, que el trabajo es un hecho social, en contraste a acepciones meramente mercantilistas o de carácter explotador, reconocido además como derecho humano, ya que el trabajo es inherente al ser humano y necesita la protección del Estado, sin importar en que forma o condiciones se desempeñe, por tal razón es que la naturaleza jurídica del trabajo siempre será la misma y cualquier concepción contraria que se le dé a este en detrimento del mismo, no se encuentra acorde con la realidad.

A lo largo de la historia muchos han sido los capítulos en los que lejos de proteger el trabajo realizado por las personas que se encuentran prisioneras o privadas de libertad, contrariamente lo que se ha hecho es denigrar, violentar, y explotar a quienes por alguna razón se encuentran en esta condición, inclusive en la mayoría de los casos por parte del mismo Estado o la institución política que ejerza el poder, y no solo por terceros, considerándose modernamente esto como esclavitud.

Posteriormente aparece la definición de trabajo forzoso, para catalogar de alguna manera a los trabajos que se realizan en contra de la voluntad del trabajador en condiciones inhumanas y contrarias a la naturaleza propia del ser humano, teniendo la sociedad la necesidad de luchar contra este flagelo, por ello casi la totalidad de las naciones del mundo han suscrito y ratificado diferentes pactos y tratados en esta materia para cambiar esa realidad.

En la actualidad, no puede en Venezuela existir ni siquiera una pequeña parte de la población de la que se encuentra privada de libertad, bajo la tutela del Estado, realizando actividades contrarias a su voluntad o a la dignidad y sin garantías, ya que el trabajo dentro de los centros de reclusión ayuda a la subsistencia del individuo, y no puede encontrarse sin ninguna protección legal en cuanto a su remuneración y otros beneficios, y de así serlo, está la necesidad de atacar esa realidad sobre la base del ordenamiento jurídico actual, tanto nacional como internacional. Cabe destacar, que la falta de trabajo y la no protección de este, ha sido el pandemónium a lo largo de la historia penitenciaria de Venezuela, ya que el ocio dentro de las cárceles es el primer promotor de todos los males que las aquejan.

La ley orgánica del trabajo los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), en su título segundo establece cuales son los requisitos para que exista una relación de trabajo, y no establece las condiciones ni las

modalidades, es decir no hay ninguna limitación mientras existan estos supuestos de hechos, todos en concordancia con lo dispuesto en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela el cual establece los principios de la supremacía de la realidad, la progresividad de los derechos laborales, la irrenunciabilidad de los mismos entre otros principios. En este sentido el artículo 53 de la LOTTT determina lo siguiente:

Artículo 53. Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba. Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a la sociedad o a instituciones sin fines de lucro, con propósitos distintos a los planteados en la relación laboral.²⁶

Cabe destacar, que todo lo dispuesto en la ley orgánica del trabajo los trabajadores y las trabajadoras es de orden público, y rigen cualquier contexto en los que pudiera considerarse exista una relación laboral, es por ello que la especial situación objeto de estudio de esta investigación, la cual es determinar el régimen jurídico del derecho al trabajo de las personas que se encuentran privadas de libertad desde la óptica de los derechos humanos, se rige por las leyes normalmente conocidas en materia laboral, así como otros instrumentos que regulan de manera específica el trabajo que se realiza bajo esta condición. Aunado a lo anterior, toda persona que realice un trabajo tiene el derecho a la remuneración, justa y acorde con la actividad que realiza, no pudiendo concebirse que el trabajo dentro de las cárceles sea carente de esta tutela jurídica o que el mismo forme parte de la condena a

²⁶ Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 Extraordinaria del 07/05/2012.

menos que así lo establezca expresamente la sentencia emanada por un tribunal penal, al respecto la LOTTT:

Artículo 54. La prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada. Toda violación a esta norma por parte del patrono o de la patrona, acarreará las sanciones previstas en esta Ley.²⁷

El principio de la supremacía de la realidad sobre las formas u apariencias, es fundamental para determinar que efectivamente las distintas actividades productivas que se realizan en las cárceles son carácter laboral y tienen que ser consideradas como trabajo y consecuentemente amparar jurídicamente a quienes las ejecutan, a pesar de lo anterior, es también evidente el no poder obviar la condición especialísima en que se realiza el trabajo dentro de las cárceles y la situación en que se encuentran los privados de libertad, lo cual hace que el tratamiento jurídico sea cuidadoso al momento de determinar ciertos derechos propios que se derivan de una relación laboral, sea por cuenta ajena o modalidades de trabajo por cuenta propia. En este sentido establece Kurczyn lo siguiente:

La categoría jurídica del interno, como sujeto de una relación de trabajo, es un hecho. Los empleadores pueden ser tanto el Estado (no en funciones de autoridad), como particulares (libres o reclusos), distinción que afecta la obligación de cumplir con las condiciones laborales de dignidad para el ser humano²⁸

²⁷ Ibidem.

²⁸ KURCZYN V. P. *op. cit.* p. 362.

Sobre la base de lo anterior, considera el autor de esta investigación existe la necesidad de regulación especial del trabajo penitenciario que realizan las personas que se encuentran privadas de libertad ambulatoria, sobre el soporte de las leyes que rigen la materia, así como de los diferentes pactos, convenciones y tratados de derechos humanos relacionados con el trabajo, debido a las posibles dificultades de poder aplicar de manera imperativa toda la normativa legal nacional vigente en materia laboral, seguridad social y de condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, debido a las circunstancias en que se encuentra este reducido sector de la población a pesar de efectivamente tener naturaleza estrictamente laboral las actividades que realizan los privados de libertad, pues: “El trabajo penitenciario surge en condiciones especiales, la relación laboral correspondiente no ocurre por la clásica contratación. Se trata de una relación sui generis”²⁹

Según el objeto y el interés del presente trabajo especial de grado, se analizarán solo las modalidades de trabajo que se dan generalmente dentro de los centros de reclusión, ya que el enfoque académico es sobre la actividad laboral de quienes se encuentran privados de libertad ambulatoria. Por lo tanto, hay actividades que se ajustan a la realidad de una relación de trabajo dentro de la cárcel, las cuales podrían tener el mismo tratamiento jurídico que las realizadas en libertad por el simple hecho de ser trabajo, por ello es importante identificar cuáles son las labores que han desarrollado comúnmente durante años en estos centros, este sentido:

Se considera trabajo interno el que se realiza en el ámbito del Establecimiento Penal, sea dentro del mismo o al aire libre. El trabajo interno también llamado “intra muros”, admite a su vez tres modalidades:

²⁹ *Ibidem.*

- A) Industrial: zapatería, sastrería, carpintería, hilandería, trabajos de imprenta, alfarería, metalmecánica, etc.
- B) Burocrático, mantenimiento y servicios: los reclusos se ocupan de trabajos de oficina, limpieza, lavandería, cocina, mantenimiento de vehículos, etc.
- C) Agropecuario: este es un trabajo ejecutado al aire libre en cultivos y granjas del propio establecimiento penal.³⁰

Generalmente los trabajos que se realizan por cuenta ajena y bajo la dependencia de un tercero, son actividades de construcción y reparación, cocina, agrícolas, de panadería, carpintería, lavandería, limpieza entre otras, donde el patrono o empleador es el Estado, y en el caso venezolano actualmente por medio del instituto autónomo caja de ahorro penitenciario, y en algunas ocasiones bajo la modalidad de contrato por terceros, ya que se conoce que en algunos momentos en las historia penitenciaria venezolana empresas privadas han solicitado los servicios de personas que se encuentran privadas de libertad, para desarrollar actividades de manufactura las cuales generalmente son a destajo, contemplado esto en el artículo 272 de la constitución donde se permite la privatización de algunos elementos relacionados con el sistema penitenciario, como el trabajo por ejemplo, pero generando la obligación de no solo remunerar el trabajo prestado por el personal privado de libertad, sino que debe darse bajo el respeto y las garantías de todos los derechos laborales reconocidos en la legislación venezolana. Así mismo, quienes ofrecen sus servicios a cuenta propia lo hacen como peluqueros, lavanderos entre otros, deben gozar de protección legal.

Así mismo, es importante intentar definir desde el punto de vista doctrinario lo que se entiende por trabajo carcelario o penitenciario, tomando en cuenta solo el que realizan los privados de libertad, estando esta

³⁰ MORAIS de G. M. *op. cit.* p. 150.

definición íntimamente relacionada con la condición especial de quienes se encuentran en situación de cárcel, sin hacer alusión en qué grado o estado se encuentre la causa por la cual se está detenido, pues el derecho al trabajo debe tener igual connotación en cualquier circunstancia, en este sentido Kurczyn reflexiona respecto:

Trabajo penitenciario se entiende como tal la actividad o conjunto de estas realizadas por sujetos privados de su libertad, dentro de cualquier recinto carcelario, independientemente de la denominación atribuida a dichos locales, conforme a los ordenamientos legales aplicables³¹

En concordancia con lo anterior, vale la pena destacar que en algunas ocasiones el trabajo de quienes se encuentran privados de libertad no se realiza únicamente dentro de los centros penitenciarios, pudiendo presentarse que los prisioneros trabajadores se encuentren limitados de su libertad ambulatoria sea por amenazas de muerte producto de la vigilancia, grilletes u otros instrumentos o situaciones que garanticen la permanencia en el lugar de trabajo de estos, quienes se encuentran realizando algún tipo de actividad; como por ejemplo trabajos en obras públicas o privadas, siendo el caso de las conocidas dictaduras en Venezuela donde se utilizaba a la población penitenciaria en la construcción de carreteras y edificios, sin que esto signifique la remuneración por el trabajo realizado.

³¹ Kurczyn V. P. *op. cit.* p. 357

Jurisprudencia

La jurisprudencia es la fuente por medio de la cual los altos tribunales de la república, asientan sus criterios respecto a algún hecho que amerita justicia con base a la interpretación en la aplicación de la ley determinando así los parámetros dentro de los cuales los demás tribunales deben actuar para con ello responder a la necesidad social de administración de justicia, así como garantizar que el acceso a los tribunales sea sin discriminación alguna y cumpla con su cometido de resolver o interpretar las controversias.

En el ámbito de los derechos al trabajo, referentes a las personas que se encuentran privadas de libertad, la jurisprudencia en Venezuela es prácticamente nula, siendo esto preocupante por la necesidad de conocer por parte del Tribunal Supremo de Justicia o de algún otro tribunal la interpretación que debería dársele a las normas que regulan esta extraordinaria situación laboral, además esto evidencia la inexistente recurribilidad que se ha tenido en cuanto a tutela de los derechos laborales de las personas privadas de libertad, generando esta situación una limitante para el completo desarrollo de la investigación actual en materia de derechos laborales de los privados de libertad, pero que no impide en análisis crítico y académico de la misma, ya que con esto se concluye que en razón del desconocimiento no hay acceso a la justicia para ventilar controversias de carácter laboral en lo que refiere al trabajo de las personas privadas de libertad ambulatoria considerando el autor esto como un indicio de vulnerabilidad importante.

Ahora bien, la sentencia N° 179 de fecha 9 de marzo de 2009 , emitida por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, es actualmente la única en que se puede evidenciar la solicitud de tutela de los derechos laborales de las personas que se encuentren privadas de libertad, por medio de un amparo constitucional, donde la acción ejercida solicita que sean

restituidos los derechos que a criterio de los accionantes, existe una situación que violenta los derechos laborales de las personas que se encuentran recluidas en el centro penitenciario “El Rodeo”, donde los trabajadores privados de libertad fueron representados por organizaciones no gubernamentales como el observatorio venezolano de prisiones, el programa venezolano de educación-acción en derechos humanos (PROVEA) y la asociación venezolana de abogados laboristas (AVAL), a los fines de solicitar la protección de los derechos básicos que se originan de una relación laboral, tales como el salario y las horas de trabajo extra que mencionaba la ley orgánica del trabajo de 1997, vigente para la fecha, así como las condiciones del medio ambiente para desarrollar el trabajo, el goce de vacaciones y, en general, todos los derechos consecuencia de desarrollar una actividad laboral. El mencionado amparo constitucional fue considerado como inadmisible por razones de forma, entendiendo la sala que los representantes de los sujetos activos no se ajustaban a las disposiciones doctrinarias y jurisprudenciales de admisibilidad para el momento de la interposición del amparo.

Es impórtate señalar que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece en el artículo 335 lo siguiente:

Artículo 335. El Tribunal Supremo de Justicia garantizará la supremacía y efectividad de las normas y principios constitucionales; será el máximo y último intérprete de esta Constitución y velará por su uniforme interpretación y aplicación. Las interpretaciones que establezca la Sala Constitucional sobre el contenido o alcance de las normas y principios constitucionales son vinculantes para las otras Salas del Tribunal Supremo de Justicia y demás tribunales de la República.³²

³²Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). *ob.cit.*

Si bien es cierto que la interpretación de la constitución hecha por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia es la única vinculante para todos los demás tribunales y organismos en general; de conformidad con la norma citada, no existe jurisprudencia que refleje criterio alguno en cuanto a la forma de interpretar la normativa constitucional ni legal de los derechos laborales de las personas que se encuentran en situación de privación de libertad, pero dicho silencio no menoscaba de alguna forma los derechos laborales de los mismos, siendo este un primer intento fallido con el fin de proteger los derechos laborales de los trabajadores privados de libertad, siendo esto lastimoso al no tocar el fondo de la misma.

La Sala Constitucional por medio de la sentencia número 790 de fecha 11 de marzo del año 2002, interpretó el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y dio expreso el alcance del trabajo como hecho social, previsto de importancia para entender los principios de progresividad además de la garantía constitucional con la que se cuenta por el hecho de realizar una actividad laboral, estos principios garantistas abarcan a cualquier persona que sea trabajador, es por ello que los trabajadores privados de libertad si son sujetos de derecho en materia laboral, respaldados además en instrumentos internacionales de derechos humanos, al respecto la sala expone:

...Observa esta Sala, que la Constitución de 1999 pretende reforzar las conquistas que -de forma progresiva- se han alcanzado en nuestro país, en el régimen jurídico del trabajo, tanto público como privado, dada la universalidad de los derechos fundamentales y su condición expansiva, que no excluye, sino por el contrario, integra, a grupos o comunidades en el disfrute de éstos, y que viene a sumarse al poco más de medio centenar de Convenios Internacionales del Trabajo, que se han suscrito; en especial, los relativos a la libertad del trabajo (Convenios números 29, de 1930 y 105, de 1957, sobre el trabajo forzoso u obligatorio), a la igualdad (Convenios número 100, sobre igualdad de

remuneración, 1951 y número 111, sobre la discriminación-empleo y ocupación-, 1958) y a la libertad sindical (Convenios número 87, sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948, y número 98, sobre el derecho de sindicación y protección colectiva, 1949), así como los demás Convenios que cubren una amplia gama de materias, que van desde el empleo, política social, administración del trabajo, relaciones profesionales, condiciones de trabajo, hasta la seguridad social. (*Vid. Enrique Marín Quijada y Francisco Iturraspe, Ob.cit, p.49*).³³

En este mismo orden de ideas, se puede deducir que el trabajo realizado por personas privadas de libertad en los centros de reclusión tiene implicaciones jurídicas, por ende el reconocimiento de los derechos derivados por tal actividad deben ser respetados, pues el hecho social del trabajo también se da en la cárcel y forma parte del desarrollo humano, y además de ello, el trabajo genera otros derechos y beneficios de carácter penal, en cuanto al cumplimiento de la condena, como así lo establece la ley del régimen penitenciario, al respecto interpreta un Tribunal de la República lo siguiente:

En cuanto a la redención de la pena por el trabajo y/o el estudio realizado por los privados de libertad que han sido sentenciados por delitos de tráfico de sustancias estupefacientes y psicotrópicas en todas sus modalidades, esta juzgadora considera que al otorgar la redención de la pena por el trabajo o el estudio realizado intramuros por los penados, el juez de ejecución no está desaplicando en ningún modo la sentencia de la Sala Constitucional de nuestro Máximo Tribunal de fecha 26-06-2012, en expediente N° 11-0548, con ponencia de la Magistrado Dra. Luisa Estela Morales Lamuño, que mantiene el criterio sostenido por nuestro Máximo Tribunal, en sentencias dirigidas a ratificar la imposibilidad de conceder beneficio alguno a los delitos que

³³ Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, N° 562, 4-5-2012 (Hugo Rafael Chávez Frías en su condición de Presidente de la República Bolivariana de Venezuela). [base de datos en línea], fecha de la consulta: 13 de diciembre de 2014. Disponible en: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/mayo/562-4512-2012-12-0471.html>

atenten contra la salud física y moral del colectivo, por cuanto tratándose de redención judicial de la pena por el trabajo y el estudio realizado intramuros; estamos en presencia de un derecho de rango constitucional que tienen los privados de libertad de trabajar y/o estudiar mientras cumplen la condena que les fue impuesta, y no de un beneficio; tal como lo establecen los artículos 87 y 88 de nuestra Carta Magna y artículos 15 y 16 de la Ley de Régimen Penitenciario y artículos 2 y 3 de la Ley de Redención Judicial de la Pena por el Trabajo y el Estudio Artículo 15 Ley de Régimen Penitenciario” “El Trabajo Penitenciario es un derecho y un deber, tendrá carácter formativo y productivo y su objeto primordial será la adquisición, conservación y perfeccionamiento de las destrezas, aptitudes y hábitos laborales con el fin de preparar a la población reclusa para las condiciones del trabajo en libertad, obtener un provento económico y fortalecer sus responsabilidades personales y familiares.” De tal manera que no se trata de un beneficio sino de un derecho, que de no otorgarse se estaría favoreciendo el aumento de la población penal ociosa dentro de los centros penitenciarios lo cual afecta el buen funcionamiento del sistema penitenciario y la progresividad de los reclusos, facilitando el aumento de líderes negativos dentro de ellos, lo cual se aminora con el derecho al trabajo y al estudio que se les otorga a los fines de facilitar su reinserción social la cual constituye el objetivo fundamental del periodo de cumplimiento de pena, tal como lo establece el artículo 2 de la Ley de Régimen Penitenciario“ Se considera que el trabajo y el estudio en reclusión son procedimientos idóneos para la rehabilitación del recluso...”³⁴

En contraposición a lo anteriormente expuesto, afortunadamente no pudiera pensarse exista alguna corriente que se haga con la idea del fin estrictamente punitivo de la pena, y considerar que el trabajo penitenciario no reviste ningún tipo de derecho o no genera algún tipo de beneficio para quienes lo realizan, pues por encontrarse alguien privado de libertad, el trabajo forma parte de la pena, además que con este se impone algún tipo de sufrimiento al sentenciado conformando un castigo adicional, pues se

³⁴ Juzgado de Primera Instancia del Circuito Judicial Penal del Estado Aragua en Funciones de Segundo de Ejecución, Causa Nº 2E-2287-12, 15-5-2013 (Luigi Giovanni Alecio Mendoza) [base de datos en línea], fecha de la consulta: 29 de noviembre de 2014. Disponible en: <http://aragua.tsj.gov.ve/DECISIONES/2013/MAYO/218-15-2E-2287-12-.HTML>

obviaría con esta concepción las diferentes declaraciones de derechos humanos donde se reconoce que el trabajo como tal, así como lo establece el anterior extracto jurisprudencial, siendo esto inclusive compatible con los fundamentos criminológicos que le atribuyen un carácter de resocialización a la pena.

CAPÍTULO II

REGULACIÓN DEL TRABAJO PENITENCIARIO EN EL ÁMBITO DEL DERECHO INTERNACIONAL

Gracias a la integración de las naciones, y la búsqueda de establecer principios, valores y reglas que garanticen la estabilidad en el mundo, los Estados han buscado aliarse a través de la conformación de organismos internacionales de cooperación, defensa y promoción en materia de derechos humanos. Lo que ha permitido un consenso en cuanto a aspectos políticos, económicos, sociales y culturales, que favorecen tanto a cada una de las naciones como entidad política, así como también a los ciudadanos.

Son muchas las formas de manifestación de consenso internacional que se presentan que buscan tener eficacia a nivel jurídico, uno de estas son los tratados internacionales; al respecto la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, de 1969, en su artículo 2, literal a) sostiene que: “se entiende por “tratado” un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular”.³⁵

En este mismo orden de ideas, un tratado internacional puede ser definido como un acto celebrado entre dos o más Estados el cual está revestido de

³⁵ Organización de Naciones Unidas. *Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados*. [base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 17 de abril de 2014 Disponible en <http://www.derechos.org/nizkor/ley/viena.html#PARTE%20VIII>

todas las formalidades jurídicas de conformidad con el derecho internacional, el cual crea derecho y obligaciones en los Estados partes y para que puedan ser vigentes deben cumplir con el procedimiento que establece el ordenamiento jurídico interno de cada país suscribiente; en el caso de Venezuela, debe darse aprobado a través de la sanción de una ley, de conformidad con el artículo 154 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En atención al principio "*Pacta Sunt Servanda*, el cual posee un origen consuetudinario y recogido por la Convención de Viena, establece en el artículo 26 la obligatoriedad de los tratados, respecto a las partes, añadiendo, además la necesidad de su cumplimiento de acuerdo con la buena fe; en tal sentido señala que: "Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe".³⁶

Ahora bien, el tema de los Derechos Humanos en lo que respecta a las organizaciones internacionales ha tenido un franco desarrollo, en cuanto al reconocimiento y promoción de estos derechos se refiere, lo que ha permitido que cada uno de los Estados deban asumir una conducta aún más responsables para garantizar el ejercicio de los mismos o, dado el caso, de reparar su violación.

Los derechos humanos, aun cuando deben ser garantizados por cada país, su importancia de reconocimiento y protección radica en los tratados internacionales, producto de las relaciones basadas en el Derecho Internacional Público, sin embargo, hay una diferencia entre ambos términos con respecto a los tratados, "La diferencia entre el derecho internacional público y el derecho internacional de los derechos humanos, es que en este

³⁶Organización de Naciones Unidas. Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. *ob.cit.*

último no se aplica el principio de la reciprocidad entre las partes ya que la relación no es entre Estados sino entre un Estado y las personas”³⁷.

Al darse la diferenciación ya señalada, es evidente que lo que se busca a través de los tratados internacionales relacionados con los derechos humanos es que los Estados que suscriben y ratifican los mismos, deberán generar las políticas necesarias a los fines de que el conglomerado social goce de la protección y disfrute efectivo de estos, permitiendo en todo caso que las personas puedan exigirle al Estado que no cumpla con lo acordado, o en su defecto buscar alguna indemnización o sanción.

Actualmente existen varias organizaciones internacionales de las que Venezuela forma parte, sin embargo, existen tres de ellas que por la labor que desarrolla, poseen una mayor relevancia con respecto a otros, y de las cuales se tiene una serie de tratados y convenios que han sido adoptadas por el Estado y, por lo tanto, debe cumplirlas; estos organismos son: la Organización de Naciones Unidas, la Organización de los Estados Americanos y la Organización Internacional del Trabajo.

Instrumentos legales internacionales donde se declara y reconoce el trabajo como derecho humano por la Organización de las Naciones Unidas (ONU)

La ONU es la más grande e importante organización mundial que a escala global se conoce, fue fundada el 24 de octubre de 1946 y cuenta con

³⁷ X Curso Sistemas Internacionales de Protección de los Derechos Humanos: Derecho a la Educación, Derecho a la Niñez y Adolescencia. 2010. UCAB. Caracas, p. 61

de 193³⁸ Estados asociados, tiene como funciones fomentar y garantizar la paz mundial y el desarrollo, también tiene una amplia competencia en materia de derecho humanitario, esta organización cuenta con varios organismos especializados en promover y defender los Derechos Humanos también cuenta con un conjunto de instrumentos internacionales integrado por convenciones, declaraciones, pactos y tratados que conforman la normativa jurídica del sistema universal de protección de Derechos Humanos.

El trabajo como Derecho Humano, se encuentra reconocido y protegido por diferentes tratados y convenciones pertenecientes a la Organización de Naciones Unidas; en cuanto al trabajo ejecutado por las personas privadas de libertad se pueden identificar de manera general diferentes instrumentos del sistema universal de Derechos Humanos, con los que cuentan todas las personas sin distinción alguna teniendo los Estados la obligación garantizarlos, sumándose además la protección especial de otros derechos como el derecho a la vida y la salud debido a la condición de privados de libertad; no obstante, la Organización de Naciones Unidas cuenta con otros instrumentos especializados en materia de condiciones y tratamiento carcelario con los que si se establecen una serie de directrices con los cuales se puede garantizar el efectivo cumplimiento de los Derechos Humanos dentro de los centros de reclusión.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un instrumento internacional que tiene carácter declarativo, donde los Estados que lo

³⁸Centro de Información de las Naciones Unidas. *Miembros de Naciones Unidas*. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 06 de julio de 2014. Disponible en <http://www.cinu.mx/onu/miembros/>

suscriben expresan la voluntad de reconocer los derechos que le son inherentes a todos los seres humanos, fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la ciudad de París el 10 de diciembre de 1948, en este se encuentran plasmados los derechos básicos o fundamentales que toda persona debe tener sin exclusión alguna, entre los que se encuentra el derecho al trabajo del cual se derivan otros conexos a este como derecho al salario y el derecho de poder asociarse y formar sindicatos. Esta declaración sirve de base con sus principios para la creación de otros instrumentos internacionales que desarrollan de una forma más específica estos derechos, al respecto el artículo 2 establece:

Artículo 2: Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía.³⁹

El citado artículo reconoce de manera clara y expresa la igualdad de la que gozan todas las personas, estableciendo las bases para evitar bajo cualquier modalidad, algún tipo de discriminación que puedan ser objeto las personas, buscando así garantizar un trato igualitario y justo a todos; este reconocimiento de igualdad ante la ley en cuanto a la titularidad de los derechos y su consecuente ejercicio es meramente enunciativo, puesto que

³⁹Organización de Naciones Unidas. *Declaración Universal de Derechos Humanos* [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 20 de mayo de 2014. Disponible en <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

en modo alguno constituye supuestos taxativos y excluyentes para poder determinar la existencia y el goce de ellos.

Varios derechos humanos son reconocidos de forma expresa en esta declaración universal, entre ellos se encuentra el derecho al trabajo en el artículo 23 *ejusdem* que señala:

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.⁴⁰

En el contexto del objetivo de la presente investigación, es de importancia observar el reconocimiento que se hace a través de la Declaración Universal de Derechos Humanos del derecho que le asiste a todas las personas de trabajar y los demás derechos que se derivan de ello, verificándose que no hay algún tipo de reserva en cuanto a limitantes que pueda establecerse para el ejercicio del mismo. Al reconocerse el Derecho al Trabajo como parte de esa gran gama que forma parte de los Derechos Humanos, ratifica la preponderancia del desarrollo de alguna labor por parte de las personas, ya que permite un desarrollo íntegro propio de su

⁴⁰*loc.cit.*

naturaleza, así como una contribución a la propia sociedad donde se desenvuelve.

Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos

El Pacto Internacional de Derecho Civiles y Políticos fue aprobado por la Organización de Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 y entró en vigencia 10 años después, específicamente el 25 de marzo de 1976, es un instrumento internacional en el cual se reconocen una serie de derechos vinculados a las libertades y garantías con los que cuentan las personas de carácter civil y político ante el Estado, así como también establece los organismos y mecanismos con los que se garantizan su protección y justiciabilidad.

En cuanto al derecho al trabajo, esta norma internacional tiene enunciados breves pero que imponen obligaciones a los Estados que lo suscribieron y ratificaron para garantizar su cumplimiento, de igual manera no realiza exclusión alguna en cuanto al goce de los derechos que en ésta se expresan, se instituye la prohibición de la esclavitud y del trabajo forzoso u obligatorio, haciendo aclaratorias sobre las modalidades en que se pudiera aceptar el trabajo mediante la condenatoria de un tribunal competente sin que esto sea considerado como trabajo forzoso, es el caso de trabajos comunitarios.

Al respecto el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece lo siguiente:

Artículo 8

1. Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas.

2. Nadie estará sometido a servidumbre.
- 3.a) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio;
- b) El inciso precedente no podrá ser interpretado en el sentido de que prohíbe, en los países en los cuales ciertos delitos pueden ser castigados con la pena de prisión acompañada de trabajos forzados, el cumplimiento de una pena de trabajos forzados impuesta por un tribunal competente;
- c) No se considerarán como "trabajo forzoso u obligatorio", a los efectos de este párrafo:
- i) Los trabajos o servicios que, aparte de los mencionados en el inciso b), se exijan normalmente de una persona presa en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, o de una persona que habiendo sido presa en virtud de tal decisión se encuentre en libertad condicional;
 - ii) El servicio de carácter militar y, en los países donde se admite la exención por razones de conciencia, el servicio nacional que deben prestar conforme a la ley quienes se opongan al servicio militar por razones de conciencia.
 - iii) El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la vida o el bienestar de la comunidad;
 - iv) El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.⁴¹

Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales fue aprobado por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, y su entrada en vigencia fue el 3 de enero de 1976, es el instrumento de mayor relevancia de la normativa internacional en cuanto al Derecho del Trabajo se refiere en relación con los Derechos Humanos, el espíritu de este pacto internacional intenta proteger los derechos inherentes a la vida en sociedad por parte de las personas, en sus artículos siempre estimula la promoción de los derechos humanos, dándole un papel protector a los Estados con lo cual exhorta para que cada

⁴¹Organización de Naciones Unidas. *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* [base de datos en línea. Fecha de la consulta: consulta: 19 de abril de 2014. Disponible en <http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>.

uno de ellos implemente acciones derivadas de las obligaciones de hacer, que conlleven a garantizar el pleno disfrute de éstos derechos, siendo la omisión un factor de vulnerabilidad, tomando en cuenta que con los derechos civiles y políticos generalmente las obligaciones son de no hacer o de abstención de acciones que vulneren los derechos consagrados, dando además un rol protagónico a los pueblos y sociedades en cuanto a las libertades que estos tienen y los derechos que les son inherentes como los económicos, sociales y culturales.

Al respecto, el artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece:

Artículo 2

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.
2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
3. Los países en desarrollo, teniendo debidamente en cuenta los derechos humanos y su economía nacional, podrán determinar en qué medida garantizarán los derechos económicos reconocidos en el presente Pacto a personas que no sean nacionales suyos.⁴²

⁴² Organización de Naciones Unidas. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 19 de junio de 2014. Disponible en <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/0014>

En este instrumento internacional se reconoce que el trabajo es un derecho económico, con el que se expresa de igual manera que es el medio con el cual las personas pueden obtener el sustento propio y de su entorno.

De esta manera se puede destacar, que no se interpone ningún obstáculo de índole jurídico o por cualquier otra condición para el disfrute de los derechos, quedando entonces así las personas que se encuentran privadas de libertad amparadas por esta norma en cuanto a las obligaciones del Estado para garantizar el derecho al trabajo. Al respecto el artículo 6 de la normativa internacional en análisis dispone lo siguiente:

Artículo 6

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

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.⁴³

En este orden de ideas, el artículo siete de la norma *in comento* señala:

Artículo 7

⁴³ *loc.cit.*

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

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

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

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

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

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.⁴⁴

La discriminación es una de las causales que afecta el normal desenvolvimiento del derecho al trabajo en diferentes ámbitos, inclusive en centros penitenciarios de la mayoría de los países del mundo, debido a acciones u omisiones que afectan gravemente los derechos económicos cuando aun siendo reconocidos no se implementan las políticas para garantizarlo. Como se observa en el artículo 7 citado *up supra*, se obliga a los Estados que ratificaron este instrumento a reconocer el derecho que tiene toda persona para el goce de condiciones de trabajo equitativas y efectivas además de los efectos que se derivan del ejercicio de los mismos, como por ejemplo, el salario.

Es importante señalar, que el salario es una remuneración que se obtiene por consecuencia lógica de la prestación de un servicio laboral, con el cual las personas cubren sus necesidades al igual que las de su familia, no puede considerarse que el trabajo que realizan las personas privadas de

⁴⁴*loc.cit.*

libertad no sea digno de ser remunerado o que lo sea en una condición de desigualdad o de disminución solo por el hecho de que la actividad se realiza en un centro penitenciario.

Aunado a lo anterior, las condiciones de higiene seguridad y salud laboral tampoco deberían ser inferiores o verse disminuidas por el hecho de realizarse una actividad laboral en condiciones de privación de libertad, es por ello que de manera universal la seguridad e higiene en el trabajo deben ser garantizadas por parte del Estado. Es cierto que el trabajo cumple una función resocializadora dentro de las cárceles y no debe considerarse por ningún motivo que deba este prestarse en condiciones que atenten contra la seguridad de quienes lo realizan y sean desfavorables por ningún motivo, pues no deberían ser las cárceles centros de riesgo y peligrosidad para los seres humanos desde ningún punto de vista.

Una de las situaciones que son de igual consecuencia por la prestación de un servicio a través de la modalidad de un trabajo es el tiempo a disfrutar de períodos de descanso entre las jornadas, por lo que los Estados que ratificaron este instrumento internacional deben buscar los medios de garantizar que aun cuando los privados de libertad se encuentran las veinticuatro horas del día dentro de las instalaciones físicas, puedan contar con un horario de trabajo que les permita por un periodo de tiempo dentro del marco legal alejarse de sus labores con la finalidad de disfrutar de las vacaciones.

El artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece lo siguiente:

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
 - b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;
 - c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
 - d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.
2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.
3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.⁴⁵

Según se ha visto, otro de los derechos inherentes a todas las personas que realizan una actividad laboral es el derecho de asociarse de formar sindicatos y afiliarse a estos, expresamente lo establece esta norma que no existen más limitaciones que las dispuestas en la ley, siendo los Estados los garantes y responsables de esto. Según considera el autor es esta una de las normas más interesantes ya que se encuentra específicamente descrito el alcance de este derecho además de contar con los mecanismos de justiciabilidad que ofrece el sistema universal de protección de derechos humanos y en la mayoría de los instrumentos

⁴⁵ *loc.cit.*

internacionales en esta materia que reconocen y garantizan el derecho al trabajo, estando concatenado con lo dispuesto en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, de igual forma es reconocido en el ámbito jurídico interno en la República Bolivariana de Venezuela.

Instrumentos legales internacionales donde se declara y reconoce el trabajo como Derecho Humano por la Organización de Estados Americanos (OEA)

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá, Colombia, en el año de 1948, en la misma se busca reconocer de manera expresa los derechos y deberes que poseen los hombres, basados en su condición humana, buscando en todo momento su dignificación, desarrollo y respeto.

Dentro del articulado aprobado, se encuentran establecidos una serie de derechos entre los que se encuentran a la igualdad ante la ley, al trabajo y una justa retribución, al descanso y a su aprovechamiento, así como a la seguridad social; en tal sentido, el artículo II señala que “Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna”.⁴⁶ Es reiterativo en los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos el deber de los Estados de garantizar que las personas no sean objeto de actos

⁴⁶Organización de Estados Americanos. *Declaración americana de los derechos y deberes del hombre*. [datos en línea] Fecha de la consulta 20 de abril de 2014. Disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>

de discriminación, estableciendo el principio de igualdad ante el ordenamiento jurídico, sin hacer ningún tipo de distinción que lleve a conductas excluyentes.

Así mismo, el artículo XIV establece que “Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”⁴⁷, por lo que se evidencia una clara intención por parte de los Estados de proteger los elementos que se derivan de la relación laboral, como es el caso del salario, señalando la necesidad de atender y respetar la aptitud, competencia y preparación que posee el trabajador para el desarrollo de las tareas.

Otro artículo que regula elementos que se derivan de las relaciones laborales son los artículos XV y XVI que señalan:

Artículo XV. Toda persona tiene derecho a descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico.

Artículo XVI. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia.⁴⁸

⁴⁷ *loc.cit*

⁴⁸ *loc.cit*

Convención americana sobre los Derechos Humanos

Este instrumento internacional ha sido una de las normativas a nivel continental que ha presentado bases de gran importancia, y han servido de marco para las leyes internas de cada Estado a los fines de garantizar el respeto de los Derechos Humanos; y la misma es producto del siguiente reconocimiento:

...los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos.⁴⁹

En esta se establecen los principios para proteger a las personas que se encuentran en alguna situación especial, de realizar trabajos forzosos que disminuyan la dignidad de cada individuo como persona humana; en tal sentido el artículo 6 establece:

Artículo 6. Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre

1. Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas.

2. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. En los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de la libertad acompañada de trabajos forzosos, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal

⁴⁹ Organización de Estados Americanos. *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. [base de datos]. Fecha de la consulta: 20 de abril de 2014. Disponible en http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-

competente. El trabajo forzoso no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad física e intelectual del recluso.

3. No constituyen trabajo forzoso u obligatorio, para los efectos de este artículo:

a. los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona reclusa en cumplimiento de una sentencia o resolución formal dictada por la autoridad judicial competente. Tales trabajos o servicios deberán realizarse bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas, y los individuos que los efectúen no serán puestos a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;

b. el servicio militar y, en los países donde se admite exención por razones de conciencia, el servicio nacional que la ley establezca en lugar de aquél;

c. el servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la existencia o el bienestar de la comunidad, y

d. el trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.⁵⁰

Si bien es cierto no se consideran como trabajos forzosos los que se producen derivados de una sentencia judicial, hace especial hincapié en la necesidad de que en la medida de la ejecución de los mismos respeten la dignidad de los privados de libertad, y por ende no se atente contra su integridad. Si bien no se establece el trabajo en este caso particular como un derecho, sino como una medida producto de la condena, el Estado debe garantizar lo ya mencionado respecto a la preservación de la dignidad.

Uno de los artículos que más interesa para la realización de esta investigación el referente a la libertad de asociación, pues se encuentra plenamente reconocido y establecido, dándosele el carácter de derecho humano y como consecuencia de ello tienen los Estados la obligación de respetar esta normativa y adecuar su ordenamiento jurídico interno a lo allí dispuesto. Además, como se puede evidenciar no existe algún tipo de limitante para ejercer el derecho a la libertad de asociación, siendo entonces

⁵⁰ *loc.cit.*

la creación de sindicatos una consecuencia de esto con la finalidad de garantizar el derecho al trabajo, pudiendo incluso las personas que se encuentran privadas de libertad constituirlos sin más restricciones que las meras formalidades de ley, al respecto el artículo 16 establece:

Artículo 16. Libertad de Asociación

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.⁵¹

Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador"

Este instrumento internacional no es más que un tratado internacional, en donde se reafirman los derechos consagrados en la convención americana sobre los derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. Este se encuentra relacionado directamente con la responsabilidad que tienen los Estados en adaptar su normativa interna a estos instrumentos con la finalidad de garantizar los derechos allí reconocidos y crear mecanismos de protección internos.

⁵¹ *loc.cit.*

En el preámbulo de la normativa, se establece lo siguiente:

Teniendo presente que si bien los derechos económicos, sociales y culturales fundamentales han sido reconocidos en anteriores instrumentos internacionales, tanto de ámbito universal como regional, resulta de gran importancia que éstos sean reafirmados, desarrollados, perfeccionados y protegidos en función de consolidar en América, sobre la base del respeto integral a los derechos de la persona, el régimen democrático representativo de gobierno, así como el derecho de sus pueblos al desarrollo, a la libre determinación y a disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales.⁵²

Como se observa, la norma busca perfeccionar la protección de los derechos ya reconocidos que poseen todos los hombres, en atención a su naturaleza, por lo que se evidencia la intención de ir más allá de la simple declaración de la existencia de los mismos, y pasar a buscar mecanismos efectivos que verdaderamente garanticen su protección y disfrute. Al respecto el artículo 3 señala:

Artículo 3. Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.⁵³

⁵²Organización de Estados Americanos. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador". [base de datos] Fecha de la consulta: 20 de abril de 2014. Disponible en <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

⁵³*loc.cit.*

Ha sido reiterada la disposición de varios artículos de establecer la igualdad de todas las personas, en tal sentido, los Estados como garantes de los derechos de todos los individuos deben desarrollar acciones tendientes a buscar el ejercicio libre y sin ningún tipo de discriminación, ya que los derechos son inherentes a la naturaleza del hombre y no se encuentran sometidos a ningún tipo de condicionamiento. De igual forma, se reconoce la progresividad de los derechos humanos, en tal sentido, aun cuando los Estados no hayan reconocido o regulado algún derecho de manera expresa que mejore las condiciones y sea considerado como humano, no es posible negar la existencia ni el ejercicio del mismo, a los fines de garantizar su protección, así lo establece el artículo 4 de la norma *in comento*, que señala:

Artículo 4. No podrá restringirse o menoscabarse ninguno de los derechos reconocidos o vigentes en un Estado en virtud de su legislación interna o de convenciones internacionales, a pretexto de que el presente Protocolo no los reconoce o los reconoce en menor grado.⁵⁴

El protocolo posee la particularidad de reconocer el derecho al trabajo como medio para la determinación de la personalidad de cada individuo, el cual debe estar destinado para el desarrollo de sus facultades con base en su capacidad. En tal sentido, el Estado, sin tomar en cuenta la situación en que se encuentren las personas, tiene el deber de procurar las condiciones necesarias a los fines de que las mismas puedan desarrollar actividades en diversas áreas, en tal sentido, el artículo 6 expone:

Artículo 6.

⁵⁴*loc.cit*

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.
2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.⁵⁵

Ahora bien, llevado este artículo a la realidad carcelaria bien es sabido que en esta se restringe el tipo de actividades que pueden realizarse dentro de los centros penitenciarios, por ello no es menos cierto que el Estado debe llevar a cabo un análisis de las condiciones y darle opciones a los privados de libertad para que desarrollen actividades laborales que en la medida de lo posible sean diversas y libres. Así mismo, el trabajo que desarrollen los privados de libertad, deben contar con las garantías laborales que tendría cualquier persona, ya que a pesar de encontrarse estos en una situación atípica, no implica que puedan ser despojados de ciertos derechos como el derecho al salario, el descanso, o que la actividad desarrollada no goce de la misma protección jurídica que las demás personas que se encuentran en libertad. Así lo establece el artículo 7 en los siguientes términos:

Artículo 7. Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

⁵⁵ *loc.cit*

- a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;
- b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;
- c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;
- d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cuales quiera otra prestación prevista por la legislación nacional;
- e. la seguridad e higiene en el trabajo;
- f. la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;
- g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;
- h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.⁵⁶

Aunado a lo anterior, la norma establece la obligación de los Estados de garantizar el derecho laboral de carácter colectivo, siendo posible permitir la constitución de sindicatos sin más restricciones. Así mismo, con el objeto de reivindicar su derechos, los trabajadores tienen el derecho de llevar a cabo la actividad de protesta a través de la huelga; situación que sería de interesante análisis en cuanto a la forma en que se realizaría dentro de un centro carcelario, considerando el autor que es posible basado en las

⁵⁶ *loc.cit*

experiencias de países como Argentina. El artículo 8 de la norma in comento establece lo siguiente:

Artículo 8.

1. Los Estados partes garantizarán:

a. el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;

b. el derecho a la huelga.

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.⁵⁷

En relación con lo anteriormente expuesto, uno de los puntos que genera especial atención, es el derecho a la seguridad social producto del trabajo, con el que deben contar todas las personas independientemente de la situación en que se encuentren, ya que a través de la aplicación de las normas de seguridad social se podrá garantizar la estabilidad y protección de los trabajadores en aquellos momentos en que por motivos ajenos a su voluntad, no puedan desarrollar una actividad productiva; así como se ha ido materializado en otras modalidades especiales como lo es el teletrabajo o el trabajo deportivo, en el caso de las personas que se encuentran privadas de libertad ambulatoria, sería interesante sobre la base de este instrumento

⁵⁷ *loc.cit*

internacional generar una regulación especial que garantice la integración a la seguridad social atendiendo a las realidades que se viven dentro los recintos carcelarios empero mientras no exista por el mero hecho de realizar una actividad laboral se encuentran amparados de manera general por la citada norma. En este sentido el artículo 9 expresa:

Artículo 9

1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes.

2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.⁵⁸

Como consecuencia de lo reflejado, tienen los Estados la obligación a perfeccionar la defensa de los derechos reconocidos en el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, atendiendo al principio de no discriminación, haciendo énfasis en el derecho al trabajo los demás derechos se deriva de este (salario, condiciones de trabajo, seguridad social, etc.) en atención al respeto de la dignidad humana, en condiciones de igualdad y justicia.

⁵⁸ *loc.cit*

Instrumentos jurídicos emanados por la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada en 1919 como consecuencia del tratado de Versalles, funge como un organismo internacional especializado, asociado a las naciones unidas, con la función de asumir la necesaria protección y regulación de las condiciones de trabajo, que para la época de su creación, luego de la primera guerra mundial, solían ser bastante precarias e inhumanas, con la finalidad de impulsar un cambio y reconocer los derechos y la dignidad de todos los trabajadores como seres humanos, en su constitución se fundamenta su creación con principios basados en la cooperación internacional y el respeto a las reglas en función del ser humano, es por ello que en su preámbulo establece:

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales, Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de Trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.⁵⁹

Como consecuencia de lo anterior, la OIT ha intentado por medio de convenios y recomendaciones a lo largo de los años regular todos los aspectos que configuran las relaciones de trabajo, siempre tomando en cuenta la dignidad de los trabajadores como seres humanos, sobre la base de las realidades sociales y económicas vigentes generar una normativa

⁵⁹Organización Internacional del Trabajo. *Constitución de la OIT*. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 20 de junio de 2014. Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

internacional especializada en materia laboral con la cual se rigen las actividades de trabajo por medio de principios que se encuentran plasmados en los convenios y recomendaciones, siempre con una actitud protectora amparada en el derecho internacional.

Muchos han sido los convenios que se han creado, suscrito y entrado en vigencia con los cuales se busca la dignificación de alguna actividad laboral que las normas convencionales del derecho interno de los países quizás no tienen una regulación que expresamente las ampare. El trabajo es un hecho social que se da con la finalidad de generar un sustento para quien lo realiza y cubrir suficientemente las necesidades suyas y de su entorno familiar, por ser una actividad natural de cualquier persona para subsistir, las condiciones en que el trabajo se realiza tienen que ser acordes a las capacidades físicas de cualquier ser humano, las cuales generen condiciones de seguridad y justa remuneración, así como el tiempo que se requiera para ellas según la adecuación del tipo de actividad que se realice.

Sin importar en qué lugar sea ejecutada una actividad laboral y entendiendo que todos los seres humanos son iguales y merecen un trato justo, se hacen necesarias tener condiciones dignas para el desarrollo del mismo.

Convenio N° 111 de la organización internacional del trabajo sobre la discriminación (empleo y ocupación)

Fue adoptado en 1958 con la finalidad de promover entre los Estados suscribientes los principios de respeto e igualdad evitando la discriminación en el ámbito laboral, entendiendo que todas las personas tienen los mismos derechos se hizo necesario una normativa internacional que promoviera la igualdad de oportunidades, generando políticas que supriman la

discriminación en cualquier ámbito que afecte al derecho a trabajar libremente. El convenio en cuestión define exactamente en su artículo 1 lo que se considera por discriminación, identificando de la manera precisa y sin ningún tipo de ambigüedades los motivos por los cuales no deben ser discriminadas las personas al momento de realizar una actividad laboral, al respecto:

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

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

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

3. A los efectos de este Convenio, los términos **empleo** y **ocupación** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.”⁶⁰

El referido convenio 111 de OIT, fue ratificado por la República Bolivariana de Venezuela el 3 de junio de 1979, formando así parte este instrumento internacional de la normativa que sirve de base para la adecuación del sistema legal nacional, a pesar de haber sido creado en la

⁶⁰Organización Internacional del Trabajo. Convenio n° 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 19 de abril de 2014. Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

década de los cincuenta, contiene principios importantes que de igual forma son recogidos en otros tratados internacionales en materia de derechos humanos, además de estar consolidados los mencionados principios de no discriminación en la constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 2000.

De esta manera con el artículo 2 del citado instrumento internacional dispone lo siguiente:

Artículo 2 Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.⁶¹

De lo anterior se desprende la obligación de los Estados signatarios a cumplir con esta normativa internacional, con ello se generaliza y consolida el derecho al trabajo sin ningún tipo de discriminación reconociéndose de manera internacional, como consecuencia los Estados y en especial el Estado venezolano se obliga a no disminuir o desmejorar de cualquier manera el goce de los derecho inherentes al trabajo.

Convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación

Creado en con la finalidad de consolidar el derecho a la libertad sindical e inspirado en los principios consagrados en la carta de la

⁶¹*loc.cit.*

organización internacional del trabajo, el convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación es un instrumento jurídico internacional interesante en cuanto al análisis de la normativa que rige a las personas que desempeñan algún trabajo, pues sobre la base de los convenios números 111 de la organización internacional del trabajo sobre la discriminación y 29 sobre la discriminación es este uno de los más importantes que atribuyen el derecho a constituir sindicatos, derecho inherente a todos los trabajadores sin importar en que condición se encuentren.

Retomando la importancia de aclarar la libre determinación de la voluntad de los trabajadores para asociarse y formar movimientos sindicales para mejorar las condiciones de trabajo, este instrumento faculta y reconoce los derechos para ser ejercidos plenamente sin ninguna limitación y estableciendo solo límites en cuanto a la voluntad de los trabajadores o patronos en referencia a la constitución de las organizaciones que consideren convenientes, en cuanto a lo anterior el artículo 2 del convenio 87 explica lo siguiente:

Artículo 2 Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.⁶²

⁶² Organización Internacional del Trabajo. Convenio N° 87 OIT. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 02 de mayo de 2014. Disponible en <https://www.google.ie/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=trabajadores%20carcel%20convenio%2087%20oit>

El convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación fue ratificado por el Estado venezolano el 20 de septiembre de 1982, constituyéndose de esta manera otro instrumento internacional que impulsa la protección de los derechos laborales de los trabajadores y de igual forma con esta ratificación se refuerza el derecho interno con los principios que esta recoge, así mismo el artículo 3 del convenio determina:

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.⁶³

Convenio 98 Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva

Este convenio de la OIT entra en vigor el 18 de julio de 1951, en el mismo se reflejan ciertos principios que aunque ya con más de 60 años de promulgados, siguen siendo vigentes y han servido de base tanto para el ordenamiento jurídico internacional como para la legislaciones internas de los diferentes países que lo han ratificado, debido a que estimula uno de los derechos laborales de mayor trascendencia social en cuanto defensa y reivindicación de sus propios derechos colectivos, dándole a los mismos trabajadores la facultad asociarse para negociar y lograrlo, así como tener la posibilidad de suscribir convenciones colectivas, con esta participación plena

⁶³ *loc.cit.*

y activa los trabajadores toman un rol importante, teniendo el Estado la obligación de garantizar este derecho contra toda acción que atente en libre ejercicio del mismo, es así como el artículo 1 del citado instrumento refiere lo siguiente:

Artículo 1

1. los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.⁶⁴

En atención a lo anteriormente citado, es de relevante importancia traer a colación esta norma que garantiza el derecho a la sindicación debido a que sin importar la modalidad del tipo de trabajo que se realice o las condiciones del mismo, la naturaleza de la relación laboral será la misma, es por ello que con el afán de identificar el régimen jurídico que ampara el derecho al trabajo de los privados de libertad se encuentra esta valiosa herramienta, así mismo, establece este instrumento en su artículo 2 lo referente a las injerencias:

⁶⁴ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 98 Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. [base de datos nen línea], fecha de la consulta: 05 de mayo de 2014. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243

Artículo 2

1. las organizaciones de trabajadores y de empleados deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.⁶⁵

Este instrumento internacional, impone obligaciones de hacer a los Estados que los suscriben con la finalidad de garantizar los derechos reconocidos, generándose el compromiso de crear organismos especiales para proteger los derechos a la sindicación, como se analizará en el capítulo correspondiente uno de los países latinoamericanos donde los trabajadores que se encuentran privados de libertad ambulatoria y sobre la base de estos derechos reconocidos en este instrumento de la OIT han logrado crear una asociación sindical es Argentina, es por ello la importancia de incorporar esta norma dentro del régimen legal que ampara el derecho humano al trabajo de los privados de libertad, y con la finalidad de garantizar el derecho a asociarse el convenio 98 establece:

Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.⁶⁶

⁶⁵ *Ibidem.*

⁶⁶ *Ibidem.*

En relación con el artículo expuesto, generalmente los Estados buscan adaptar su legislación a los instrumentos internacionales que estos suscriben, dando así de esta forma el primer paso de cumplimiento para adaptar a su ordenamiento jurídico las herramientas necesarias que tutelen los derechos protegidos, en esta ocasión por tratarse del derecho a la sindicación se intenta fomentar los mecanismos idóneos para la negociación voluntaria entre las organizaciones de esta naturaleza, no estando exentas de estas las que puedan estar conformadas por personas que se encuentren privadas de libertad. Establece este instrumento lo siguiente:

Artículo 4

deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.⁶⁷

Otros instrumentos internacionales emitidos por la Organización de Naciones Unidas donde se reconoce y regula expresamente el derecho al trabajo de los privados de libertad

Además de los instrumentos en materia de derechos humanos que abordan el derecho al trabajo provenientes de la Organización de Naciones Unidas, ya analizados, también se cuenta con otros instrumentos

⁶⁷ *Ibidem.*

especializados que garantizan la protección y defensa especialmente de los derechos de las personas que se encuentran privadas de libertad ambulatoria, estos parecieran no gozar de carácter vinculante pero desarrollan las políticas y lineamientos que coadyuvan a garantizar los derechos humanos reconocidos y plasmados en los pactos y tratados del sistema universal de protección de derechos humanos, fungiendo estas normativas como recomendaciones adoptadas y que son de aplicación discrecional ya que no cuentan con un sistema que permita recurrir ante organismos internacionales para declarar su violación o incumplimiento, más allá de las comunes revisiones periódicas e informes anuales o multianuales que generan recomendaciones, aun así, no dejan de tener gran importancia pues forman parte del régimen jurídico internacional que regula de alguna forma el Derecho al Trabajo de las personas que se encuentran privadas de libertad, así como otros aspectos que en general son inherentes a las obligaciones garantistas que tienen los Estados con las personas que se encuentran en la situación ya mencionada.

Principios Básicos para el Tratamiento de los Reclusos.

Estos principios fueron adoptados por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas el 14 de diciembre de 1990, y en este se pueden apreciar un compendio de parámetros y derechos que se fundamentan en los principales tratados de derechos humanos que han sido adoptados a las condiciones propias de la situación de las personas que se encuentran reclusas en centros penitenciarios, con la finalidad que sirvan de guía e inspiren la creación de leyes y manuales de procedimientos que respeten todos los derechos de las personas privadas de libertad; de igual manera estos principios hacen alusión al trabajo en cuanto a las condiciones

en que se debería llevar a cabo la actividad laboral dentro de los recintos de cumplimiento de condena penal.

Cabe la pena recordar, que estos son principios y que los Estados tienen la obligación que se desprende del derecho internacional de ponerlo en cumplimiento pero que ciertamente no son de carácter vinculante en cuanto a justiciabilidad se refiere. A continuación, se presentan las regulaciones básicas que se establecen para el trato de personas en situación de privación de libertad contenidos en los principios básicos para el tratamiento de los reclusos:

1. Todos los reclusos serán tratados con el respeto que merecen su dignidad y valor inherentes de seres humanos.
2. No existirá discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento u otros factores.⁶⁸

Establecidos los principios fundamentales con los que cuentan todas las personas que están privadas de libertad, continua este interesante instrumento dilucidando cual debe ser la actuación de las autoridades adaptando los parámetros tanto a la realidad palpable de la situación especial en que se encuentran las personas privadas de libertad, como a la obligación que tienen los Estados de garantizar los derechos humanos, es así como en los siguientes artículos se exhorta a los Estados a dar cumplimiento dentro de las realidades penitenciarias a los principales tratados de derechos humanos, dentro de estos menciona expresamente el derecho al trabajo que

⁶⁸ Organización de Naciones Unidas. *Principios Básicos para el Tratamiento de los Reclusos*. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 20 de junio de 2014. Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/16/pr/pr38.pdf>

tienen los privados de libertad e incita a establecer las condiciones para el trabajo remunerado dentro de las cárceles, en este sentido:

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

8. Se crearán condiciones que permitan a los reclusos realizar actividades laborales remuneradas y útiles que faciliten su reinserción en el mercado laboral del país y les permitan contribuir al sustento económico de su familia y al suyo propio.”⁶⁹

Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos.

Es un compendio de reglas y lineamientos que fueron creadas en el Primer Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente en el año de 1955 en Ginebra, Suiza; en la misma los países asumen la obligación de adoptar estas medidas con la finalidad de garantizar los derechos fundamentales de las personas que se encuentran privadas de libertad, siendo este un instrumento especializado en generar líneas claras y acordes a los Derechos Humanos para ser puestas

⁶⁹Organización de Naciones Unidas. *Principios Básicos para el Tratamiento de los Reclusos*. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 20 de junio de 2014. Disponible en <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/16/pr/pr38.pdf>

en práctica en las prisiones, al respecto las reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos; entre varios puntos, hace referencia a la infraestructura adecuada para el armónico desenvolvimiento de las personas privadas de libertad.

En concordancia con lo anterior, establece este instrumento internacional cuáles son las directrices en cuanto a ejercicios físicos que son necesarios para el desarrollo integral de las personas privadas de libertad, así como los servicios médicos fundamentales que garanticen que quienes se encuentren cumpliendo una condena impuesta por el Estado gocen de todos los derechos inherentes a su condición de ser humano. Así mismo regula lo referente al tratamiento personal hacia las personas privadas de libertad, el cual es fundamental para lograr la reinserción social y el estímulo personal que coadyuve al cumplimiento de los fines de la pena y que inclusive es de importancia en cuanto al disfrute del derecho al trabajo en cualquier ámbito. Las reglas que establecen son variadas, entre las que se destacan:

11. En todo local donde los reclusos tengan que vivir o trabajar: a) Las ventanas tendrán que ser suficientemente grandes para que el recluso pueda leer y trabajar con luz natural; y deberán estar dispuestas de manera que pueda entrar aire fresco, haya o no ventilación artificial; b) La luz artificial tendrá que ser suficiente para que el recluso pueda leer y trabajar sin perjuicio de su vista. (...)

Ejercicios físicos

21. 1) El recluso que no se ocupe de un trabajo al aire libre deberá disponer, si el tiempo lo permite, de una hora al día por lo menos de ejercicio físico adecuado al aire libre. 2) Los reclusos jóvenes y otros cuya edad y condición física lo permitan, recibirán durante el período reservado al ejercicio una educación física y recreativa. Para ello, se pondrá a su disposición el terreno, las instalaciones y el equipo necesario. (...)

Tratamiento

65. El tratamiento de los condenados a una pena o medida privativa de libertad debe tener por objeto, en tanto que la duración de la condena lo permita, inculcarles la voluntad de vivir conforme a la ley, mantenerse con el producto de su trabajo, y crear en ellos la aptitud para hacerlo. Dicho tratamiento estará encaminado a fomentar en ellos el respeto de sí mismos y desarrollar el sentido de responsabilidad.⁷⁰

Este conjunto de reglas intentan recopilar los principios más elementales que coadyuvan a garantizar el derecho al trabajo de las personas que se encuentran privadas de libertad, regulando de manera detallada los aspectos más comunes en cuanto a los beneficios y garantías que se desprenden de una actividad laboral dentro de la cárcel así como su naturaleza, con lo cual se determina que al no tener carácter aflictivo el trabajo es libre y voluntario, con la finalidad de ser personas productivas y así alcanzar el fin último de la pena el cual es la reinserción social, sobre la base de las aptitudes que tengan los privados de libertad. A continuación en los siguientes artículos se detalla las exigencias en cuanto a los derechos y condiciones para realizar el trabajo formando parte esto del régimen jurídico que regula el trabajo intramuros:

Trabajo

71. 1) El trabajo penitenciario no deberá tener carácter aflictivo. 2) Todos los condenados serán sometidos a la obligación de trabajar habida cuenta de su aptitud física y mental, según la determine el médico. 3) Se proporcionará a los reclusos un trabajo productivo, suficiente para ocuparlos durante la duración normal de una jornada de trabajo. 4) En la medida de lo posible, ese trabajo deberá contribuir por su naturaleza a mantener o aumentar la capacidad del recluso para ganar honradamente su vida después de su liberación. 5) Se dará formación profesional en algún oficio útil a los reclusos que estén en condiciones de aprovecharla,

⁷⁰ Organización de Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos. *ob.cit*

particularmente a los jóvenes. 6) Dentro de los límites compatibles con una selección profesional racional y con las exigencias de la administración y la disciplina penitenciarias, los reclusos podrán escoger la clase de trabajo que deseen realizar.

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

73. 1) Las industrias y granjas penitenciarias deberán preferentemente ser dirigidas por la administración y no por contratistas privados. 2) Los reclusos que se empleen en algún trabajo no fiscalizado por la administración estarán siempre bajo la vigilancia del personal penitenciario. A menos que el trabajo se haga para otras dependencias del gobierno, las personas para las cuales se efectúe pagarán a la administración el salario normal exigible por dicho trabajo teniendo en cuenta el rendimiento del recluso.

74. 1) En los establecimientos penitenciarios se tomarán las mismas precauciones prescritas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores libres. 2) Se tomarán disposiciones para indemnizar a los reclusos por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en condiciones similares a las que la ley dispone para los trabajadores libres.

75. 1) La ley o un reglamento administrativo fijará el número máximo de horas de trabajo para los reclusos por día y por semana, teniendo en cuenta los reglamentos o los usos locales seguidos con respecto al empleo de los trabajadores libres. 2) Las horas así fijadas deberán dejar un día de descanso por semana y tiempo suficiente para la instrucción y otras actividades previstas para el tratamiento y la readaptación del recluso.

76. 1) El trabajo de los reclusos deberá ser remunerado de una manera equitativa. 2) El reglamento permitirá a los reclusos que utilicen, por lo menos, una parte de su remuneración para adquirir objetos destinados a su uso personal y que envíen otra parte a su familia. 3) El reglamento deberá igualmente prever que la administración reserve una parte de la remuneración a fin de constituir un fondo que será entregado al recluso al ser puesto en libertad.⁷¹

⁷¹ *Ibidem.*

Los tratados y pactos de derechos humanos, generalmente reconocen que el trabajo es un derecho y que los Estados tienen la obligación de garantizarlo y protegerlo, esa labor se hace de manera genérica o poco específica en cuanto a cuáles son los mecanismos o formas que se deben adoptar para efectivamente dar cumplimiento o garantizar lo expresado, sirviendo entonces como principio base para que posteriormente y por medio de otros instrumentos legales se desarrolle el mencionado derecho, en este instrumento internacional que está conformado por las reglas mínimas para el tratamiento de reclusos se puede evidenciar de manera clara y precisa cual debe ser esa aplicación específica de las normas internacionales de Derechos Humanos en cuanto al trabajo de las personas que se encuentran privadas de libertad.

No son nada menospreciables los lineamientos establecidos, debido a que ayudan desde el punto de vista legal a apartar la oscuridad jurídica que tiene la aplicabilidad del derecho al trabajo como derecho humano en relación a los tratados internacionales vinculados con la materia, a juicio del autor con este instrumento se ve claramente desarrollado como debe ser aplicado y tratado el trabajo que realizan las personas privadas de libertad ambulatoria y deberían tener carácter vinculante los legados que se establece en esta normativa; claramente desvirtúa el carácter punitivo que aparentemente tiene el trabajo penitenciario aclarando entonces el carácter de derecho con todas las consecuencias en cuanto a beneficios que esto conlleva, creando inclusive la necesidad de evaluar las capacidades y aptitudes laborales de los privados de libertad para desempeñar sus funciones.

Reconoce además esta normativa, que la jornada de trabajo no puede exceder de la establecida normalmente y de igual forma establece el carácter remunerativo que tiene el trabajo que es realizado por las personas que se encuentran privadas de libertad e inclusive da la posibilidad la persona pueda

escoger la clase de trabajo que quiera realizar dentro del recinto adaptada, claro está, a la realidad estructural en cuanto a infraestructura y de desarrollo con la que se cuente.

Reglas de las Naciones Unidas para la Protección de los Menores Privados de Libertad.

Otro de los instrumentos internacionales en los cuales se puede identificar y se reglamenta el régimen jurídico que conforman los Derechos Laborales de las personas privadas de libertad, son las reglas de las Naciones Unidas para la protección de los menores privados de libertad, ya de manera especial se dictan los lineamientos correspondientes para el trato y acondicionamiento tanto jurídico como físico de los establecimientos donde se encuentren niños, niñas y adolescentes que realizan una actividad laboral.

Se recuerda que el término de menores ha quedado en desuso por considerarse peyorativo, cabe destacar que los niños, niñas y adolescentes tienen el derecho a realizar cualquier actividad laboral y tienen de igual forma los Estados la obligación de que sean amparados y garantizados todos los derechos que conlleva dicha actividad, sin ningún tipo de discriminación ni desmejora, inclusive las condiciones tienen que ser adecuadas y optimizadas cuidadosamente para que los jóvenes privados de libertad que no tienen la mayoría de edad, puedan ejercer este derecho debido a su condición especial. Estas reglas fueron adoptadas por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas en diciembre de 1990, a continuación se identificarán las reglas más importantes relacionadas con el trabajo en situación de privación de libertad de los niños niñas y adolescentes:

(omissis)

18. Las condiciones de detención de un menor que no haya sido juzgado deberán ajustarse a las reglas siguientes, y a otras disposiciones concretas que resulten necesarias y apropiadas, dadas las exigencias de la presunción de inocencia, la duración de la detención y la condición jurídica y circunstancias de los menores. Entre esas disposiciones figurarán las siguientes, sin que esta enumeración tenga carácter taxativo:

a) Los menores tendrán derecho al asesoramiento jurídico y podrán solicitar asistencia jurídica gratuita, cuando ésta exista, y comunicarse regularmente con sus asesores jurídicos. Deberá respetarse el carácter privado y confidencial de esas comunicaciones;

b) Cuando sea posible, deberá darse a los menores la oportunidad de efectuar un trabajo remunerado y de proseguir sus estudios o capacitación, pero no serán obligados a hacerlo. En ningún caso se mantendrá la detención por razones de trabajo, de estudios o de capacitación;

(omissis)

44. Deberán aplicarse a los menores privados de libertad todas las normas nacionales e internacionales de protección que se aplican al trabajo de los niños y a los trabajadores jóvenes.

45. Siempre que sea posible, deberá darse a los menores la oportunidad de realizar un trabajo remunerado, de ser posible en el ámbito de la comunidad local, que complemente la formación profesional impartida a fin de aumentar la posibilidad de que encuentren un empleo conveniente cuando se reintegren a sus comunidades. El tipo de trabajo deberá ser tal que proporcione una formación adecuada y útil para los menores después de su liberación. La organización y los métodos de trabajo que haya en los centros de detención deberán asemejarse lo más posible a los de trabajos similares en la comunidad, a fin de preparar a los menores para las condiciones laborales normales.

46. Todo menor que efectúe un trabajo tendrá derecho a una remuneración justa. El interés de los menores y de su formación profesional no deberá subordinarse al propósito de obtener beneficios para el centro de detención o para un tercero. Una parte de la remuneración del menor debería reservarse de ordinario para constituir un fondo de ahorro que le será entregado cuando quede en libertad. El menor debería tener derecho a utilizar el remanente de esa remuneración para adquirir objetos destinados a su uso personal, indemnizar a la víctima perjudicada por su delito, o enviarlo a su propia familia o a otras personas fuera del centro.”⁷²

⁷² Organización de Naciones Unidas. Reglas de las Naciones Unidas para la Protección de los Menores Privados de Libertad. [base de datos en línea] Fecha de consulta: 19 de abril de 2014. Disponible en <http://www2.ohchr.org/spanish/law/menores.htm>

Otros instrumentos internacionales emitidos por la Organización de Estados Americanos donde se reconoce y regula expresamente el derecho al trabajo de los privados de libertad

Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas.

Los Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas, fueron emitidos por la relatoría sobre los Derechos de las Personas Privadas de Libertad de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos, los cuales fueron adoptados con el objetivo de “...aportar al proceso de preparación de una Declaración Interamericana sobre los derechos, deberes y la atención de las personas sometidas a cualquier forma de detención y reclusión por el Consejo Permanente, en seguimiento a la Resolución AG/RES 2283 (XXXVII-0/07)”⁷³.

En relación al tema de la investigación, se evidencia que el principio décimo cuarto establece de forma expresa lo referente al trabajo en los siguientes términos:

Principio XIV

Trabajo

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

⁷³Organización de Estados Americanos. Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas. [base de datos] Fecha de la consulta: 20 de abril 2014. Disponible en <http://www.cidh.oas.org/pdf%20files/RESOLUCION%201-08%20ESP%20FINAL.pdf>.

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

Los Estados Miembros de la Organización de los Estados Americanos deberán aplicar a los niños y niñas privados de libertad todas las normas nacionales e internacionales de protección vigentes en materia de trabajo infantil, a fin de evitar, particularmente, la explotación laboral y garantizar el interés superior de la niñez. Los Estados Miembros promoverán en los lugares de privación de libertad, de manera progresiva y según la máxima disponibilidad de sus recursos, la orientación vocacional y el desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional; y garantizarán el establecimiento de talleres laborales permanentes, suficientes y adecuados, para lo cual fomentarán la participación y cooperación de la sociedad y de la empresa privada.⁷⁴

Lo establecido en los mencionados principios, crea un precedente jurídico internacional de gran importancia en cuanto al derecho al trabajo de los privados de libertad, ya que lo reconoce de manera expresa; hace mención especial a la necesidad que el trabajo y la remuneración que reciba el trabajador privado de libertad sea acorde adecuada y equitativa, tomando en cuenta las capacidad que tiene para el desarrollo de las tareas, por lo que demuestra una clara búsqueda de respeto a la dignidad del hombre sin importar en qué condiciones este se encuentre, aunado a esto, se establece el trabajo como una manera de rehabilitación de las personas que se encuentran privadas de libertad y no como forma de castigo, cambiando así la naturaleza y el fin de las actividades laborales que se puedan realizar dentro de los centros penitenciarios.

⁷⁴*loc.cit.*

Otros instrumentos internacionales emitidos por la Organización Internacional del Trabajo donde se prohíbe el trabajo forzoso de los privados de libertad

Convenio número 29 sobre el Trabajo Forzoso u obligatorio

Este convenio fue creado como consecuencia de la necesidad histórica de prohibir el trabajo forzoso en cualquiera de sus formas, de igual manera se erigió en atención a la necesidad de suprimir el trabajo en condiciones infrahumanas que para la época de la promulgación del convenio ya finalizada la primera guerra mundial (1930), se encontraba este periodo plagado de crisis económicas y como consecuencia de ello era desde algún punto de vista común el trabajo forzoso, es por ello que ameritaba ser abolido por medio de la unión de los esfuerzos de los Estados, aunado a la carencia de normativa jurídica y valores que defendieran los derechos de los trabajadores, dando paso a que se prohibiera y aboliera la explotación del ser humano y se empezara a reconocer y garantizar su dignidad.

Concatenado con lo anteriormente citado, en la actualidad sigue siendo un reto para OIT la erradicación del trabajo forzoso u obligatorio, debido a la gran cantidad de modalidades de explotación que se han creado y que no se han podido suprimir, en cuanto a cifras recientes obtenidas del portal de la OIT del año 2012:

La OIT estima que en todo momento 20,9 millones de personas son víctimas de trabajo forzoso. Esto representa cerca tres de cada 1.000 personas de la población mundial actual. De estos, un 90 por ciento son explotados por individuos o empresas privadas, mientras que 10 por ciento son forzados a trabajar por el Estado, por grupos militares o en las cárceles bajo condiciones que violan

las normas fundamentales de la OIT. La explotación sexual forzada afecta al 22 por ciento de todas las víctimas, mientras que la explotación laboral forzada constituye el 68 por ciento del total.⁷⁵

En este orden de ideas, se puede deducir sobre la base de lo acotado que; el trabajo que se realiza mientras las personas se encuentran privadas de libertad, no les son garantizados todos los derechos reconocidos en los convenios de la organización internacional del trabajo, constituyéndose esto como una violación por parte de los Estados que suscriben dichos convenios, además se evidencia que efectivamente el trabajo carcelario debe estar amparado por los convenios de la OIT, ya que no existe ningún tipo de exclusión en los instrumentos ordinarios creados por esta organización, ni normativa específica en cuanto a este que lo regule, generándose de esta manera grupos minoritarios o socialmente excluidos los trabajadores que se encuentran privados de libertad. Importante es conocer cuál es la definición que le da la organización internacional del trabajo al trabajo forzoso, es así como el convenio numero 29 lo define de la siguiente manera:

“Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión **trabajo forzoso u obligatorio** designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.
2. Sin embargo, a los efectos del presente Convenio, la expresión **trabajo forzoso u obligatorio** no comprende:
 - (a) cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;
 - (b) cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo;

⁷⁵ Organización Internacional del Trabajo. *Preguntas y respuestas sobre el trabajo forzoso*. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 19 de abril de 2014. Disponible en http://ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_182014/lang-es/index.htm

- (c) cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;
- (d) cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población;
- (e) los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos.⁷⁶

La anterior normativa internacional citada, es uno de los convenios más interesantes para ayudar a definir el carácter de la libertad del trabajo que es realizado en los recintos penitenciarios por parte de los privados de libertad, ya que como se puede percibir su artículo 2, se establece la definición de lo que se considera trabajo forzoso u obligatorio, concatenando esto al derecho interno de la República Bolivariana de Venezuela, en cuanto a lo propio de la normativa penal y el fin de la pena, no es el trabajo en las cárceles venezolanas una forma de pena accesoria o castigo y que tampoco es el trabajo una consecuencia obligatoria o inmediatamente castigadora o represora por el hecho de encontrarse la persona privada de la libertad y que el trabajo realizado en las cárceles es generalmente voluntario.

⁷⁶ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 29 OIT. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 19 de abril de 2014. Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

La República Bolivariana de Venezuela ratifica el OIT sobre el trabajo forzoso u obligatorio, el 20 de noviembre de 1944, dando paso así a las obligaciones pertinentes contenidas en su artículo 1, las cuales son:

“Artículo 1

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

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

3. A la expiración de un plazo de cinco años a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y cuando el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo prepare el informe a que se refiere el artículo 31, dicho Consejo examinará la posibilidad de suprimir sin nuevo aplazamiento el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y decidirá la conveniencia de inscribir esta cuestión en el orden del día de la Conferencia”⁷⁷

Convenio numero 105 sobre la abolición del trabajo forzoso

En el año 1957 se crea otro convenio referente al trabajo forzoso, el convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, diferenciándose del convenio 29 en la imposición de prohibición expresa de trabajo forzoso u obligatorio por parte de los Estados, ya que lo considera en su preámbulo como violatorio de los derechos humanos reconocidos en la carta de las naciones unidas y más específicamente en la declaración universal de los derechos humanos, al respecto el artículo 1 establece:

⁷⁷ *loc.cit.*

Artículo 1 Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:

- (a) como medio de coerción o de educación, políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- (b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- (c) como medida de disciplina en el trabajo;
- (d) como castigo por haber participado en huelgas;
- (e) Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.⁷⁸

De igual forma que el convenio 29, el convenio 105 de la organización internacional del trabajo goza de reconocimiento y ratificación de casi todos los países suscriptores, teniendo estos la obligación de realizar informes periódicos, además se tiene en consideración otras modalidades o condiciones de trabajo como trabajo forzoso u obligatorio, con la finalidad de afianzar los principios y reforzar los derechos que se generan con estos tratados:

El trabajo forzoso es distinto a las condiciones de trabajo de explotación o por debajo de la norma. Diversos indicadores pueden ser utilizados para determinar cuándo una situación equivale a trabajo forzoso, como la limitación de la libertad de movimiento de los trabajadores, la retención de los salarios o de los documentos de identidad, la violencia física o sexual, las amenazas e intimidaciones, o deudas fraudulentas de las cuales los trabajadores no pueden escapar.⁷⁹

La República Bolivariana de Venezuela ratifica este instrumento el 16 de noviembre de 1964 y de igual forma adquiere todos los compromisos

⁷⁸Organización Internacional del Trabajo. Convenio 105 OIT. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 19 de abril de 2014. Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105

⁷⁹Organización Internacional del Trabajo. *Preguntas y Respuestas sobre el trabajo forzoso*. ob.cit.

propios del derecho internacional en cuanto a su cumplimiento y referente a disposiciones de adaptación del derecho interno para la adecuación de este al convenio suscrito, al respecto el artículo 2 del citado instrumento establece:

Artículo 2

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio, según se describe en el artículo 1 de este Convenio.⁸⁰

⁸⁰ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 105 OIT. *ob.cit.*

CAPÍTULO III

REGULACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO DE LOS PRIVADOS DE LIBERTAD EN VENEZUELA

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

El trabajo es un hecho social propio, natural y necesario, ya que es el medio principal para que pueda satisfacer las necesidades que poseen los individuos y su grupo familiar; ante esto, se produce una inexorable relación entre distintos miembros del conglomerado social, produciendo una serie de situaciones que son de necesaria regulación por parte del Estado a través del ordenamiento jurídico.

En principio, el derecho del trabajo posee como únicas limitaciones, las establecidas en el ordenamiento jurídico vigente, las cuales están relacionadas con hechos ilícitos, por lo que los individuos, nacionales y extranjeros que se encuentran en el país, pueden ejercer este derecho, el cual está establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que señala en el artículo 87 lo siguiente:

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo

no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.⁸¹

Como se observa, el trabajo está plenamente garantizado en la carta magna, donde se reconoce que es un derecho y un deber y así mismo hace alusión expresa al término “toda persona” sin distinción alguna de credo, raza o condición social o si se encuentra en libertad o privada de esta, en este sentido establece que cualquier persona puede desarrollar una ocupación de manera digna y que el Estado garantizará el goce de esta actividad por medio de la adopción de políticas que considere necesarias sin establecer restricciones para el ejercicio de este derecho.

Ahora bien, las normas constitucionales del derecho al trabajo no fijan un límite que excluya a algún sector de la población, además da por hecho que toda actividad laboral cuenta con la protección del Estado, por lo que no es una potestad sino una obligación para él, el desarrollar las diferentes políticas necesarias dirigidas a establecer las condiciones que se requieran para que los miembros de la colectividad puedan ejercer el derecho al trabajo, tal como lo establece el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual señala:

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

⁸¹Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.*ob.cit.*

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.
3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
4. Toda medida o acto del patrono contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.
5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.
6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.”⁸²

Este artículo constitucional exhorta a mejorar las condiciones laborales desde el punto de vista legal y enumera algunos principios para lograr este objetivo, resaltando entre ellos el principio de la primacía de la realidad donde, sin importar las formas o apariencias, se generan efectos jurídicos a la realización de una actividad laboral, y busca resguardar el derecho al trabajo así como la protección y los beneficios que son inherentes a cualquier persona que desempeñe preste un servicio de carácter laboral sin importar cuál sea ni en qué condiciones se realice.

Desde una perspectiva jurídica, se asume que toda la normativa que engloba el campo del derecho laboral tiene que ser aplicada de manera uniforme para generar el pleno goce de los derechos que ella conlleva, resumiéndose esto en la igualdad de condiciones tanto de las personas privadas de libertad como en las que se encuentran en libertad. El hecho de

⁸²Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). *Ob .cit.*

encontrarse privado de libertad, no implica que se deba renunciar al ejercicio del derecho al trabajo, teniendo especial vinculación con el artículo 20 de la constitución, el cual establece: “Toda persona tiene derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad, sin más limitaciones que las que derivan del derecho de las demás y del orden público y social⁸³”.

Como referencia a lo anterior, la Corte Constitucional de Colombia en 2008, mediante sentencia T-1033/08, señala al respecto:

4.2. Esa facultad de la persona de determinar los elementos distintivos de su carácter, conforme a un plan de vida concreto, se enmarca dentro del derecho al libre desarrollo de la personalidad consagrado en el artículo 16 de la Carta Política, que implica el reconocimiento del Estado de la facultad natural de toda persona de realizar autónomamente su proyecto vital, sin coacción, ni controles injustificados y sin más límites que los que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico.

Sobre el libre desarrollo de la personalidad, esta Corporación ha indicado lo siguiente:

“El derecho al libre desarrollo de la personalidad consagrado en el artículo 16 de la Carta Política, implica el reconocimiento de la aptitud física y moral que tienen todas las personas a realizarse individual y autónomamente, sin imposiciones o forzamientos de ninguna clase y sin controles injustificados o impedimentos por parte de los demás, incluido el Estado, a menos que exista una obligación legal o contractual legítima o un deber social o cuando las respectivas acciones atenten contra los derechos de las demás personas o quebranten el orden público o contraríen una disposición jurídica que tenga la virtualidad de poder limitar válidamente el ejercicio del derecho aludido.

Bajo este entendido, todo individuo tiene el derecho a escoger libremente un plan de vida y a desarrollarlo a plenitud respetando los límites constitucionales. Ahora bien, en relación con la limitación a la libertad de configuración del plan vital, la Corte ha establecido que para ser legítima no sólo debe tener sustento constitucional y ser proporcionada sino que, además, no puede tener el alcance de anular la posibilidad que tienen los individuos de construir autónomamente un modelo de realización persona.

⁸³ *Ibídem.*

De esta forma, existe violación del derecho al libre desarrollo de la personalidad, en los casos en que se impongan límites a su ejercicio, tales que transgredan su núcleo esencial, esto es, que afecten la facultad del individuo de adoptar decisiones consustanciales a la determinación autónoma de su modelo de vida y de la visión de su dignidad como persona, sin reparar en que dicho límite aparezca preliminarmente como constitucional y razonable.⁸⁴

Si bien es cierto lo anteriormente citado fue emitido por el Poder Judicial de un país extranjero, presenta las bases fundamentales en las que se cimienta el derecho al libre desenvolvimiento de la personalidad, de las cuales es conteste Venezuela.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

La vigente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras del año 2012, fue creada con base a las facultades habilitantes otorgadas al poder ejecutivo para crear normas con carácter legal, la misma, tuvo por objeto modificar la normativa laboral que rigió a Venezuela desde 1997, trayendo como novedades el cambio del sistemas de prestaciones, bono vacacional de los trabajadores, jornada laboral, entre otras. Sin embargo, en el nuevo cuerpo normativo no se establecen las normas de derecho laboral que pueden ser aplicadas algunas situaciones especiales de trabajo, trayendo como consecuencia la regulación de estas sobre la base de los principios generales del derecho al trabajo contenidos en la ley, un caso en

⁸⁴Corte Constitucional de la Corte Suprema Justicia de Colombia. Nº T-1033/08. 17-10-2008 (XXX vs. Registraduría Nacional del Estado Civil). [base de datos en línea. Fecha de la consulta: 05 de junio de 2014. Disponible en http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/t-1033_2008.htm#1

especial es el trabajo desarrollado dentro de las cárceles por personas privadas de libertad ambulatoria.

Derecho al Trabajo.

El artículo 26 del decreto con rango, valor y fuerza de la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras establece:

Artículo 26. Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa.

Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia. El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador.⁸⁵

Como se observa, la norma laboral establece el derecho que poseen todas las personas a trabajar sin proceder a establecer algún tipo de excepción en cuanto a la situación en que se pueda encontrar, sino por el contrario, establece los elementos jurídicos que se deben considerar al momento de querer ejercer las labores que quiera desarrollar, es decir, debe analizarse la capacidad y la aptitud que posea cada sujeto para establecer las actividades en las que se puede desenvolver, ya que esto permitirá el desarrollo integral del sujeto, más allá del simple hecho de llevar a cabo una acción de carácter laboral.

⁸⁵Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 Extraordinaria del 07/05/2012.

Así mismo, el trabajo, como hecho social, debe estar destinado para que las personas tengan una ocupación productiva, es decir, que su labor tenga un valor agregado al proceso de producción donde desempeña sus funciones y a la vez le produzca los recursos necesarios que le permitan un desarrollo integral como ser humano y su grupo familiar. Parte de la colectividad tiene la errónea concepción de que el trabajo se desempeña únicamente para generar riquezas patronales y que este se beneficie de la actividad desarrollada por los trabajadores, sin embargo tal afirmación no es procedente por cuanto el trabajo, al establecerse como un derecho, busca que las personas puedan desarrollar actividades productivas que permitan un desarrollo psico-social.

La norma *in comento*, establece de forma clara la obligación que posee el Estado en esta materia, al establecer la responsabilidad de implementar políticas que estén dirigidas a garantizar el ejercicio de este, de esta manera se genera el deber de proteger y fomentar el trabajo en condiciones dignas.

Aunado a lo anterior, el artículo 30 del decreto con rango, valor y fuerza de la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras establece:

Artículo 30. Toda persona es libre para dedicarse al ejercicio de cualquier actividad laboral sin más limitaciones que las previstas en la Constitución y las que establezcan las leyes. Ninguna persona podrá impedirle el ejercer el derecho al trabajo a otra, ni obligarla a trabajar contra su voluntad.⁸⁶

⁸⁶ *loc.cit.*

El artículo hace mención a la libertad que posee cada persona de llevar a cabo cualquier actividad de carácter laboral, de igual forma establece claramente que las únicas limitaciones que posee el ejercicio de este derecho son las que establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o el ordenamiento jurídico vigente; en tal sentido, las restricciones son de reserva legal.

Esta libertad que poseen los individuos se relaciona de manera directa con el derecho de la libre determinación de la personalidad, que si bien es cierto algunas personas se encuentran restringidas para ejercer ciertos tipos de labores por las condiciones físicas de donde se encuentran, podrán realizar aquella que le permite con base en los recursos con los que cuenta y las normativas propias de seguridad, siendo el caso del trabajo de los privados de libertad un ejemplo.

Progresividad del Derecho al Trabajo.

El Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras establece en el artículo 18 los principios rectores que rigen el derecho al trabajo, en este sentido en el numeral 2 se establece lo siguiente:

Artículo 18. El trabajo es un hecho social de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la distribución de la riqueza.
La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios:
(*omissis*)

2. La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo.
(*omissis*)⁸⁷

Los derechos de las personas no son estáticos ni pueden ser disminuidos, sino por el contrario, en todo momento se debe ir en la búsqueda de mejorarlos y que estos evolucionen de acuerdo a las nuevas exigencias de la sociedad. El ordenamiento jurídico que existe en materia laboral, en modo alguno constituye un conjunto de normas y principios de carácter restrictivo, sino por el contrario, son sólo enunciaciones del legislador que permiten establecer las bases de un marco de acción para el análisis y ejercicio de los derechos laborales de los que son titulares todas las personas.

Los particulares, como sujetos activos e incluso desde el punto de vista colectivo tienen la posibilidad de exigirle al Estado el reconocimiento de estos derechos, y más aún cuando los mismos sufren una transformación en beneficio del propio trabajador como se hace en referencia en otras leyes que rigen la materia penitenciaria en Venezuela, es por ello que amparado en el principio de progresividad cualquier actividad laboral que se lleve a cabo de manera especial y que aparentemente no esté regulada jurídicamente, debe someterse a la ley del trabajo ya que en materia carcelaria la ley del régimen penitenciario hace este tipo de referencia de manera expresa.

⁸⁷Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Ob. cit.

Irrenunciabilidad del Derecho al Trabajo.

El numeral 4 del artículo 18 del decreto con rango, valor y fuerza de la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras establece:

Artículo 18. El trabajo es un hecho social de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la distribución de la riqueza.

La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios:

(omissis)

4. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos.

*(omissis)*⁸⁸

El derecho al trabajo del cual todas las personas son acreedoras, es exigible en todo momento y bajo cualquier condición; siendo este el respaldo jurídico de la actividad que se vaya a realizar aunque sea en una circunstancia especial. Es por ello, que las políticas del Estado deben ir dirigidas a establecer las condiciones necesarias para que los que desempeñen sus labores reciban todos los beneficios propios de esta actividad, por lo que deben unir esfuerzos todos los poderes públicos a los fines de garantizar el ejercicio pleno de los derechos laborales en especial de quienes se encuentran dentro de los centros de reclusión.

⁸⁸Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. *ob. cit.*

Prohibición de discriminación.

Es de considerar que este es un punto esencial al tratar el tema objeto de investigación debido a que las personas privadas de libertad pueden ser centro de una estigmatización por parte de la sociedad y del propio Estado, que trae como consecuencia una actuación tácita de acciones que pudieran llevar a la limitación del ejercicio del derecho al trabajo, ya que se tiene la errónea concepción que por el hecho de que una persona se encuentre privada de libertad debe ser limitada en el ejercicio de todos sus derechos, sea cual fuere su naturaleza.

Ahora bien, así como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece la prohibición de discriminar a las personas para el ejercicio del derecho al trabajo, al igual que el decreto con rango, valor y fuerza de la Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras establece en el numeral 7 del artículo 18 lo siguiente:

Artículo 18. El trabajo es un hecho social de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la distribución de la riqueza.

La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios:

(omissis)

4. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la ley y por cualquier otra condición.

*(omissis)*⁸⁹

⁸⁹Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. *ob. cit.*

El Estado venezolano es el primer responsable en garantizar el hecho que una persona privada de libertad tenga la posibilidad de ejercer sus derechos laborales en igualdad condiciones con respecto a las personas que no se encuentran sometidas a esa situación, tomando en cuenta las limitaciones propias que implica estar dentro de un centro de reclusión; así mismo, debe garantizar que los mismos privados de libertad se encuentren en el semejante grado de igualdad para desarrollar el derecho al trabajo dentro de los mencionados centros que otras personas y es este artículo una herramienta para garantizar que así sea, formando parte del régimen jurídico que regula el derecho al trabajo de los privados de libertad.

La realidad de los centros penitenciarios, requiere por parte del Estado un análisis profundo a los fines de verificar las particularidades que posee cada centro, con el objetivo de implementar las políticas idóneas para que los privados de libertad gocen de las herramientas correspondientes que les permitan ejercer efectivamente el derecho al trabajo.

Ley de Régimen Penitenciario

Una de las necesidades que tiene actualmente la sociedad venezolana respecto a la urgencia de atender el sistema penitenciario es regular todo lo relacionado con el desenvolvimiento de la vida de las personas privadas de libertad en los recintos penitenciarios del país, grandes han sido los esfuerzos que ha intentado el Ministerio del Poder Popular para los Servicios Penitenciarios, para intentar mejorar condiciones laborales de los privados de libertad en cuanto a la indumentaria necesaria y los espacios que se necesitan para realizar las actividades, generalmente manuales.

La legislación venezolana en las últimas dos décadas ha asumido en su producción las necesidades que tiene esta población privada de libertad,

pero se sigue requiriendo más profundidad tanto legal como en el aparataje practico-judicial para darle vida a las normas que rigen las condiciones de las personas privadas de libertad en especial en lo referente a su trabajo, la Ley del Régimen Penitenciario es una de las leyes que adopta medidas “especiales” en cuanto a la regulación de los derechos de las personas que se encuentran en situación de cárcel y no es el trabajo una excepción en cuanto a las situaciones que regula.

El Trabajo Penitenciario.

La Ley del Régimen Penitenciario establece que el trabajo es un derecho y un deber, al igual que en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con las diferentes convenciones y pactos de Derechos Humanos suscritos y ratificados por Venezuela, además especifica cuál es el fin del trabajo penitenciario, con el que se busca el desarrollo de los conocimientos y aptitudes laborales de la población penitenciaria, para garantizar que al momento de cumplir o terminar con la condena impuesta por la comisión de un delito (o porque después de un proceso judicial se ordene la libertad y no haya condena), la persona pueda desenvolverse en el ámbito laboral y ser productiva, además de generar una actividad que esté en concatenación con uno de los fines de la pena como lo es la reinserción social. El trabajo penitenciario está regulado legalmente y el ordenamiento jurídico garantiza el disfrute de un Derecho Humano imponiendo obligaciones al Estado. En este sentido, el artículo 15 de la mencionada norma señala:

Artículo 15. El trabajo penitenciario es un derecho y un deber. Tendrá carácter formativo y productivo y su objeto primordial será la adquisición, conservación y perfeccionamiento de las destrezas, aptitudes y hábitos laborales con el fin de preparar a la población reclusa para las condiciones del trabajo en libertad, obtener un provento económico y fortalecer sus responsabilidades personales y familiares.⁹⁰

Así mismo, el artículo 16 *ejusdem*, señala:

Artículo 16. Las relaciones laborales de la población reclusa se regirán por la Ley Orgánica del Trabajo.

El Ministerio del Interior y Justicia dispondrá de los medios necesarios para proporcionarles adecuado trabajo y estimulará la creación de talleres y microempresas penitenciarias, con la participación directa de los mismos, de las gobernaciones, municipios, empresas y organismos públicos y privados.

Las microempresas creadas de conformidad al párrafo anterior, deberán adecuarse al sistema de seguridad social vigente. Para financiar la constitución y el desarrollo de microempresas se organizará un sistema de ahorro y préstamo que permita a los reclusos el manejo de dichos recursos económicos.⁹¹

El hecho de que sea reconocido y regulado el trabajo en las cárceles, da pie a una serie de derechos y deberes, no pudiéndose concebir el trabajo solo como una obligación del privado de libertad para cumplir con algunos estándares sino que puedan realizar una actividad digna y remunerada, es por ello que la Ley del Régimen Penitenciario remite expresamente a Ley orgánica del Trabajo para que rija todo en cuanto a la materia se refiere, pues la ley en cuestión no genera un régimen jurídico especial ni procedimientos para justiciar los derechos que se generan de la actividad

⁹⁰Ley del Régimen Penitenciario. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.975 del 19/06/2000.

⁹¹ *Ibídem*

laboral penitenciaria. : “Las relaciones laborales de la población reclusa se regirán por la Ley Orgánica del Trabajo”⁹²

En vista de lo anterior, también se reconoce y regula el derecho a la libertad económica establecido en el artículo 162 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, ya que a través de la norma *in comento* incentiva la creación de microempresas para el desarrollo de los privados de libertad; así mismo, se deja claramente establecido que el ordenamiento jurídico ampara de manera general los derechos laborales de los privados de libertad en Venezuela y que pueden ser reclamados en las instancias ordinarias sin más limitación que las establecidas en la ley del trabajo, ya que la ley especial no dispone ninguna limitante, inclusive deja entrever que; la población penitenciaria tiene todo el derecho de tomar parte en el sistema de seguridad social vigente en el ordenamiento jurídico venezolano.

Una de las características esenciales de las relaciones laborales es que quien la desempeña necesariamente tiene derecho a gozar de los beneficios establecidos, siendo esto además un derecho humano y un derecho constitucional. El artículo 17 de la Ley del Régimen Penitenciario, establece de manera expresa el destino de los fondos obtenidos por el privado de libertad, en tal sentido señala:

Artículo 17. La remuneración de los penados será destinada, en la proporción que establezca el reglamento, para adquirir objetos de consumo y de uso personal, atender a las necesidades de sus familiares, formar el propio peculio que percibirá a su egreso, adquirir materiales y útiles renovables para el trabajo e, incluso, para compensar parcialmente el costo de su internación en la medida en que lo permita la cuantía de la remuneración asignada.⁹³

⁹² Ibídem

⁹³ Ley del Régimen Penitenciario. *op. cit.*

En dicha norma queda asentando claramente cuál es el destino que tendrá la remuneración del trabajador en la cárcel, atendiendo esto claramente a las condiciones especiales como lo es estar privado de libertad, quedando solo a criterio del reglamento de la presente ley en lo referente a la cuantía o proporción que debe tomar y con ello establecer una limitante a percibir y disfrutar del salario.

El artículo mencionado, es uno de los más interesantes en cuanto a la regulación jurídica del derecho al trabajo de los privados de libertad, ya que es una ley especial en la materia la que impone un cerco al disfrute del salario y que a juicio del autor, no corresponde violación alguna en cuanto a este derecho humano reconocido en el artículos 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el artículo 54 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en correspondencia con el Protocolo de San Salvador, ya que es el tratado internacional especial que regula los derechos económicos sociales y culturales y hace referencia expresa al salario o la remuneración como derecho humano.

En concordancia con lo anterior, con el expreso control específico sobre el salario, el legislador quiso efectivamente regular un aspecto del trabajo penitenciario como régimen especial, aunque refiere la misma ley del régimen penitenciario a ley laboral para que rijan todo lo relativo al trabajo en la cárcel y los derechos que esto conlleva, pero como ya se mencionó, establece ese especial espacio condicional que enriquece el ordenamiento jurídico y que atentamente debe ser tomado en cuenta como una regulación especialísima al trabajo penitenciario como Derecho Humano.

El Estado venezolano tiene la obligación de garantizar el trabajo digno en atención del derecho al libre desenvolvimiento que se encuentra

establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 20, ahora bien, ciertamente ya conociendo que se encuentra regulado el trabajo penitenciario y siendo un Derecho Humano en el cual el Estado tiene la obligación de garantizar sin limitaciones más que las que las que la ley establezca, en el artículo 18 de la Ley del Régimen Penitenciario también se encuentra otra de esas regulaciones especialísimas y propias del trabajo carcelario.

Artículo 18. El trabajo en los establecimientos penitenciarios se orientará con preferencia hacia aquellas modalidades más acordes con las exigencias del desarrollo económico nacional, regional o local.⁹⁴

Sobre la norma anteriormente citada, se aprecia que no deja de estar garantizado el derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico, pero la preferencia del legislador en este punto en especial es orientar el trabajo penitenciario preferentemente a explotarlo en correspondencia con las políticas y prioridades adecuadas a la realidad y necesidades del país.

Sobre la base de lo mencionado, puede determinarse la preferencia en cuanto al desarrollo de cierto tipo de actividades de trabajo en los centros penitenciarios como consecuencia de las políticas empleadas por el Estado venezolano y que en la actualidad es por medio del Ministerio para el Poder Popular para el Servicio Penitenciario la garantía de su aplicación, centros de trabajo penitenciarios enfocados en la producción de textiles o artículos de oficina son solo ejemplos de este tipo de políticas producto de la ley, pero a pesar de ello no excluye o limita otro tipo de actividades.

⁹⁴*loc.cit*

El artículo 19 de la Ley del Régimen Penitenciario señala: “El penado será informado por los funcionarios del establecimiento penitenciario de las condiciones de trabajo y de los beneficios que habrá de obtener de él”⁹⁵, con esto se establece el derecho al conocimiento de cuáles serán las condiciones de trabajo en el lugar donde se encuentre y de igual forma le serán informados por parte de la autoridad penitenciaria cuales son los beneficios que obtendrá por el desarrollo de su actividad laboral.

Cabe destacar que el artículo *in comento*, categoriza quien es el sujeto pasivo respecto de la información sobre las condiciones laborales, identificándolo la ley como “penado”, es importante hacer una interpretación amplia a la forma de adoptar este y otros términos en diferentes artículos que pudieran tener las connotaciones de reo, condenado, sentenciado, preso, recluso y otros, cualquiera que sea su situación incluso la de; procesado, la persona se encuentra privada de libertad y que por un tiempo definido o no, está bajo la responsabilidad y supervisión del Estado venezolano, de igual forma advierte el autor que no es diferente o se ve menospreciado o reducido el Derecho Humano al trabajo por la situación específica por la cual se encuentre privado de libertad, sin que esto afecte los derechos que se generan por las causas de la suspensión de la relación laboral que establece la ley laboral.

Ley de Redención Judicial de la Pena por el Trabajo y el Estudio.

Los derechos laborales de los privados de libertad en Venezuela necesitan un acorde régimen regulación legal expresa por ser una modalidad especial en cuanto a las condiciones de trabajo, tanto del punto de vista sustantivo y adjetivo para su efectiva tutela, uno de esos instrumentos

⁹⁵ *Ibídem.*

legales necesarios es la ley de redención judicial de la pena por el trabajo y estudio que como su propio nombre lo establece, reconoce que efectivamente existe el trabajo y por consiguiente el derecho a ejercerlo en las prisiones venezolanas.

Diferentes son los instrumentos jurídicos internacionales, donde son reconocidos los derechos humanos, uno de ellos es la declaración universal de los derechos humanos donde se reconoce que todos los hombres tienen derecho al trabajo, además de igual forma como se pudo apreciar en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se garantiza la libertad para realizar la actividad laboral de la preferencia de los ciudadanos sin restricciones de ninguna índole, sirviendo todo este análisis de antemano a la interpretación de la aplicación de la ley de redención judicial de la pena por trabajo y estudio.

De igual manera y con la finalidad de determinar con exactitud cuál es el papel que tiene esta ley dentro de los derechos laborales de los privados de libertad en Venezuela, es importante definir qué se entiende jurídicamente por redención, a continuación la definición según Osorio: “Liberación de carga, gravamen, obligación, condena o cautiverio; por lo general contra una suma de dinero”⁹⁶ esto aunado al sentido que da la ley al trabajo penitenciario, el cual intenta fomentar o estimular a las personas que se encuentran privadas de libertad a prepararse para la vida en libertad y puedan ganar su sustento y el de su familia con dignidad.

Cabe toda esta aclaratoria inmediatamente antes de examinar literalmente la norma jurídica en cuanto al trabajo penitenciario, para evitar dejar en el vacío o la oscuridad jurídica la intención de esta ley, en la cual mal podría interpretarse que el trabajo realizado por las personas privadas de

⁹⁶OSORIO M. *Diccionario De Ciencias Jurídicas Políticas Y Sociales*. editorial Heliasta, 27 edición, año 2000 . p. 345

libertad sea un mecanismo jurídico con el cual el trabajo penitenciario tendría una contraprestación jurídica única y exclusiva como lo es redimir, eximir o disminuir la pena o la condena judicial, y que por esta razón quedan sin efecto los demás derechos que son consecuencia de una actividad laboral y que además son Derechos Humanos.

No debe considerarse el trabajo penitenciario, ni social ni jurídicamente como una aflicción, sino como una herramienta que coadyuve al crecimiento socioeconómico y productivo del país, ayudando a reinsertar al privado de libertad a la vida en sociedad, además de ser un derecho humano inalienable, irrenunciable, indivisible, irrevocable e intransferible, el cual no está disminuido en ninguno de los artículos que conforman el ordenamiento jurídico venezolano ni el internacional en materia tanto laboral como de derechos humanos, dejando claro que la redención es: “una causa de la extinción de la responsabilidad criminal, que consiste en una valoración jurídica del tiempo de cumplimiento de las penas de privación de libertad superior a la medida cronológica, siempre que el penado desarrolle en ese tiempo una actividad laboral”⁹⁷ estando claramente establecido en el artículo 2 de la ley “Se considera que el trabajo y el estudio en reclusión son procedimientos idóneos para la rehabilitación del recluso”⁹⁸

Además establece el artículo in comento que “El trabajo será voluntario y podrá realizarse en el interior o en el exterior del establecimiento penitenciario, de acuerdo con las previsiones de las leyes respectivas y con las modalidades que se establezcan en el Reglamento”⁹⁹ A partir de esto, se da una especial situación legal que regula y forma parte del trabajo de las personas privadas de libertad ambulatoria como derecho, dando al trabajo el

⁹⁷ Ley del Régimen Penitenciario. *op.cit.*

⁹⁸ Ley de Redención de la Pena por el Trabajo y el Estudio. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 4.623 Extraordinario del 03-9-1993.

⁹⁹ *loc.cit.*

carácter de voluntario, con el cual se reconoce el principio de la libertad de realizar cualquier actividad laboral, en concordancia con el derecho humano a la libertad del trabajo y el derecho humano y constitucional al libre desarrollo de la personalidad, estando concatenados estos derechos igualmente con la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes de las naciones unidas.

Otro de los instrumentos legales que respalda este precepto, es el artículo 508 del Código Orgánico Procesal Penal, el cual establece lo siguiente:

Artículo 508. Sólo podrán ser considerados a los efectos de la redención de la pena de que trata la ley, el trabajo y el estudio, conjunta o alternativamente realizados dentro del centro de reclusión.

El trabajo necesario para la redención de la pena no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta horas semanales, realizado en los talleres y lugares de trabajo del centro de reclusión, para empresas públicas o privadas, o entidades benéficas, todas debidamente acreditadas, devengando el salario correspondiente. Cuando el recluso o reclusa trabaje y estudie en forma simultánea, se le concederán las facilidades necesarias para la realización de los estudios, sin afectar la jornada de trabajo.

El trabajo y el estudio realizados deberán ser supervisados o verificados por la Junta de Rehabilitación Laboral y Educativa que prevé la Ley de Redención Judicial de la Pena por el Trabajo y el Estudio, y por el Juez o Jueza de Ejecución. A tales fines, se llevará registro detallado de los días y horas que los reclusos destinen al trabajo y estudio.

A los mismos efectos, los estudios que realice el penado o penada, deberán estar comprendidos dentro de los programas establecidos por los Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Educación, Cultura y Deportes”¹⁰⁰

¹⁰⁰ Código Orgánico Procesal Penal. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.078 Extraordinario del 15-6-2012.

Es así como se determina que el derecho al trabajo en condiciones de privación a la libertad genera efectos plenos como consecuencia de su actividad y los cuales lógicamente son los esperados según la ley, como pueden ser la remuneración pecuniaria si se realiza una actividad laboral o alcanzar un título académico si se llevan a cabo actividades académicas, no siendo esto un impedimento para de igual forma optar por el derecho al beneficio de la redención, además de regular incluso de manera especial la jornada laboral, que valga la acotación pudiera esta ser menor sobre la base del principio del derecho penal que establece, que en caso de duda se aplicara la ley que más beneficia al reo, al igual que en el derecho laboral donde en caso de duda se aplicara la ley que más beneficia al trabajador, tomando todo esto en cuenta en atención a la disminución de las horas de la jornada de trabajo que establece la ley del trabajo los trabajadores y las trabajadoras.

CAPÍTULO IV

FUENTES DEL DERECHO COMPARADO RELACIONADO CON EL DERECHO AL TRABAJO DE LOS PRIVADOS DE LIBERTAD AMBULATORIA.

La sociedad internacional no escapa de la realidad penitenciaria, donde de igual forma se encuentran personas privadas de su libertad ambulatoria trabajando dentro de las cárceles, y en el general de los casos se encuentra una limitación en el ejercicio de sus derechos civiles y políticos; sin embargo, la existencia de un organismo internacional como es la Organización de Naciones Unidas, la Organización de los Estados Americanos, la Unión Europea, han originado una protección sistemática y organizada de los derechos humanos de las personas que se encuentran privadas de libertad.

Si bien es cierto, el éxito alcanzado por algunos países ha sido mayor en comparación de otros, se pueden encontrar en algunos de ellos donde el avance ha sido tal, en atención a proteger el derecho al trabajo que poseen los privados de libertad, que han dirigido sus acciones a procurar dentro de las limitaciones existentes, que los titulares del mismo lo puedan ejercer de conformidad con sus aptitudes y capacidades, reflejándose un resultado hasta en la reducción de la pena y contar con beneficios laborales.

Sin embargo, el tratamiento dado en cada uno de los países ha sido diverso, atendiendo a su propia evolución histórica, política y social, por lo que no existe uniformidad en cuanto a su regulación, pero si existe una misma intención la cual es garantizar el derecho humano al trabajo en las

cárceles; en tal sentido, se procederá a dilucidar las diferentes manifestaciones de los Estados en relación con el trabajo penitenciario, a fin de observar las políticas aplicadas y el criterio que poseen al respecto, que al final siempre el espíritu que se debería buscar con estas leyes es el de garantizar aun cuando la persona se encuentre privada de libertad poder seguir realizando las actividades sanas que ejecutaba cuando se encontraba en libertad y que no le afecte una sanción penal, en la medida de lo posible, el proceso productivo de los países, en este sentido el programa de las Naciones Unidas para el desarrollo en su informe del año 2013-2014 señala lo siguiente:

Las consecuencias de la prisión preventiva para el desarrollo humano son múltiples. A nivel individual, además de la pérdida del empleo, están el distanciamiento de la familia y la estigmatización. Para la sociedad, la prisión preventiva es un gasto alto que impide destinar esos recursos al desarrollo social. Para el Estado, abona a una baja legitimidad, ya que se muestra incapaz de procesar a los individuos de manera eficaz, eficiente y transparente ¹⁰¹

Reconocimiento constitucional expreso de los derechos laborales de los privados de libertad (Marco Jurídico del Reino de España)

España ha sido uno de los países que ha buscado desde hace algunos años dar un tratamiento especial a los derechos laborales de los privados de libertad, teniendo reconocido y regulado de forma expresa la especial modalidad de trabajo de las personas que se encuentran privadas de libertad ambulatoria en su propia Constitución Nacional, la cual establece

¹⁰¹ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2013). Informe de desarrollo humano "PNUD 2014-2013 – Seguridad Ciudadana con Rostro Humano: Diagnóstico y Propuestas para América Latina. Nueva York., p. 123 [base de datos en línea], fecha de la consulta: 20 de diciembre de 2014. Disponible en: <http://www10.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2013/13005.pdf>

de manera literal los derechos con los que este grupo determinado de personas cuentan y obligatoriamente tienen que serles respetados, de esta forma tiene garantizado España con un basamento jurídico rico el derecho laboral de los privados de libertad. Contempla la constitución española lo siguiente:

Artículo 25

1. Nadie puede ser condenado o sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa, según la legislación vigente en aquel momento.

2. 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 al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad.

3. La Administración civil no podrá imponer sanciones que, directa o subsidiariamente, impliquen privación de libertad.¹⁰²

Aunado a lo anterior, el ordenamiento jurídico español cuenta con la Ley Orgánica General Penitenciaria¹⁰³ de 1979, cuya última modificación fue realizada el 01 de julio de 2003. Sin embargo, ante la existencia de esta especial norma que literalmente reconoce que los privados de libertad tienen todos los derechos propios de un trabajador, este país se encuentra ante una situación de aparentes discrepancias entre el ámbito legal y el doctrinal en cuanto a la regulación del trabajo penitenciario, en cuanto a la rama del

¹⁰² Constitución de España. Boletín Oficial del Estado, 29-12-1978 [base de datos en línea], fecha de la consulta: 3 de enero de 2015. Disponible en <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/index.htm>

¹⁰³ Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria. Boletín Oficial del Estado N° 239 de 05 de octubre de 1979. [datos en línea], fecha de la consulta: 14 de abril de 2014. Disponible en: <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1979-23708>

derecho que lo regula, si es por parte del derecho del laboral o por el derecho administrativo; al respecto Bueno expresa:

3. La consecuencia inmediata de la asimilación del trabajo penitenciario al trabajo en general habría de ser la regulación absoluta del mismo por el Derecho del Trabajo y no por el Derecho Administrativo, como lo es todavía en la actualidad. El mayor obstáculo para ello radica en la dificultad de calificar la relación que une al recluso trabajador con la Administración dadora de trabajo como una relación jurídico-laboral. A este respecto, el profesor De la Villa estima que en el ordenamiento español los presupuestos sustantivos que determinan la inclusión de relaciones de trabajo en el Derecho Laboral son cuatro: trabajo libre, productivo, por cuenta ajena y dependiente, y que el trabajo penitenciario es un trabajo productivo, por cuenta ajena y dependiente, pero no puede ser considerado un trabajo libre, ni por libertad se entiende: libertad para trabajar o no trabajar, libertad para elegir una o varias de entre las actividades profesionales y libertad para iniciar, interrumpir, reanudar o abandonar el trabajo en cualquier momento (4). Sin embargo, hay que tener en cuenta, con el mismo autor, que tampoco el trabajador libre tiene una libertad absoluta y que, por otra parte, las relaciones que no reunieran las condiciones indicadas serían también relaciones jurídico-laborales siempre que, formalmente, una norma positiva las incluyera expresamente en el ámbito del Derecho del Trabajo, por lo que nada impide que un determinado ordenamiento considere al trabajo penitenciario como una relación jurídico-laboral a todos los efectos (...)¹⁰⁴

Se observa, que la diatriba radica principalmente en cuanto al trato que se le debe a la persona privada de libertad, ya que si se considera como trabajador implicaría un tipo de trato, distinto al que se le da a una persona que cumple una condena, ya que es considerado como un prisionero que

¹⁰⁴BUENO A. F. (---). Algunas cuestiones fundamentales sobre el trabajo penitenciario. *Boletín del Ministerio de Justicia*. Ministerio de Justicia del Gobierno de España. España, p.4. [libro en línea], fecha de la consulta: 14 de abril de 2014. Disponible en: <http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/1292344055193?blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content>

cumple un castigo, así como los derechos y obligaciones que se originan de cada una de dichas situaciones. Sin embargo, con la Ley Orgánica General Penitenciaria en España se busca establecer algunas bases que permiten encuadrar el trabajo penitenciario dentro del derecho laboral, aunque no de forma expresa, tal como lo señala el autor antes citado en los siguientes términos:

El Proyecto de Ley General Penitenciaria, publicado en el Boletín Oficial de las Cortes, número 148, de 15 de septiembre de 1978 (...), no se ha atrevido a dar el paso decisivo que supondría la declaración de inclusión del trabajo penitenciario en el ámbito del Derecho del Trabajo. Sin embargo, esta inclusión, como aspiración no confesada, se deduce a mi juicio de determinadas expresiones del texto de los artículos 26 a 35, especialmente el artículo 27, que contrapone el trabajo productivo de régimen laboral a las actividades de formación profesional, de estudio, de tratamiento y las prestaciones personales en servicios auxiliares del establecimiento. Por otra parte, al no negarse de modo expreso la inclusión de referencia, queda la posibilidad de que una interpretación sistemática conduzca a la conclusión de que aquella es postulada por la misma «naturaleza de las cosas».¹⁰⁵

Es necesario tener en consideración para la cita antes planteada, así como para las sucesivas del autor señaladas, que las mismas se realizaron en cuando la ley en mención constituía solo un proyecto, sin embargo, su cuerpo fue el aprobado y el que se encuentra vigente en la actualidad. Ahora bien, como señala Bueno, la norma española presenta una normativa que permite en un punto dado, el manejo del trabajo penitenciario como parte del derecho laboral, atendiendo a su naturaleza, más allá de la situación especial que la engloba.

El artículo 3 de la ley en análisis señala:

¹⁰⁵ *loc.cit*

Artículo tercero.

La actividad penitenciaria se ejercerá respetando, en todo caso, la personalidad humana los reclusos y los derechos e intereses jurídicos de los mismos no afectados por la condena, sin establecerse diferencia alguna por razón de raza, opiniones políticas, creencias religiosas, condición social o cualesquiera otras circunstancias de análoga naturaleza.

En consecuencia:

Uno. Los internos podrán ejercitar los derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales, sin exclusión del derecho de sufragio, salvo que fuesen incompatibles con el objeto de su detención o el cumplimiento de la condena.

(omissis)¹⁰⁶

Una de las garantías que poseen los privados de libertad en el sistema español, es el expreso del reconocimiento del ejercicio de los derechos que poseen, basados en la prohibición de ser discriminados de la que pueden ser objeto; uno de los elementos resaltantes de la norma citada en que se somete la actividad del Estado dentro de los centros de reclusión a la dignidad humana, por lo tanto debe garantizar que las medidas tomadas para garantizar el cumplimiento de la pena atenderá al hombre y a su naturaleza, teniendo en cuenta también que el privado de libertad debe adaptarse a la nueva realidad en la que se encuentra.

La Ley Orgánica General Penitenciaria posee dentro de su estructura un capítulo donde regula de manera específica lo relacionado al trabajo; en tal sentido, el capítulo II, dentro del cual se encuentran los artículos 26 al 35 regula lo ya señalado. El artículo 26 expresa:

Artículo veintiséis.

¹⁰⁶Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria. *op.cit.*

El trabajo será considerado como un derecho y como un deber del interno, siendo un elemento fundamental del tratamiento.

Sus condiciones serán:

- a) No tendrá carácter aflictivo ni será aplicado como medida de corrección.
- b) No atentará a la dignidad del interno.
- c) Tendrá carácter formativo, creador o conservador de hábitos laborales, productivo o terapéutico, con el fin de preparar a los internos para las condiciones normales del trabajo libre.
- d) Se organizará y planificará, atendiendo a las aptitudes y cualificación profesional, de manera que satisfaga las aspiraciones laborales de los reclusos en cuanto sean compatibles con la organización y seguridad del establecimiento.
- e) Será facilitado por la administración.
- f) Gozará de la protección dispensada por la legislación vigente en materia de Seguridad Social.
- g) No se supeditará al logro de intereses económicos por la Administración.¹⁰⁷

La norma citada determinada de manera expresa que el trabajo constituye un derecho y un deber para los privados de libertad, el cual posee la característica de que el mismo no es una situación aislada al proceso de reinserción del sujeto, sino que se debe tratar como algo esencial al proceso que se lleva a cabo dentro de los centros penitenciarios; así mismo se establece que el mismo se prestará atendiendo a determinados parámetros allí establecidos con el fin de garantizar que el trabajo no constituya como una medida de represión o castigo para el privado de libertad, sino que contribuya a su desarrollo humano, por lo que el Estado deberá atender, como se ha señalado anteriormente, a las aptitudes y perfil profesional.

Al ser considerado como un derecho, quien administre el centro penitenciario es quien debe proveer de las condiciones necesarias a los fines de que los privados de libertad puedan desarrollar la actividad laboral correspondiente, por lo que deben desarrollar las políticas acordes que

¹⁰⁷ *loc.cit*

garanticen de manera efectiva este derecho; al respecto Bueno expresa que: “Si el recluso tiene derecho al trabajo, quiere decirse que la Administración está sujeta a la obligación correlativa de proporcionárselo, y que no hacerlo representa un incumplimiento por el Estado de las normas jurídicas”¹⁰⁸, reafirmando así el papel del Estado en esta situación.

Ahora bien, en cuanto a que el trabajo por parte de los privados de libertad también es considerado un deber, crea al mismo tiempo una carga para el privado de libertad, ya que no posee la opción de aceptar o rechazar el desarrollo de alguna tarea dentro de los centros de reclusión, ya que la misma, como se ha señalado, constituye un medio que contribuye y complementa el proceso de reinserción de los individuos a la sociedad y no un castigo, por lo que debe estar dispuesto a desempeñar las actividades señaladas, a los fines de alcanzar el objetivo planteado.

Sin embargo, este deber de trabajar por parte de los privados de libertad posee ciertas excepciones establecidas en el artículo 29 que señala:

Artículo veintinueve.

Uno. Todos los penados tendrán obligación de trabajar conforme a sus aptitudes físicas y mentales.

Quedarán exceptuados de esta obligación, sin perjuicio de poder disfrutar, en su caso, de los beneficios penitenciarios:

- 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

¹⁰⁸ BUENO A. F..*op.cit.*

posteriores al parto.f) Los internos que no puedan trabajar por razón de fuerza mayor.

Dos. Los sometidos a prisión preventiva podrán trabajar conforme a sus aptitudes e inclinaciones. La administración del establecimiento les facilitará los medios de ocupación de que disponga, permitiendo al interno procurarse a sus expensas otros, siempre que sean compatibles con las garantías procesales y la seguridad y el buen orden de aquél. Los que voluntariamente realicen cualquiera de los trabajos expresados en el artículo 27 lo harán en las condiciones y con los efectos y beneficios previstos en esta Ley. Todo interno deberá contribuir al buen orden, limpieza e higiene del establecimiento, siendo reglamentariamente determinados los trabajos organizados a dichos fines.¹⁰⁹

La mayoría de las excepciones que se verifican son de carácter físico, sin embargo, en el punto dos se denota que las que se encuentran en “prisión preventiva” se les da la opción de decidir trabajar o no, es decir, que quienes aún no se encuentren cumpliendo una pena tienen la decisión de desarrollar o no una actividad laboral; sin embargo, en caso de decidir, la obligación del Estado de dar las garantías suficientes para que se pueda desarrollar la actividad no es relajable, en este caso. El artículo 27 expresa:

Artículo veintisiete.

Uno. El trabajo que realicen los internos, dentro o fuera de los establecimientos, estará comprendido en alguna de las siguientes modalidades:

- a) Las de formación profesional, a las que la administración dará carácter preferente.
- b) Las dedicadas al estudio y formación académica.
- c) Las de producción de régimen laboral o mediante fórmulas cooperativas o similares de acuerdo con la legislación vigente.
- d) Las ocupacionales que formen parte de un tratamiento.
- e) Las prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento.
- f) Las artesanales, intelectuales y artísticas.

¹⁰⁹Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria. *op.cit.*

Dos. 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.¹¹⁰

El artículo posee tres elementos de importancia a considerar, en primer lugar establece las modalidades del trabajo a realizar por los privados de libertad, de tal manera que las actividades deben encuadrar dentro de las mismas adaptándose a tal situación; en segundo lugar, el derecho que le da la ley al trabajador de percibir un salario por el trabajo, por lo que coloca la obligación de la contraprestación por parte del patrono y; en tercer lugar, que el ambiente donde el privado de libertad desarrolle las labores asignadas deben contar con las condiciones necesarias de seguridad y ambiente, esto en protección de la salud del propio trabajador.

Aunado a lo anterior, se establece en el artículo 33 otras garantías a las ya señaladas; en tal sentido estipula:

Artículo treinta y tres.

Uno. La Administración organizará y planificará el trabajo de carácter productivo en las condiciones siguientes:

- a) Proporcionará trabajo suficiente para ocupar en días laborables a los internos, garantizando el descanso semanal.
- b) La jornada de trabajo no podrá exceder de la máxima legal y se cuidará de que los horarios laborales permitan disponer de tiempo suficiente para la aplicación de los medios de tratamiento.
- c) Velará por que la retribución sea conforme al rendimiento, categoría profesional y clase de actividad desempeñada.
- d) Cuidará de que los internos contribuyan al sostenimiento de sus cargas familiares y al cumplimiento de sus restantes obligaciones, disponiendo el recluso de la cantidad sobrante en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.

Dos. La retribución del trabajo de los internos sólo será embargable en las condiciones y con los requisitos establecidos para el salario del trabajador libre.¹¹¹

¹¹⁰ *loc.cit*

Si bien es cierto la norma citada no establece de manera expresa que deba acudir a la normativa laboral de forma complementaria, hace una remisión tácita al establecer limitaciones que se establecen para las relaciones laborales que no poseen la particularidad del régimen penitenciario; aunado a esto, se establece la protección que posee el salario en cuanto a la prohibición de embargo, por lo que el mismo no puede ser objeto de dicha medida sólo en los casos que permita la ley.

Una particularidad que también posee la ley es el hecho de garantizar la posibilidad de recurrir ante los órganos de justicia competentes en materia laboral, a los fines de reclamar los derechos de los privados de libertad producto de la relación laboral por cuenta ajena; así lo establece el artículo 34 en los siguientes términos:

Artículo treinta y cuatro.

Los internos, en cuanto trabajadores por cuenta ajena o socios cooperadores, asumirán individualmente la defensa de sus derechos e intereses laborales o cooperativos, que ejercerán ante los organismos y tribunales competentes, previa reclamación o conciliación en vía administrativa y en la forma que reglamentariamente se determine.¹¹²

Aunada a la Ley Orgánica General Penitenciaria se encuentra el Reglamento Penitenciario¹¹³, cuya última modificación se registra en fecha

¹¹¹ *loc.cit*

¹¹² *loc.cit*

¹¹³ Reglamento Penitenciario. Real Decreto 190/1996 del 9 de febrero. [Documento en línea] fecha de consulta: 14 de abril de 2014. Disponible en: www.boe.es/buscar/pdf/1996/BOE-A-1996-3307-consolidado.pdf

26 de marzo de 2011, el cual regula en tres artículos lo relacionado al derecho al trabajo; en tal sentido, los artículos 132 y 133 señalan:

Artículo 132. Concepto y caracteres.

El trabajo penitenciario de carácter productivo por cuenta ajena no realizado mediante fórmulas cooperativas o similares, a que se refiere la letra c) del artículo 27.1 de la Ley Orgánica General Penitenciaria, es un derecho y un deber del interno, constituye un elemento fundamental del tratamiento cuando así resulte de la formulación de un programa individualizado y tiene, además, la finalidad de preparar a los internos para su acceso al mercado laboral cuando alcancen la libertad.

Artículo 133. El deber de trabajar.

1. Todos los penados tienen el deber de trabajar conforme a sus aptitudes, ya sea desarrollando el trabajo a que se refiere el artículo anterior o cualquiera de las otras modalidades de ocupación establecidas en el artículo 27 de la Ley Orgánica General Penitenciaria.

2. Quedarán exceptuados de esta obligación, sin perjuicio de poder disfrutar, en su caso, de los beneficios penitenciarios:

a) Los sometidos a tratamiento médico por causa 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 de edad.

d) Los perceptores de prestaciones por jubilación.

e) Las mujeres embarazadas, con motivo del parto, durante dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas, distribuidas antes y después del alumbramiento 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.

3. Los presos preventivos podrán trabajar conforme a sus aptitudes e inclinaciones, a cuyo efecto la Administración Penitenciaria les facilitará los medios de ocupación de que disponga. Cuando voluntariamente realicen trabajos productivos encuadrados en la relación laboral especial penitenciaria gozarán, en igualdad de condiciones con los penados, de las remuneraciones establecidas para los mismos.¹¹⁴

¹¹⁴ *loc.cit*

Como se observa, dichas disposiciones en nada cambian con respecto a la ley ya comentada, donde se establece que el trabajo es un derecho y un deber para el privado de libertad ambulatoria, con la particularidad que se establece como objetivo que el mismo sirva para preparar a la persona que se encuentra encarcelada para que pueda acceder al mercado laboral una vez cumplida su pena; sumado a esto se establece las excepciones para el cumplimiento del deber y las garantías del pago del salario, al igual que la Ley Orgánica General Penitenciaria.

Es de señalar que con las modificaciones de las cuales ha sido objeto el reglamento ha conllevado a que los artículos 134 al 152 se encuentren derogados; existiendo únicamente, además de las anteriores, la regulación de los trabajos ocupacionales no productivos, lo cuales se desarrollan en talleres del centro penitenciarios de acuerdo a programas desarrollados por los organismos encargados; al respecto la norma es tajante al señalar que dichos trabajos no encuadran dentro de una relación laboral y, por ende, no están protegidos por la seguridad social; así lo expresa el artículo 153 de la siguiente manera:

Artículo 153. Trabajo ocupacional.

1. En los Establecimientos penitenciarios podrán existir talleres ocupacionales donde trabajen los reclusos, de acuerdo con los programas que se establezcan por la Administración Penitenciaria competente o por la Junta de Tratamiento del Centro.
2. Los reclusos que desarrollen trabajos ocupacionales podrán recibir incentivos, recompensas o beneficios penitenciarios por la realización de su trabajo.
- 3 Los beneficios económicos que pudieran existir por la venta de los productos elaborados en los talleres ocupacionales se destinarán a la reposición de los materiales necesarios para la elaboración de los productos, así como al pago de incentivos a los internos.
4. Los trabajos desarrollados en los talleres ocupacionales no se encuadran en la relación laboral de carácter especial regulada en

el capítulo anterior, ni gozan de la acción protectora de la Seguridad Social.¹¹⁵

Como se puede observar de las normas de carácter legal y sub legal, España ha establecido un régimen jurídico que regula la especial situación del trabajo de las personas que se encuentran privadas de libertad ambulatoria, donde la principal característica resaltante es el establecimiento de garantías para que los privados de libertad puedan ejercer su derecho al trabajo, respetando en todo momento la dignidad humana, así como las cualidades y aptitudes que poseen cada uno.

Fenómeno del ejercicio de la libertad Sindical de los privados de libertad ambulatoria (Régimen Jurídico de la República Argentina)

Uno de los países de Latinoamérica que ostenta regulación respecto al derecho al trabajo que poseen los privados de libertad es Argentina, La Constitución de la República de Argentina, tiene garantizado el derecho al trabajo de todas las personas que se encuentren en esa nación, haciendo esta referencia a la mayoría de los derechos que se pueden presentar como consecuencia de desarrollar una actividad laboral, menciona la carta maná derechos como el salario, la igual remuneración, protección contra el despido entre otras. Que dando claro de esta manera que el derecho al trabajo de encuentra igualmente garantizado de manera constitucional al respecto la constitución argentina establece:

¹¹⁵*loc.cit*

Art. 14.- Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.

Art. 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.¹¹⁶

De igual forma, este país sudamericano se aboco en intentar regular el trabajo en las cárceles y creó la Ley de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad, también identificada como Ley 24.660; donde en el capítulo VII, el cual incluye los artículos 106 al 132, los cuales establecen una regulación expresa con respecto al trabajo.

¹¹⁶ Constitución Argentina. Ley N° 24430 [base de datos en línea], fecha de la consulta: 17 de junio de 2014. Disponible en: <http://www.senado.gov.ar/Constitucion/capitulo1e>

En este mismo orden, el artículo 106 señala que “El trabajo constituye un derecho y un deber del interno. Es una de las bases del tratamiento y tiene positiva incidencia en su formación”¹¹⁷, por lo que impone tanto una carga al Estado como al privado de libertad, al reconocer que es un derecho y un deber, exigiendo por lo tanto a la nación la obligación de desarrollar las medidas necesarias a los fines de garantizar el ejercicio del derecho que poseen las personas privadas de libertad; pero al mismo tiempo da el poder de que éste desarrolle las acciones correspondientes a los fines de sancionar de algún modo el incumplimiento de la obligación del privado de libertad.

Sin embargo, el Estado aun cuando posee ese poder sancionatorio, así como el deber de ofrecerles a las personas que se encuentran en situación de cárcel las herramientas necesarias para el desarrollo de la actividad, debe atender a ciertos principios que establece de manera expresa el artículo 107 en los siguientes términos:

ARTICULO 107. — El trabajo se regirá por los siguientes principios:

- a) No se impondrá como castigo;
- b) No será aflictivo, denigrante, infamante ni forzado;
- c) Propenderá a la formación y al mejoramiento de los hábitos laborales;
- d) Procurará la capacitación del interno para desempeñarse en la vida libre;
- e) Se programará teniendo en cuenta las aptitudes y condiciones psicofísicas de los internos, las tecnologías utilizadas en el medio libre y las demandas del mercado laboral;
- f) Deberá ser remunerado;
- g) Se respetará la legislación laboral y de seguridad social vigente.¹¹⁸

¹¹⁷ Ley de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad (1996). [base de datos en línea] en <http://pdba.georgetown.edu/Security/citizenssecurity/argentina/leyes/ley24660.pdf>. [Fecha de la consulta: 20 de abril de 2014.]

¹¹⁸ *Ibidem*.

Tal como se ha observado, el artículo citado posee como elemento característico el proteger a las personas que se encuentran privadas de libertad salvaguardando su condición humana, es decir, las actividades que realiza deben buscar en todo momento procurar su desarrollo sin denigrarlo, con la proyección que el trabajo hecho dentro del centro penitenciario mejore sus aptitudes y conocimientos laborales, o le provea de las herramientas necesarias para que al momento de cumplir su pena, pueda desenvolverse en el campo laboral en el mundo exterior.

Dentro de la misma norma, existe una clara disposición del legislador de equiparar la actividad laboral desempeñada dentro de los centros penitenciarios y la realizada en libertad, en cuanto a regulación aplicable; en tal sentido, el artículo 117 expresa que “La organización del trabajo penitenciario, sus métodos, modalidades, jornadas de labor, horarios, medidas preventivas de higiene y seguridad, atenderán a las exigencias técnicas y a las normas establecidas en la legislación inherente al trabajo libre”¹¹⁹, por lo que se evidencia claramente que la naturaleza es el derecho laboral, garantizando así la igualdad entre sus ciudadanos, independientemente de las condiciones especiales que lo rodeen, situación igualmente ratificada por el literal g del artículo 107 antes citado.

Uno de los elementos distintivos que posee la norma comentada es que determina de manera expresa las formas en que se puede dar el trabajo dentro de los centros penitenciarios, al señalar en el artículo 119 lo siguiente:

ARTICULO 119. 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 esas modalidades la administración

¹¹⁹Ley de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad (1996). Ob. cit.

ejercerá la supervisión de la actividad del interno en lo concerniente al tratamiento.

Un reglamento especial establecerá las normas regulatorias de los aspectos vinculados a la organización, funcionamiento, supervisión y evaluación de los entes oficiales, mixtos, privados o cooperativos.

Las utilidades materiales percibidas por la administración penitenciaria se emplearán exclusivamente en obras y servicios relacionados con el tratamiento de los internos.¹²⁰

La norma anterior, le garantiza a los trabajadores privados de libertad poder desarrollar la actividad laboral bajo una relación de dependencia, bien sea que desarrollen actividades para empresas públicas, privadas o mixtas; o en caso de que lo deseen, pueden desarrollar también una actividad por cuenta propia o asociado a una cooperativa, pero dichas labores deben estar destinadas a lograr el éxito en el tratamiento y formación del privado de libertad, por lo que quien administre el centro tiene el poder de supervisión de las labores realizadas.

Ahora bien, el artículo 107, literal f, ya citado, establece como principio que ha de observarse para el desarrollo del trabajo, es que éste deber ser remunerado, ratificado en el artículo 120 en los siguientes términos:

ARTICULO 120. El trabajo del interno será remunerado, salvo los casos previstos por el artículo 111. 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 del salario mínimo vital móvil. En los demás casos o cuando la organización del trabajo esté a cargo de una empresa mixta o privada la remuneración será igual al salario de la vida libre correspondiente a la categoría profesional de que se trate. Los salarios serán abonados en los términos establecidos en la legislación laboral vigente.¹²¹

¹²⁰ *Ibidem.*

¹²¹ Ley de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad (1996). *op. cit.*

La desigualdad que se encuentra en esta disposición es lo relativo al salario mínimo que podrán devengar aquellos trabajadores que dependan de una empresa pública en comparación a los que presten sus labores a empresas privadas o mixtas; tal como se observa, para los primeros se establece como base las tres cuartas partes del salario mínimo vital móvil, en cambio para los otros se determina que será igual al salario que pueden devengar en libertad, atendiendo a su perfil profesional.

Además de establecer el mínimo del salario, la norma también establece de forma expresa la forma de distribuir el mismo, por lo que ya no depende de la voluntad del privado de libertad sobre el destino de dichos recursos, sino que es el mismo Estado quien lo ha hecho; en tal sentido, el artículo 121 señala:

ARTICULO 121. La retribución del trabajo del interno, deducidos los aportes correspondientes a la seguridad social, se distribuirá simultáneamente en la forma siguiente:

- a) 10 % para indemnizar los daños y perjuicios causados por el delito, conforme lo disponga la sentencia;
- b) 35 % para la prestación de alimentos, según el Código Civil;
- c) 25 % para costear los gastos que causare en el establecimiento;
- d) 30 % para formar un fondo propio que se le entregará a su salida.¹²²

Si bien es cierto que el legislador es quien ha establecido el destino del salario devengado por el interno, no es menos cierto, tal como se observa, que quien se encuentre a cargo de la administración del centro penitenciario, está limitado en cuanto a los porcentajes que se destinarán a

¹²²Ley de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad (1996). *op. Cit.*

cada uno de los conceptos, por lo que no es discrecional su actuación, así mismo establece el destino de alguno de los porcentajes ya señalados en el artículo, en caso de que el interno no deba cubrir alguno de ellos, al respecto, establecen los artículos 123, 124 y 125 lo siguiente:

ARTICULO 123. Cuando no hubiere indemnización que satisfacer, la parte que correspondiere a la misma según el artículo anterior acrecerá el porcentaje destinado a la prestación de alimentos.

ARTICULO 124. Si el interno no tuviere indemnización que satisfacer, ni hubiere lugar a la prestación de alimentos, los porcentajes respectivos acrecerán al fondo propio.

ARTICULO 125. Si el interno tuviere que satisfacer indemnización, pero no prestación alimentaria, la parte que pudiere corresponder a ésta, acrecerá el fondo propio.¹²³

Otro punto resaltante que posee la Ley de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad, es la diferenciación entre el trabajo remunerado y las labores generales del establecimiento, caso en el cual la última modalidad no es parte del derecho al trabajo que pueden ejercer las personas privadas de libertad dentro del centro penitenciario, por lo que no genera pago de un salario, a menos de que sea su única ocupación, tal como se evidencia en el artículo 110 que señala:

ARTICULO 110. Sin perjuicio de su obligación a trabajar, no se coaccionará al interno a hacerlo. Su negativa injustificada será considerada falta media e incidirá desfavorablemente en el concepto.¹²⁴

¹²³ *Ibídem.*

¹²⁴ *loc.cit.*

Así mismo, con el literal g del artículo 107 ya citado, se garantiza la protección de la seguridad social del trabajador, respetando así uno de los derechos que se derivan de la prestación de un servicio laboral por parte de un privado de libertad que desempeñe actividades laborales, reflejando así un trato igualitario con respecto a aquellas personas que no se encuentran privados de libertad.

Uno de los casos más interesantes en lo que al ejercicio de los derechos laborales de los privados de libertad se refiere, ha ocurrido en Argentina, con la innovadora creación de un sindicato conformado por privados de libertad, con la finalidad de hacer valer sus derechos ante el Estado, esta organización llamada sindicato único de trabajadores privados de libertad ambulatoria (SUTPLA) tiene bastante claro el porqué de su definición y además tiene una visión en cuanto a sus funciones. En este sentido:

El sindicato único de trabajadores privados de la libertad ambulatoria, hoy es la única representación de los trabajadores alojados en los penales a nivel nacional y único a nivel mundial, defendiendo todos los derechos humanos, jurídicos, sociales y laborales de los compañeros privados de la libertad y sus familias.¹²⁵

Varios son los recursos interpuestos por esta organización en los tribunales argentinos, trayendo como consecuencia distintos criterios jurisprudenciales en lo que refiere a cuál es la naturaleza jurídica que tienen

¹²⁵ Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria. [base de datos en línea], fecha de la consulta: 29 de noviembre de 2014. Disponible en: <http://sutplanacional.blogspot.com/>

las peticiones realizadas, además cual es la competencia en cuanto a la materia, en este sentido la decisión de un tribunal respecto a la interposición un amparo constitucional analiza lo siguiente:

Resulta competente el Fuero Federal Contencioso y Administrativo para entender en una acción de amparo entablada contra el Estado Nacional (Ministerio de Justicia y derechos humanos de la Nación y Dirección Nacional del Servicio Penitenciario Federal), donde se invoca el incumplimiento del deber de dar trabajo a las personas privadas de la libertad ambulatoria que establecen los arts. 106 y concs. de la ley 24.660 y del Dto. 303/96. La pretensión no recae sobre normas regulatorias del derecho del trabajo (individual o colectivo), sino sobre las que regulan las condiciones del régimen penitenciario amparo de la normativa de derecho público administrativo relativa a las políticas penitenciarias. Se trata de vínculos ajenos a la L.C.T., y esta circunstancia no se ve alterada porque la reclamante pretenda la aplicación analógica de la normativa laboral, pues ello no modifica el carácter público del vínculo.¹²⁶

Como se observa, Argentina, con sus particularidades ha abarcado elementos fundamentales para la regulación del derecho del trabajo dentro de los centros penitenciarios, garantizando además la aplicación de la normativa laboral a las relaciones jurídico-laborales que se forman dentro de las mencionadas instituciones, siendo por lo tanto un avance para garantizar así el ejercicio del derecho al trabajo por parte de los privados de libertad, aunque no hay que dejar de un lado las discrepancias jurídicas en cuanto a la vía que se debe atender para justiciar estos derechos como se pudo percibir anteriormente.

¹²⁶ Sala I, Expte. N° 55.651/12 Sent. Int. N° 63537 del 22/02/2013 “Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria SUTPLA y otros c/Estado Nacional Ministerio de Justicia y derechos humanos de la Nación y otros s/amparo”. (Vilela-Vázquez) Boletín Mensual de Jurisprudencia N° 329’. [base de datos en línea], fecha de la consulta: 13 de octubre de 2014. Disponible en: <http://www.pjn.gov.ar/Publicaciones/00011/00063241.Pdf>

Regulación legal del derecho al trabajo de los privados de libertad como instrumento de resocialización de la pena (Régimen jurídico de la República del Ecuador)

Dentro de los países latinoamericanos en los que su sistema jurídico se encuentran expresas regulaciones en cuanto a las personas que se encuentran trabajando privadas de libertad ambulatoria está Ecuador, quien aunque dista mucho del avance jurídico que muestra España y Argentina, al respecto; en este país fue promulgado el Código de Ejecución de Penas y de Rehabilitación Social, el cual se caracteriza por ser un poco ambiguo al momento de regular el tema laboral dentro de las cárceles, sin embargo, establece las bases a los fines de que se garantice el desarrollo de actividades laborales por parte de los privados de libertad con el objetivo último de reinsertar a la población penitenciaria a la sociedad.

El artículo de la mencionada norma señala:

Art. 21.- La ubicación poblacional y el tratamiento de los internos se realizará mediante el sistema de progresión, de acuerdo con esta Ley y sus reglamentos, en los centros de rehabilitación social y en base de las siguientes normas generales:

1. En los centros de rehabilitación social de seguridad máxima: a) La disciplina, fundamentada en el aislamiento nocturno individual, con horarios fijos, descanso reglamentado y comunicación indirecta; b) La educación, mediante la alfabetización y escolaridad obligatorias reglamentadas y la educación física obligatoria; c) El trabajo común reglamentado, que se realizará en grupos no mayores de veinte personas; y, d) La salud integral, el aislamiento preventivo y el tratamiento permanente.

2. En los centros de rehabilitación social de seguridad media: a) La disciplina, basada en el aislamiento nocturno por grupos homogéneos, con horarios, descansos y visitas reglamentados; b) La educación, por medio de la escolaridad obligatoria, opciones educativas, cultura física e instrucción general; c) El trabajo

obligatorio y reglamentado, con capacitación laboral; y, d) La salud integral y el tratamiento permanente.

3. En los centros de rehabilitación social de seguridad mínima: a) La disciplina, fundamentada en la convivencia en grupos afines sin aislamiento, con horarios y descansos autoestablecidos y supervisados, salidas reglamentadas y evaluadas; b) La educación, que será técnica, secundaria y superior, con cursos de especialización; c) El trabajo, que será obligatorio y autorregulado, con promoción laboral y capacitación; y, d) La salud integral, la evaluación en el nivel de adaptación individual, familiar y colectiva.¹²⁷

El legislador ecuatoriano con el artículo citado establece que las características que poseerán los centros de rehabilitación social (llamados normalmente como cárceles o centros penitenciarios) en atención a su seguridad serán adecuados para el trabajo, lo que influirá en el desarrollo de determinadas actividades. Como se puede evidenciar, en los centros que poseen seguridad media y mínima; en el caso de los primeros casos, los internos tienen la obligación de llevar a cabo un trabajo, el cual se encontrará reglamentado y conllevará una capacitación laboral como parte del proceso de reinserción social; en cuanto al segundo tipo de centro, el trabajo también es de carácter obligatorio pero es autorregulado por el mismo privado, contando además con una promoción de la actividad que ha de realizarse y garantizando la capacitación correspondiente.

Aunado a lo anterior, el artículo 16 *ejusdem* señala: “Dentro de cada centro de rehabilitación social, la progresión se realizará por la evaluación permanente del interno, en base a los aspectos social, biosicológico, laboral y disciplinario”¹²⁸, lo que ratifica aún la intención del legislador de que sea

¹²⁷ Código de Ejecución de Penas y de Rehabilitación Social. Registro Oficial Suplemento 399 de 17 de noviembre de 2006. [base de datos en línea] fecha de la consulta: 16 de mayo de 2014. Disponible en: www.pge.gob.ec

¹²⁸ Código de Ejecución de Penas y de Rehabilitación Social. Registro Oficial Suplemento 399. Ob. cit.

evaluado el privado de libertad con base al trabajo que desempeña dentro de los centros de rehabilitación social.

El otro elemento destacable que se puede encontrar dentro de la norma en análisis es el establecido en el artículo 37 que señala:

Art. 37.- Para la ejecución del tratamiento en los períodos de que se ocupa el Art. 19 de esta Ley, en cada uno de los centros de rehabilitación social se establecerán los siguientes departamentos:

- a) De diagnóstico y evaluación;
- b) Asistencial; y,
- c) Laboral.

La dirección, organización y funciones de estos departamentos se determinarán en el Reglamento General.¹²⁹

Se ha determinado la creación dentro de los centro de rehabilitación social un departamento encargado directamente del aspecto laboral de los privados de libertad, dando así un tratamiento especial para que puedan desarrollar esta actividad.

Ahora bien, según se ha citado, la norma no establece regulaciones específicas en cuanto a la actividad laboral, como si se pudo observar en el caso de España, por lo que posee una laguna normativa al respecto y no se tiene una protección expresa en cuanto a las garantías que rigen en dicha situación; el único caso verificable es el establecido en el artículo 56 que señala que “El producto del trabajo de los internos no podrá ser materia de embargo, secuestro o retención, salvo para el pago de alimentos forzosos”¹³⁰, sin embargo, no establece el procedimiento para garantizar que efectivamente se proteja el mismo, aunque de la interpretación de este

¹²⁹ *Ibídem.*

¹³⁰ Código de Ejecución de Penas y de Rehabilitación Social. Registro Oficial Suplemento 399. *Ob. cit.*

artículo se desprende que por realizar un trabajo dentro de la cárcel el privado de libertad cuenta con un salario.

Ecuador con la norma comentada establece ciertas bases para el desarrollo de la actividad laboral, con la característica principal de que no es considerado un derecho sino un deber del privado, por lo que impone sólo a él la carga de llevar a cabo las actuaciones correspondientes para dar cumplimiento al mismo, eximiendo al Estado del desarrollo de políticas congruentes para que, en atención a la dignidad humana quienes se encuentren en situación de cárcel, pueda desarrollar el trabajo respectivo

Análisis de la Naturaleza Jurídica de la relación laboral de los privados de Libertad Ambulatoria (Marco Jurídico en la República de Colombia)

Con la finalidad de determinar el alcance que pudiera tener en cuanto a protección legal los derechos laborales de los privados de libertad, siempre es importante identificar la normativa constitucional que lo rige, como ya es sabido, es difícil encontrar constituciones donde se regule esta modalidad de manera expresa, siendo la española una de estas excepciones. Ahora bien, la República de Colombia al igual que la mayoría de los países tienen su carta mana en el capítulo que atañe a los derechos y garantías, reconocido el derecho al trabajo, estableciéndolo textualmente así: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”¹³¹

¹³¹ Constitución Política de Colombia 1991. [base de datos en línea], fecha de la consulta: 13 de noviembre de 2014. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

De esta manera, queda establecido con rango constitucional el derecho al trabajo, pero la constitución colombiana tiene una particularidad bastante interesante en cuanto al interés académico para la presente investigación, y es que en su carta magna expresa de manera literal la obligación de adoptar los convenios internacionales del trabajo como legislación interna, siendo esto un aporte enriquecedor en el sistema legal y judicial colombiano, en comparación con la República Bolivariana de Venezuela solo le da tal carácter en cuanto se trate de tratados internacionales de derechos humanos que mejoren los derechos ya reconocidos constitucionalmente.

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.¹³²

¹³² *Ibidem.*

Por lo tanto, como ya quedo determinado los convenios internacionales forman parte del aparataje jurídico colombiano para reforzar los derechos de las personas trabajadoras y en lo que a ordenamiento jurídico se refiere coadyuvaron la administración de justicia, mejorando y ampliando las garantías de quienes recurren ante los órganos jurisdiccionales para hacer valer sus derechos. Por consecuencia, se hace imperioso conocer cuál es el criterio jurisprudencia colombiana en cuanto al tema de los derechos laborales de las personas que se encuentran privadas de libertad.

Como bien es sabido la jurisprudencia colombiana es rica en muchas materias que pudieran tener ambigüedades o vacíos leales y jurídicos en cualquier legislación latinoamericana, colocando a Venezuela en primer lugar como ejemplo en lo que al derecho del trabajo de los privados de libertad se refiere. En este orden de ideas se tomarán los principales fundamentos adoptados por la Corte Constitucional de Colombia que fueron utilizados para determinar la relación laboral del caso de una persona que se encontraba privada de libertad, como consecuencia de esta haber solicitado judicialmente los beneficios laborales, como el pago del salario, por haber realizado actividades dentro de la cárcel que son concebidas como trabajo. Hace este tribunal un análisis exhaustivo de la situación, del cual se tomará lo más relevante para dar a conocer y demostrar sobre la base de este criterio judicial colombiano, así como dentro del desarrollo de toda la investigación que se ha realizado con este trabajo especial de grado, con el que se determina que efectivamente pueden ser justiciables los derechos laborales de los privados de libertad en los organismos jurisdiccionales ordinarios y de esta forma se garantiza por parte del Estado el respeto a un derecho humano, como lo es el trabajo.

En concordancia con lo anterior, analiza la Corte Constitucional la diferencia de la realización del trabajo que se ejecuta en libertad en comparación con el que se desarrolla de manera intramuros. Al respecto:

El trabajo penitenciario cumple una finalidad distinta a aquella que procura el trabajo libre, pues además de cumplir un fin resocializador y ser un elemento dignificante, permite al condenado redimir su pena. De hecho, esta última consecuencia del trabajo penitenciario debe ser entendida, en parte, como una retribución que recibe el preso por las jornadas trabajadas. Por esta razón – la posibilidad de redimir la pena -, esta Corporación ha señalado que el trabajo penitenciario, como derecho, está íntimamente ligado a la libertad. En igual sentido, es una obligación del Estado proveer los puestos suficientes para que toda la población carcelaria cuente con posibilidades de trabajar.¹³³

De esta manera, el análisis que hace la Corte Constitucional de Colombia sobre el trabajo penitenciario, en relación con la redención de la pena, concuerda perfectamente con el análisis realizado el presente trabajo especial de grado en anteriores capítulos, dejando claro además la sentencia, los fines de los trabajos en las modalidades comunes y especiales, estando en libertad y privado de ésta, respectivamente.

Prosiguiendo con el análisis de la Corte Constitucional de Colombia, se aboca ésta a dilucidar lo concerniente a la importancia de proteger jurídicamente el trabajo realizado por las personas privadas de libertad, en garantía de una serie de principios que forman parte de los derechos humanos y que son protegidos por distintos convenios internacionales. Continuando con el análisis jurisprudencial, advierte la corte:

¹³³ Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional de Colombia, N° T-429/10, 28-5-2010 [base de datos en línea], fecha de consulta: 10 de agosto de 2014. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/t-429-10.htm>

La dignidad humana implica la intangibilidad de ciertos bienes, por esta razón toda pena debe ser proporcional y con ella no pueden afectarse los derechos más allá de los fines resocializadores de la misma. Es un hecho que, como se ha dicho, el castigo acarrea una carga sobre el cuerpo y que el trabajo penitenciario conlleva una afectación a la voluntad – toda vez que es impuesto como parte del tratamiento penitenciario -, sin importar si se presta directamente al Estado o, a través de él, a particulares; por lo anterior, los reclusos se hallan dentro de una condición disminuida de disponibilidad sobre su fuerza de trabajo, que es legítima dentro del ordenamiento jurídico colombiano siempre y cuando sea proporcional. Sin embargo, debido a que la Constitución protege al trabajo en todas sus modalidades¹³⁴ y que los convenios internacionales así como la legislación interna expresamente se refieren al derecho de los reclusos de recibir remuneración equitativa – sin distinción alguna -, pues –se reitera– el artículo 14 del Convenio 29 de la OIT exige la remuneración en metálico, la Sala estima que el trabajo penitenciario debe ser retribuido también mediante el pago de una bonificación, pues este pago, por servirse de la fuerza de trabajo de un sujeto privado de la libertad, hace parte de la esfera de bienes intangibles de la población reclusa. Lo anterior, por cuanto como se ha dicho, es un elemento del que depende la efectividad de los fines resocializadores de la pena; lo que significa, entre otras, formarse en la cultura de la satisfacción personal de adelantar una labor productiva y legítima por la cual ser no sólo recompensado sino también reconocido. Así las cosas, el usufructo gratuito del trabajo del recluso acarrearía tanto una limitación desproporcionada de los derechos de los internos, como un desconocimiento frontal de sus propósitos institucionales.

No sobra indicar que el trabajo penitenciario no tiene por finalidad satisfacer el mínimo vital del recluso, sino que es eminentemente terapéutico al igual que un medio para redimir la pena. Por lo tanto, su remuneración equitativa, salvo en el caso de los reclusos que trabajen para particulares – y que, como se verá, corresponde a la administración indirecta – no tiene por qué ser igual a un salario mínimo.¹³⁴

¹³⁴ *Ibidem*.

Al mismo tiempo, la Corte Constitucional Colombiana realiza el análisis jurídico correspondiente para determinar cuál es la naturaleza de la relación laboral que se da con el Estado, por el hecho de encontrarse una persona privada de libertad, así como la obligación de pagar la remuneración correspondiente y justa, las condiciones en que se debe de realizar una actividad laboral, mencionando nuevamente los fines del trabajo realizado en la cárcel y su relación con la resocialización, de igual forma la prohibición de realizar trabajo forzoso entre otros aspectos interesantes, al respecto señala la sentencia:

3.2.11 Es necesario recordar, que el trabajo penitenciario no deviene de un contrato laboral, sino de una relación de derecho público que surge como consecuencia de la pena y que busca, a la vez de los fines señalados anteriormente, evitar el ocio penitenciario – tal y como se desarrollará más adelante, en el apartado 3.3 de esta providencia -. En este sentido, si las bonificaciones fueran demasiado altas, podrían causar dificultades presupuestales para que el Estado generara oportunidades de trabajo, máxime si se tiene en cuenta el estado de hacinamiento de la población reclusa en Colombia^[43]. Sin embargo, la remuneración tampoco puede conllevar a una precaria “salarización” que acarree la explotación institucionalizada del recluso, pues esto sería contrario a la dignidad humana. Por lo mismo, bastaría entonces – conforme con las normas nacionales e internacionales mencionadas -, que se fijen criterios de equidad para determinar el monto de las mencionadas bonificaciones, que en todo caso, dado que el tratamiento penitenciario es un sistema progresivo, deben aumentar paulatinamente según la persona se vaya resocializando. Lo anterior, teniendo en cuenta además que en otras disposiciones del mismo Código, se consagra también el estímulo al ahorro, el resarcimiento a la víctima y la ayuda económica a la familia, previsiones que en su conjunto reclamarían la percepción de ingresos mínimamente suficientes por parte del individuo privado de la libertad.

3.2.12 Ahora bien, el Convenio 105^[44], sobre la abolición del trabajo forzoso, que complementa al 29 - que viene de referirse -, enfatiza en su artículo 1º como obligación de todo miembro de la OIT que haya ratificado el mentado Convenio, el abstenerse de hacer uso del trabajo forzoso “(...) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar

determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido[, así] como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico (...)"'. Así, el trabajo obligatorio está proscrito para delincuentes políticos, al igual que su utilización con fines de auxilio económico.

3.2.13 La prohibición de imponer trabajo forzoso no sólo cubre a los presos políticos. Respecto a la población reclusa que no se le puede obligar a trabajar, la Comisión de Expertos de la OIT, en el informe elaborado sobre la aplicación del Convenio 29 para el caso de Madagascar (República de Madagascar), indicó que está prohibido imponer trabajo forzoso a las personas en detención preventiva^[45]. En este mismo sentido, el último inciso del artículo 86 del CPCa establece la posibilidad, que no la obligación, de que los detenidos trabajen, caso en el cual sus condiciones no podrán ser más gravosas que las de los condenados^[46].

3.2.14 En definitiva, según las normas internacionales, el trabajo penitenciario queda excluido de la prohibición de imposición de trabajo forzoso fijada tanto en el Convenio 29 como por el 105 de la OIT, bajo dos condiciones. En primer lugar, y con excepción de las condenas por delitos políticos, el fundamento de la obligación de trabajar debe ser una sentencia judicial que declare al individuo culpable. De tal suerte, las personas que han sido detenidas sin haber sido juzgadas o las que esperan ser procesadas, no deben estar obligadas a hacer ningún trabajo, pero naturalmente pueden llevarlo a cabo siempre y cuando de manera voluntaria se ofrezcan a ello. En segundo lugar, la mano de obra utilizada debe permanecer bajo la administración y control de las autoridades públicas y no ser cedida o puesta a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado para que sea económicamente explotada. Sin embargo, se permite que la población reclusa trabaje para particulares si las condiciones de trabajo son similares a las del trabajo libre y se efectúe de forma voluntaria por parte del recluso¹³⁵.

Finalmente, y sobre la base de lo que a consideración del autor es un brillante análisis jurídico realizado por la Corte Constitucional de Colombia, se pudo determinar que efectivamente existe una relación laboral en la

¹³⁵ *Ibidem*

realización de actividades que tienen todas las características de trabajo sin importar que quien las preste se encuentre privado de libertad, teniendo como consecuencia la generación automática de derechos y garantías que tiene que ser cumplidos por el Estado, ordenándose a demás en el caso en particular por el cual se recurre que el Estado colombiano le indemnice al accionante todos los conceptos laborales.

CAPÍTULO V

JUSTICIABILIDAD DEL DERECHO HUMANO AL TRABAJO EN ESPECIAL EN MATERIA DEL TRABAJO DE LOS PRIVADOS DE LIBERTAD.

Limitantes en el derecho interno al acceso a la justicia.

Es importante conocer las posibilidades con las que se cuentan en el ordenamiento jurídico interno venezolano de recurrir ante organismos internacionales, teniendo en cuenta que se pudiera cuando no se obtiene justicia una vez agotados los mecanismos judiciales internos, o cuando no se puede o no se tiene acceso a estos. Es por ello que se hace necesario mencionar la imposibilidad de recurrir ante los Tribunales de la República en el caso de solicitar la justiciabilidad de los derechos laborales de los privados de libertad, pues como se dejó constancia la jurisprudencia patria es nula en esta materia y en honor a la razón y la lógica, no considera el autor de la investigación que esta situación se deba a que al menos en los casi 15 años de promulgada la constitución del año 2000 y los casi 40 de la constitución de 1961 no hayan existido disconformidades por parte de quienes trabajan estando privados de libertad. Resultando entonces lo anterior, un impedimento o limitante a la justiciabilidad de los derechos laborales de los privados de libertad.

En referencia a la recurribilidad de los derechos laborales de los privados de libertad en el ordenamiento jurídico interno, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela hace referencia a la Ley Procesal del Trabajo, donde se establece la necesidad de una “jurisdicción” laboral

especializada para atender el ejercicio de las acciones que se incoen respecto a la garantía de los derechos de los trabajadores, siendo estos mismos tribunales los competentes para conocer de las demandas y demás recursos provenientes de las personas privadas de libertad, si quisieran justiciar sus derechos laborales sin afectar el proceso por tener condiciones extraordinarias como estar reclusos en un centro penitenciario, pues los derechos laborales no varían, la disposición transitoria cuarta menciona la creación de:

4. Una ley orgánica procesal del trabajo que garantice el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, y la protección del trabajador o trabajadora en los términos previstos en esta Constitución y en las leyes. La Ley Orgánica Procesal del Trabajo estará orientada por los principios de gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del juez o jueza en el proceso.¹³⁶

En consecuencia de lo anterior, la ley orgánica procesal del trabajo delimita cuales son los supuestos en cuanto a la competencia para conocer de las acciones en materia de derecho laboral, al respecto el artículo 29 de la mencionada ley dispone:

Los Tribunales del Trabajo son competentes para sustanciar y decidir:

1. Los asuntos contenciosos del trabajo, que no correspondan a la conciliación ni al arbitraje;
2. Las solicitudes de calificación de despido o de reenganche, formuladas con base en la estabilidad laboral consagrada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la legislación laboral;

¹³⁶ *loc.cit.*

3. Las solicitudes de amparo por violación o amenaza de violación de los derechos y garantías constitucionales establecidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela;
4. Los asuntos de carácter contencioso que se susciten con ocasión de las relaciones laborales como hecho social, de las estipulaciones del contrato de trabajo y de la seguridad social; y
5. Los asuntos contenciosos del trabajo relacionados con los intereses colectivos o difusos.¹³⁷

Se observa, que los tribunales competentes para que cualquier persona sin importar su condición interponga alguna petición en cuanto a derechos producto de su trabajo son los tribunales laborales, consecuencia esto de la interpretación textual del artículo. Según Ricardo Enrique La Roche “la competencia material no depende de la índole de las normas aplicables; es decir, si el juez laboral, por ej., tiene que aplicar un artículo del Código Civil , o el juez ordinario un artículo de la ley de tránsito terrestre, no por ello carecen de competencia *rationaemateriae*.”¹³⁸ En atención a lo anterior, aunque al momento de una persona que se encuentre privada de libertad cumpliendo una sanción penal, recurra ante un tribunal laboral y el juez en cuestión tenga que aplicar o recurrir a una de las normas especiales que regulan la situación del trabajo penitenciario como lo son la ley del régimen penitenciario o la ley de la redención judicial de la pena por el trabajo o el estudio, entre otras, no puede declararse incompetente o dejar de conocer de tal solicitud.

¹³⁷ Ley Orgánica Procesal de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.504 del 13-8-2002.

¹³⁸ ENRIQUEZ R. 2011. El nuevo proceso laboral venezolano. Editorial liber, librería jurídica. Caracas, p. 160

Derecho constitucional de recurrir a instancias internacionales

En Venezuela todas las personas tienen derecho de dirigir quejas y peticiones ante organismos internacionales de protección de derechos humanos, estando consagrado este derecho en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, siendo este el más importante elemento jurídico con el que se da el primer paso para garantizar el derecho al trabajo como derecho humano ante instancias internacionales. Al respecto el artículo 31 establece lo siguiente:

Artículo 31. Toda persona tiene derecho, en los términos establecidos por los tratados, pactos y convenciones sobre derechos humanos ratificados por la República, a dirigir peticiones o quejas ante los órganos internacionales creados para tales fines, con el objeto de solicitar el amparo a sus derechos humanos. El Estado adoptará, conforme a procedimientos establecidos en esta Constitución y la ley, las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a las decisiones emanadas de los órganos internacionales previstos en este artículo.¹³⁹

Por lo tanto, este artículo consagra el derecho a recurrir a instancias internacionales por parte de los ciudadanos que se consideren víctimas, con el fin de tutelar los derechos humanos que pudieran ser vulnerados por parte del Estado, sin especificar a cual sistema u organismo de protección. Se constata la plena libertad en que se encuentra el presunto agraviado de recurrir al organismo internacional de su preferencia, punto de importante atención para la investigación que se realiza.

Con la suscripción y la ratificación de los tratados internacionales que reconocen los derechos humanos y el sometimiento a las diferentes normas

¹³⁹ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009). *op.cit.*

establecidas por parte del Estado venezolano, las personas privadas de libertad cuentan diferentes sistemas internacionales de justicia los cuales proporcionan los mecanismos necesarios que pueden ser ejercidos en caso de que en la justicia interna, no se haya logrado la aplicación de las normas del sistema legal patrio, incurriendo con esto en posibles violaciones, o simplemente con la actuación indebida del Estado en un caso en particular, así como su omisión, pudiendo el derecho al trabajo como derecho humano verse afectado.

De igual forma, en el último aparte se encuentra la base fundamental para determinar el grado de vinculación de las decisiones de los organismos de protección internacional de derechos humanos, como consecuencia de los pactos y tratados suscritos y ratificados por la república, pues el Estado venezolano según esta norma constitucional, se obliga a dar cumplimiento a todas las decisiones de acuerdo a los procedimientos constitucionales y legales previstos en el ordenamiento jurídico interno. Relevante es la interpretación de ese último aparte, donde la norma constitucional da el mismo trato de obligatoriedad y cumplimiento a todas las decisiones de los organismos internacionales y de derechos humanos dirigidos a Venezuela, pues no las clasifica o da un orden de preponderancia, a pesar que la jurisprudencia patria discrepa un poco en ese sentido.

En concordancia con el análisis anterior, el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece lo siguiente:

Artículo 23. Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución y en las leyes

de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.¹⁴⁰

Es aquí donde la constitución hace referencia a la supremacía jurídica de los tratados internacionales relativos a los derechos humanos, pues les da jerarquía constitucional, generando además una controversia doctrinal pues reconocidos juristas atribuyen el carácter supra constitucional a estos tratados, como se puede apreciar en el texto, además establece la aplicación de manera directa e inmediata de estos tratados en el ordenamiento jurídico nacional, no haciendo referencia o diferencia entre cual tratado convención o normativa internacional de derechos humanos, sino que los generaliza y concatenado con el artículo 22 *eiusdem*, dejan claro que los derechos humanos laborales de las personas privadas de libertad en Venezuela tienen un respaldo constitucional sólido, teniendo así el trabajo dependiente en las cárceles un asidero jurídico importante.

Actualmente los venezolanos pueden recurrir ante diferentes sistemas de protección internacionales de derechos humanos, siendo el sistema universal por medio de la organización de naciones unidas a través de comité de derechos económicos, sociales y culturales uno de ellos, al igual que el sistema interamericano de protección de derechos humanos, del cual a pesar de Venezuela haber denunciado la convención americana sobre derechos humanos y haber quedado fuera de la competencia de la corte interamericana de derechos humanos, se pueden realizar denuncias para que la comisión conozca y realice las observaciones y recomendaciones correspondientes, mencionando que; de igual forma todas las violaciones de derechos humanos que se hayan cometido por parte del Estado venezolano antes del 10 de septiembre de 2013, si las pudiera conocer la corte

¹⁴⁰ *loc.cit.*

interamericana. Finalizando de esta forma con los organismos a los cuales se pudiera recurrir como; la organización internacional del trabajo la cual tiene un sistema de quejas y también es garantista del derecho al trabajo

Procedimiento ante el Sistema Universal de protección de Derechos Humanos

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales fue creado mediante la Resolución A/RES/63/117 adoptada el 10 de diciembre de 2008, donde se estableció por medio del Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; así mismo, es de relevante importancia es conocer como está compuesto este organismo internacional y cuales son algunas de sus funciones, las cuales son esenciales al momento de incoar algún tipo de acción, pues como se dilucidará progresivamente, no es este un organismo jurisdiccional propiamente dicho, sino que generalmente evalúa el desempeño de los Estados en cuanto a la garantía y desarrollo de los derechos económicos, sociales y culturales, es así entonces como:

El "Comité está compuesto por 18 expertos escogidos a título independiente con debida consideración geográfica equitativa. El Comité sesiona oficialmente en Ginebra cada año por una sesión única de tres semanas, si bien a menudo se organizan sesiones especiales".

El Comité ha trabajado en la definición de su propio mandato y en el establecimiento de sus métodos de trabajo. En muchos aspectos éste órgano funciona en forma similar al de Derechos Humanos. Sobre la base de informes periódicos sometidos por los

Estados de acuerdo a sus "reporting guidelines"¹⁰⁰ y de sus propias deliberaciones durante los días de "discusión general" y sus "observaciones generales" el Comité persigue tres objetivos principales:

- 1) el desarrollo del contenido normativo de los derechos reconocidos en el Pacto,
- 2) actuar como catalizador de la acción del Estado para desarrollar estándares nacionales e idear mecanismos apropiados para establecer su responsabilidad y proveer medios de reparación a los individuos y grupos afectados a nivel nacional y
- 3) responsabilizar a los estados a nivel internacional a través del examen de los informes¹⁴¹

En tal sentido, la competencia de éste órgano se encuentra establecido en el artículo 1 en los siguientes términos:

Artículo 1:

Competencia del Comité para recibir y examinar comunicaciones.

1. Todo Estado Parte en el Pacto que se haga Parte en el presente Protocolo reconocerá la competencia del Comité para recibir y examinar comunicaciones conforme a lo dispuesto en el presente Protocolo.
2. El Comité no recibirá ninguna comunicación que concierna a un Estado Parte en el Pacto que no sea parte en el presente Protocolo.¹⁴²

La forma jurídica como se puede recurrir ante este organismo, es por medio de comunicaciones y está especificada en el artículo 2 el cual establece:

¹⁴¹ Instituto Interamericano de Derechos Humanos (s/f). *La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales: un desafío impostergable*. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 13 de abril de 2014. Disponible en http://www.escri-net.org/usr_doc/JusticiabilidadDESC.pdf

¹⁴² Organización de Naciones Unidas. Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. [base de datos en línea], fecha de la consulta: 10 de mayo de 2014. Disponible en http://www2.ohchr.org/spanish/law/docs/A.RES.63.117_sp.pdf.

Artículo 2.

Comunicaciones

Las comunicaciones podrán ser presentadas por personas o grupos de personas que se hallen bajo la jurisdicción de un Estado Parte y que aleguen ser víctimas de una violación por ese Estado Parte de cualquiera de los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el Pacto. Para presentar una comunicación en nombre de personas o grupos de personas se requerirá su consentimiento, a menos que el autor pueda justificar que actúa en su nombre sin tal consentimiento.¹⁴³

Esta normativa internacional establece de manera expresa la posibilidad que poseen las personas, sin tomar en cuenta algún tipo de excepción, de dirigir comunicaciones a la comisión siendo esta la denominada queja, a los fines de denunciar la violación del derecho humano al trabajo; el requisito fundamental para que no sea desestimando es que el Estado que éste llevando a cabo la violación, debe ser parte del pacto, ya que de esta forma se manifiesta la voluntad de someterse a su jurisdicción.

Si bien es cierto, los derechos económicos, sociales y culturales, y en el caso de estudio específicamente el derecho humano a la libre asociación en relación con el derecho al trabajo, carecen de protección a nivel internacional, debido que aunque poseen la garantía de poder ser justiciables a los fines de procurar su resguardo, el Estado venezolano no ha ratificado hasta la fecha el protocolo facultativo del pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales, el cual es una falla importante desde el punto de vista de la responsabilidad y el compromiso con la garantía poder recurrir ante instancias internacionales con la finalidad de justiciar los derechos humanos, es por ello que diferentes organizaciones no gubernamentales han presionado al Estado venezolano para que ratifique

¹⁴³ *Ibídem.*

este instrumento, una de estas organizaciones es la Asociación Civil Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA) la cual ha interpuesto ante el tribunal supremo de justicia un recurso de abstención o carencia contra el Estado venezolano por la negativa de este de ratificar el protocolo. A pesar de lo anterior, las personas y los organismos especializados e interesados en la promoción y protección en derechos humanos, siguen teniendo aun la esperanza que en cualquier momento, el Estado venezolano se aboque a ratificar este instrumento jurídico internacional con la finalidad de brindarle la mayor suma de garantías jurídicas internacionales posibles a los trabajadores venezolanos, más aun en el tema de libertad sindical.

En el caso que Venezuela ratificare el protocolo facultativo del pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales, tendrían los privados de libertad poder de tener acceso al comité, aunque su situación especial pudiera impedirselos, ya que si bien es imposible su traslado, pudieren hacerse representar por otra persona u organismo lo son las organizaciones no gubernamentales, manifestando de forma inequívoca su consentimiento y que se pueda verificar de algún modo aunque también pudieren hacer del conocimiento de las situaciones que menoscabaren sus derechos de ser el caso, por vías electrónicas al comité .

El objeto que se busca con este tipo de acciones y recursos, es que el Estado que transgrediere un derecho fundamental de los trabajadores, sin importar que estos se encuentren privados de libertad ambulatoria, sea llamado por el comité a los fines de que tome las medidas necesarias para que se evite el tipo de conducta que vulnera el derecho humano al trabajo, ya que los privados de libertad, aún cuando hayan cometido un delito o se encuentren en dentro de un proceso judicial para determinar su culpabilidad o inocencia, deben contar con las garantías suficientes que les permitan desarrollar la labor que consideren y que contribuyan al proceso de

reinserción a la sociedad, debido a que el Estado, en el caso venezolano; solo le restringe por medio de una condena un derecho en particular ya establecido como es el de la libertad ambulatoria, quedando libre en cuanto a sus otros derechos para defenderlos, ejerciendo las acciones correspondientes.

El protocolo facultativo establece cuales son los requisitos de admisibilidad de las denominadas comunicaciones o mecanismos de queja, siendo estos generalmente los mismos que se requieren para poder acceder al proceso de justicia de cualquier organismo internacional, los cuales son haber agotado todas las instancias internas y haber ejercido todos los recursos posibles dentro de un lapso prudencial, al respecto el protocolo establece lo siguiente:

Artículo 3 Admisibilidad

1. El Comité no examinará una comunicación sin antes haberse cerciorado de que se han agotado todos los recursos disponibles en la jurisdicción interna. No se aplicará esta norma cuando la tramitación de esos recursos se prolongue injustificadamente.
2. El Comité declarará inadmisibles toda comunicación que:
 - a) No se haya presentado en el plazo de un año tras el agotamiento de los recursos internos, salvo en los casos en que el autor pueda demostrar que no fue posible presentarla dentro de ese plazo;
 - b) Se refiera a hechos sucedidos antes de la fecha de entrada en vigor del presente Protocolo para el Estado Parte interesado, salvo que esos hechos hayan continuado después de esa fecha;
 - c) Se refiera a una cuestión que ya haya sido examinada por el Comité o haya sido o esté siendo examinada con arreglo a otro procedimiento de examen o arreglo internacional;
 - d) Sea incompatible con las disposiciones del Pacto;
 - e) Sea manifiestamente infundada, no esté suficientemente fundamentada o se base exclusivamente en informes difundidos por los medios de comunicación;
 - f) Constituya un abuso del derecho a presentar una comunicación, o
 - g) Sea anónima o no se haya presentado por escrito.¹⁴⁴

¹⁴⁴Organización de Naciones Unidas. Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *op. cit.*

Así mismo, el comité de derechos económicos, sociales y culturales tiene la facultad de dictar medidas provisionales ante situaciones que ameriten el rápido accionar de este organismos en relación con fundados hechos que traigan como consecuencia la violación de derechos humanos, teniendo los Estados la obligación de acatarlos y de tomar todas las medidas pertinentes para intentar restituir la situación jurídica que está siendo infringida, teniendo así de esta forma las personas o grupos interesados un mecanismo medianamente rápido para realizar solicitudes de protección internacional relacionadas con la violación del derecho al trabajo, pudiendo ser el caso de cualquier situación que suceda y que atente contra el derecho al trabajo, inclusive de los privados de libertad. Al respecto el protocolo estipula lo siguiente:

Artículo 5 Medidas provisionales

1. Tras haber recibido una comunicación y antes de pronunciarse sobre su fondo, en cualquier momento el Comité podrá dirigir al Estado Parte interesado, a los fines de su examen urgente, una solicitud para que adopte las medidas provisionales que sean necesarias en circunstancias excepcionales a fin de evitar posibles daños irreparables a la víctima o las víctimas de la supuesta violación.
2. El hecho de que el Comité ejerza las facultades discrecionales que le confiere el párrafo 1 del presente artículo no implica juicio alguno sobre la admisibilidad ni sobre el fondo de la comunicación.¹⁴⁵

Una vez revisada la queja que ha sido interpuesta por una persona o un grupo de personas ante el comité, se siguen todos los pasos establecidos en el protocolo facultativo con la finalidad de este verificar cual es la situación

¹⁴⁵Organización de Naciones Unidas. Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *op. cit.*

que violenta los derechos económicos sociales y culturales, realizándose de esta manera una serie de procedimientos en los cuales se pueden encontrar informes que se solicitan al Estado o Estados, degenerando todo esto en el resultado o producto de la actuación del comité como lo es llegar a una solución, que puede ser amigable o emitiendo recomendaciones, siendo estas últimas, decisiones cuasi-jurídicas, para subsanar la situación infringida, así como hacer seguimiento a las mismas por medio de visitas *in loco* con la debida aprobación del Estado. Es de esta forma cómo reacciona el comité en cuanto al cumplimiento del pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, y así lo expresa el informe realizado por el instituto interamericano de derechos humanos, al respecto:

Si el Comité concluye que un Estado dejó de cumplir sus obligaciones respecto al Pacto, puede formular recomendaciones al Estado en cuestión para remediar cualquier violación e impedir que ocurra nuevamente. El Proyecto de Protocolo, prevé finalmente, el seguimiento y supervisión, por parte del Comité, de las medidas tomadas por el Estado concernido.¹⁴⁶

A pesar de esto, hay que dejar claro que generalmente el comité conoce de casos de violaciones del derecho a la libre asociación de las personas con fines sindicales y en el caso venezolano se pudiere recurrir ante el comité de derechos humanos de la ONU en cuanto a la negación del acceso a la justicia de los trabajadores privados de libertad para defender sus derechos, no quedando desamparados y pudiendo recurrir ante esta instancia internacional.

¹⁴⁶ Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH). *op.cit*

Procedimiento ante el Sistema de Protección Regional de los Derechos Humanos

A nivel regional, existe una dualidad en cuanto a los dos órganos que se encuentran en el seno la Organización de Estados Americanos, que tienen dentro de sus funciones, la búsqueda de la protección y defensa de los derechos humanos dentro de los países que son miembros del mismo; estos son: la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos las cuales como se conocerá a continuación, tienen funciones distintas.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Este organismo fue creado en el año de 1959 por parte de la Organización de Estados Americanos, a los fines de promover la observancia y defensa de los derechos humanos, además de servir de órgano consultivo de esta organización; su objetivo principal ha sido la de supervisar el cumplimiento de las obligaciones de derechos humanos asumidas por los Estados miembros de la Organización de Estados Americanos. Si bien su naturaleza no es de carácter judicial, busca conocer de todas aquellas violaciones de las que han sido objeto las personas dentro de los países que forman parte del sistema interamericano y, dado el caso, emitir su pronunciamiento al respecto, con las debidas observaciones y recomendaciones que deben ser acatadas por el país a quien se les da teniendo estas el carácter

Así mismo, el numeral 1 del artículo 1 del Estatuto de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos señala que "...es un órgano de la Organización de los Estados Americanos creado para promover la observancia y la defensa de los derechos humanos y servir como órgano

consultivo de la Organización en esta materia”¹⁴⁷, por lo que se ratifica que su trabajo es llevar a cabo actividades que conlleven a una protección real de los derechos humanos por parte de los Estados miembros, más allá de establecer una responsabilidad.

El artículo 23 del Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, establece lo siguiente:

Artículo 23. Presentación de peticiones.

Cualquier persona o grupo de personas, o entidad no gubernamental legalmente reconocida en uno o más Estados miembros de la OEA puede presentar a la Comisión peticiones en su propio nombre o en el de terceras personas, referentes a la presunta violación de alguno de los derechos humanos reconocidos, según el caso, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, el Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos Relativo a la Abolición de la Pena de Muerte, la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura, la Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, conforme a sus respectivas disposiciones, el Estatuto de la Comisión y el presente Reglamento. El peticionario podrá designar en la propia petición, o en otro escrito, a un abogado u a otra persona para representarlo ante la Comisión.¹⁴⁸

¹⁴⁷Organización de Estados Americanos (1979). Estatuto de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (1979). [base de datos en línea]Fecha de la consulta: 20 de mayo de 2014. Disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/estatutoCIDH.asp>

¹⁴⁸Organización de Estados Americanos (2013). Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. [base de datos en línea], fecha de la consulta: 20 de mayo de 2014. Disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/reglamentoCIDH.asp>

Todas las personas que crean hayan sido víctimas de violación de sus derechos humanos por parte de algún Estado que conforma este organismo, tienen la posibilidad de presentar denuncia ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, a los fines de manifestar la situación que violenta los derechos humanos, y se procediéndose con la investigación correspondiente, para que el Estado que se encuentra en situación de violador de derechos humanos, desista en su actitud, y de ser el caso, le sea declarada su responsabilidad internacional por el no cumplimiento de las normas internacionales de derechos humanos y se tomen las disposiciones imperiosas a los fines de garantizar el ejercicio del derecho que posee la persona o grupo de personas agraviadas.

En este sentido, los trabajadores privados de libertad, como titulares de derechos humanos reconocidos por los Estados, como es el derecho al trabajo, pudieran recurrir ante la comisión interamericana de derechos humanos y presentar una denuncia, la comisión deberá conocer de esta, y proceder conforme a lo establecido tanto en el estatuto de la comisión interamericana de derechos humanos como en el reglamento. A pesar de ello, no ha tenido la afluencia idónea la comisión respecto al conocimiento de casos de violación de derechos humanos económicos, sociales y culturales relacionados con el derecho al trabajo, en este sentido: "...a mayoría de los casos en los cuales la Comisión ha reconocido una violación a los derechos económicos, sociales y culturales lo hace a partir de advertir violaciones a los derechos civiles y políticos."¹⁴⁹

El fin fundamental de someter al conocimiento de la Comisión la violación del derecho al trabajo de los privados de libertad, sería para que ésta realice las investigaciones correspondientes y emita las recomendaciones necesarias para que sean adoptadas por los Estados, más

¹⁴⁹ Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH). *op.cit*

allá de la búsqueda de la aplicación de una sanción, porque en algunas ocasiones lo que se intenta no es solamente imponer un castigo al Estado , sino mejorar rápidamente el sistema de derechos humanos reconocido y que puede sufrir algún tipo de fragilidad debido a la acción u omisión del ente estatal. Es por ello que:

Dentro de su función de promoción de los derechos humanos, como ya se ha referido, la Comisión se halla facultada para producir y requerir informes sobre la situación de los derechos humanos en los Estados parte de la OEA a fin de evaluar el grado de cumplimiento de las obligaciones contraídas por los Estados y eventualmente formular las recomendaciones que estime pertinentes. Además, la CADH y el Estatuto de la Comisión prevén normas específicas sobre la función de promoción que le cabe a la Comisión en materia de derechos económicos, sociales y culturales. Si bien el núcleo central de los informes ha sido históricamente la evaluación del cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos civiles y políticos, la Comisión, en algunas oportunidades, ha considerado la situación de los derechos económicos, sociales y culturales en base a los derechos consagrados en la DADDH¹⁵⁰

En este propósito, se hace necesario conocer de manera un poco más detallada cual es la función que realiza la comisión interamericana de derechos humanos respecto a lo que tiene que ver con la promoción y defensa de los derechos económicos, sociales y culturales, en especial en lo referente al derecho al trabajo, pues no escapa de las posibilidades reales que en el futuro pueda ser interpuesta una denuncia ante esa comisión, por la violación de los derechos humanos laborales de las personas que se encuentran privadas de libertad ambulatoria en Venezuela por parte del Estado.

¹⁵⁰ *Ibídem.*

En concordancia con lo anterior, el Instituto Interamericano de Derechos Humanos analiza las funciones de la comisión y las posibilidades de realizar denuncias de forma individual de la siguiente manera:

Por otra parte, además del sistema de peticiones individuales, la Comisión Interamericana fue dotada de la función de promover la observancia y la defensa de los derechos humanos tanto en aquellos Estados miembros de la OEA, como en aquellos parte de la CADH (cf. art. 41 de la CADH, arts. 18 y 19 del Estatuto de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos)¹⁰⁶.

Dentro de la función de promoción, tanto la CADH como el Reglamento de la Comisión, incluyen normas referidas especialmente a los derechos económicos, sociales y culturales. Así, el artículo 42 de la CADH, determina: “Los Estados Partes deben remitir a la Comisión Interamericana copia de los informes y estudios que en sus respectivos campos someten anualmente a las Comisiones Ejecutivas del Consejo Interamericano para la Educación, la Ciencia y la Cultura, a fin de que aquella vele por que se promuevan los derechos derivados de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires.

Por su parte, el art. 64 del Reglamento, establece:

“1. Los Estados Partes deben remitir a la Comisión copia de los informes y estudios indicados en el artículo 42 de la Convención Americana sobre Derechos

En relación a la Corte, es de señalar que en el marco de su competencia contenciosa, son la Comisión o el Estado interesado quienes se hallan legitimados para presentar un caso ante sus estrados¹⁰⁷ y la decisión final que adopte es obligatoria para los Estados. Además, se le ha reconocido competencia consultiva; vale decir que los Estados miembros de la OEA , así como los órganos enumerados en el capítulo X de la Carta de la OEA, tienen la facultad de consultar a la Corte acerca de la interpretación de las normas de la CADH o de otros tratados concernientes a la protección de los derechos humanos en los Estados Americanos¹⁰⁸. Así también, a solicitud de un Estado miembro de la OEA, la Corte está legitimada para darle opiniones acerca de la compatibilidad entre cualquiera de sus leyes internas y los mencionados instrumentos internacionales.

En el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, llamado Protocolo de San Salvador –que aún no entró en vigor-, el procedimiento instaurado para la protección de

los derechos económicos, sociales y culturales comprende además del sistema de informes –con el papel reservado a otros órganos distintos de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (como el Consejo Interamericano Económico y Social – CIES- y el Consejo Interamericano para la Educación, Ciencia y Cultura –CIECC-) el sistema de peticiones individuales (reglamentado por los artículos 44-51 y 61-69 de la Convención Americana). Sin embargo, éste último está reservado para ciertos y determinados derechos, a saber: libertad sindical (artículo 8, inc. a) del Protocolo) y derecho a la educación (artículo 13 del Protocolo).

Lamentablemente, el consenso fue logrado respecto de dos derechos únicamente retrotrayendo el estándar de protección brindado ya por la DADDH y la CADH.¹⁵¹

Como se puede apreciar, es totalmente posible la justiciabilidad del derecho humano al trabajo en el sistema de protección regional de derechos humanos, teniendo ciertas limitaciones las cuales indudablemente constituyen una debilidad e inconsistencia jurídica en lo que se refiere a la protección de los derechos humanos económicos, sociales y culturales en especial el derecho al trabajo, en este sentido:

Estimamos que el hecho de que el sistema de peticiones se prevea con exclusividad para los derechos a la libertad sindical y a la educación, significa un indudable retroceso, respecto de las posibilidades que brindan en la actualidad la DADDH y la CADH. Consideramos, en consecuencia, que una eventual interpretación restrictiva por parte de la Comisión o de la Corte en el sentido de limitar el sistema de peticiones individuales sólo a los derechos que prevé el Protocolo, sería contraria a la normativa de la CADH (art. 29) y en consecuencia al principio *pro homine*. Este breve panorama del reconocimiento normativo de los derechos económicos, sociales y culturales y de los mecanismos previstos para su protección nos ha delineado las potencialidades y limitaciones del sistema interamericano en pos de una efectiva salvaguarda. En lo que sigue, evaluaremos entonces, considerando el marco legal descripto, la labor desarrollada hasta

¹⁵¹ Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH). *op.cit*

el presente por los órganos competentes así como las potencialidades aún inexploradas que ofrece el sistema interamericano¹⁵²

De igual manera se recalca nuevamente la limitación que se tiene en el sistema interamericano de protección de derechos humanos en lo que se refiere a la tutela y defensa de los derechos económicos, sociales y culturales, pues en lo que concierne a la presente investigación, se considera de vital importancia conocer exactamente cuál es el panorama real en cuanto a este tema por existir la posibilidad que el Estado venezolano sea denunciado ante la Comisión por no garantizar los derechos laborales de los privados de libertad ambulatoria en Venezuela, al respecto se puede reflexionar lo siguiente:

La CIDH ha tenido experiencias limitadas en materia de DESC, en los casos de peticiones individuales que ha admitido. De hecho, casi todos los casos en que la Comisión se ha pronunciado sobre la violación de algún DESC han sido en el marco de violaciones a derechos civiles y políticos como enfoque principal del caso. Por ejemplo, en 1981 contra Cuba; entonces la Comisión determinó que el encarcelamiento y la tortura del señor Capote Rodríguez violaron, entre otros, su derecho a la preservación de la salud y bienestar consagrada en el artículo XI de la Declaración Americana¹⁵³

Finalmente, conocidas las atribuciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, es de resaltar que esta también puede dictar medidas cautelares con la finalidad de garantizar el cumplimiento de la

¹⁵² Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH). *op.cit.*

¹⁵³ Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (2004) *La justiciabilidad de los derechos económicos sociales y culturales en El Salvador*. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 07 de junio de 2014. Disponible en <http://www.uca.edu.sv/publica/idhuca/desc.pdf>

convención americana sobre derechos humanos en una situación en específico que la violente, exhortando a los Estado a tomar medidas especiales en ese asunto.

Corte Interamericana de Derechos Humanos.

La corte interamericana de derechos humanos tiene dentro de sus funciones conocer de las demandas que la comisión incoe contra los Estados, cuando se considere que estos han violentado normas de derecho internacional de obligatorio cumplimiento, en este caso de la convención americana sobre derechos humanos, siendo esta la el organismo jurisdiccional al cual se puede recurrir internacionalmente hablando, luego de haber culminado el proceso en la comisión interamericana. Es de importancia resaltar que hasta el 09 de septiembre de 2013 Venezuela se supedito a la jurisdicción de este órgano, ya que un año antes se presentó la denuncia formal de la convención americana sobre derechos humanos, por lo que los hechos ocurridos antes de la mencionada fecha son los que podrá conocer la Corte. Ante este hecho, y desde el punto de vista de justiciabilidad del trabajo como derecho humano y en lo que compete a esta investigación los derechos laborales de los privados de libertad venezolanos, no cuentan con la posibilidad de recurrir ante dicho organismo a los fines de poder condenar la violación del derecho humano al trabajo por parte del Estado Venezolano a partir de la fecha mencionada anteriormente, quedando solo con la vía cuasi-jurisdiccional del sistema regional de protección de derechos humanos como lo es la comisión.

Como se mencionó con antelación la corte interamericana tiene varias funciones, el estatuto de la corte interamericana de derechos humanos, establece en el numeral 1 del artículo 2 lo siguiente:

Artículo 2

Competencia y Funciones

La Corte ejerce función jurisdiccional y consultiva:

1. Su función jurisdiccional se rige por las disposiciones de los artículos 61, 62 y 63 de la Convención.

(omissis)¹⁵⁴

Aunado a lo anterior, pueden los organismos del sistema interamericano de protección de derechos humanos, en este caso la corte, conocer sobre las violaciones de derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, pero su competencia es reducida debido a lo estipulado en el protocolo de San Salvador, como lo detalla el siguiente análisis realizado por Ventura:

Por último, el Artículo 19 del Protocolo de San Salvador establece los Medios de Protección del mismo, donde en su inciso 6 se indica de forma clara que únicamente en el caso del párrafo a) del Artículo 8 (derecho a los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección) y el Artículo 13 (derecho a la educación), se podrá dar lugar a la participación de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y cuando proceda a la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Lo anterior, permite hacer estos derechos justiciables aplicando los preceptos de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, según los Artículos 44 al 51, sobre el procedimiento ante la Comisión Interamericana y los Artículos 61 al 69, sobre la competencia y procedimiento ante la Corte Interamericana. La justiciabilidad de estos derechos se daría en el caso en que ambos artículos del Protocolo, fueren violados por una acción imputable directamente a un Estado parte del mismo instrumento.¹⁵⁵

¹⁵⁴ Corte Interamericana de Derechos Humanos (1979). Estatuto de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 20 de mayo de 2014. Disponible en <http://www.corteidh.or.cr/index.php/es/acerca-de/estatuto>

¹⁵⁵ VENTURA R.M. (s/f). *Corte Interamericana de Derechos Humanos. Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y*

Tomando en cuenta que la jurisprudencia de la corte, específicamente en materia de derechos económicos sociales y culturales es escasa, si ha conocido este organismo jurisdiccional sobre la violación de estos derechos, y en especial sobre el derecho humano al trabajo, pero siempre como consecuencia qué; de la violación de un derecho civil o político se vea afectado el derecho al trabajo, como por ejemplo; el caso *Apitz Barbera* y otros contra el Estado Venezolano, donde jueces de la corte primera de lo contencioso administrativo fueron destituidos de sus cargos por razones meramente políticas, violándose además el derecho a la defensa y siendo víctimas de discriminación, entre otros, teniendo como consecuencia el fallo de la corte; la condena al Estado venezolano y el pago de una indemnización y además la restitución de las víctimas a sus cargos si estas lo desean. En referencia a los derechos vulnerados la Corte Interamericana de Derechos Humanos decidió:

246. Esta Corte determinó que la destitución de las víctimas fue el resultado de un proceso lesivo de garantías judiciales y de la protección judicial. En consecuencia, teniendo en cuenta que la garantía de permanencia o estabilidad en el cargo de todo juez, titular o provisional, debe operar para permitir el reintegro a la condición de magistrado de quien fue arbitrariamente privado de ella, el Tribunal considera que como medida de reparación el Estado deberá reintegrar a las víctimas al Poder judicial, si éstas así lo desean, en un cargo que tenga las remuneraciones, beneficios sociales y rango equiparables a los que les correspondería el día hoy si no hubieran sido destituidos. Si por motivos fundados, ajenos a la voluntad de las víctimas, el Estado no pudiese reincorporarlas al Poder Judicial en el plazo de seis meses a partir de la notificación de la presente Sentencia, deberá pagar una indemnización, que esta Corte fija en equidad en US\$ 100.000,00 (cien mil dólares de los Estados Unidos de América) o

su equivalente en moneda nacional, para cada una de las víctimas, en el plazo máximo de dieciocho meses a partir de la notificación de la presente sentencia¹⁵⁶.

En este sentido, la corte interamericana de derechos humanos ha emitido otras jurisprudencias donde los Estados violan derechos humanos de primera generación o llamados civiles y políticos pero como consecuencia de esto se violan también otros derechos que conforman los de segunda generación o económicos sociales y culturales, de igual forma este organismo realiza observaciones sobre ellos y con esto los hace justiciables. Es importante traer a colación este tipo de sentencias de la Corte Interamericana pues tiene relación con la justiciabilidad del derecho al trabajo como derecho humano:

Los llamados derechos civiles y políticos, en general son más fácilmente individualizables y exigibles de conformidad con un procedimiento jurídico susceptible de desembocar a una protección jurisdiccional. La Corte considera que entre los derechos llamados económicos, sociales y culturales, hay también algunos que se comportan o pueden comportarse como derechos subjetivos exigibles jurisdiccionalmente.¹⁵⁷

En concordancia con lo anteriormente expuesto, en lo que refiere a asuntos en los que se haya conocido sobre violaciones a derechos laborales, se encuentra como referencia principal el caso Baena, el cual conoció la corte interamericana de derechos humanos, por esa vía se ventiló sobre el

¹⁵⁶ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Sentencia de 5 de agosto de 2008 (Apitz Barbera y otros ("Corte Primera de lo Contencioso Administrativo") vs. Venezuela). [base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 09 de julio de 2014. Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_182_esp.pdf

¹⁵⁷ Corte Interamericana de Derechos Humanos. (1986) Informe Anual de la Corte Interamericana de Derechos Humanos 1986. [base de datos en línea]. Fecha de la consulta: Fecha 27 de febrero de 2014. Disponible en <http://www.corteidh.or.cr/>. []

despido arbitrario de 270 trabajadores de la administración pública del Estado de Panamá, quienes algunos de ellos eran dirigentes sindicales, habiendo estos participado en diferentes protestas con la finalidad de reclamar sus derechos laborales, acusándolos el gobierno de ser partícipes de una asonada militar que habría recibido ese país, posteriormente se inicia el proceso judicial, desconociendo el Estado los principios judiciales del juez natural, siendo el fuero de aquella controversia el contencioso administrativo y no el laboral. En este sentido la comisión interamericana formulo el caso ante la corte dentro de los parámetros siguientes:

149. Que respecto de las 270 personas en cuyo nombre se promueve el presente caso, el Estado de Panamá ha dejado de cumplir con sus obligaciones en relación con las siguientes normas de la Convención Americana sobre Derechos Humanos: artículo 8, derecho a las garantías judiciales; artículo 9, principio de legalidad y de irretroactividad; artículo 10, derecho a indemnización; artículo 15, derecho de reunión; artículo 16, derecho a la libertad de asociación; artículo 24, derecho a la igualdad ante la ley; artículo 25, derecho a la protección judicial.¹⁵⁸

Como consecuencia de lo anterior, se formuló en ese contexto lo conducente a la violación del pacto de san salvador en lo que refiere al derecho de libertad de asociación y otros, relatando de esta manera la corte interamericana los alegatos que interpuso la comisión, los cuales fueron:

95. En la audiencia pública y en sus alegatos finales la Comisión alegó la aplicabilidad del Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -"Protocolo de

¹⁵⁸ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Sentencia de 2 de febrero de 2001 (Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. (Fondo, Reparaciones y Costas)). [base de datos en línea], fecha de la consulta: Consulta: 27 de febrero de 2014. Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_72_esp.pdf

San Salvador"- (en adelante "el Protocolo de San Salvador") al presente caso, basada en que con la aplicación de la Ley 25 el Estado afectó el ejercicio del derecho a la libertad de asociación sindical en general (uno de cuyas expresiones es el derecho de huelga), el cual está garantizado en el artículo 8 del aludido Protocolo; que el Protocolo de San Salvador entró en vigor el 16 de noviembre de 1999, pero Panamá firmó dicho instrumento en 1988, con anterioridad a los hechos del caso; que al firmar el Protocolo el Estado se comprometió a abstenerse de realizar actos que contrariasen el objeto y fin del tratado; que conforme a los principios generales del derecho internacional, las obligaciones de los Estados surgen desde mucho antes de que éstos ratifiquen un tratado internacional, y que en este caso Panamá es responsable de la violación cometida por sus agentes con posterioridad a la firma del Protocolo de San Salvador, ya que las acciones del Estado contravinieron el objeto y fin del mencionado instrumento, en lo que respecta a los derechos sindicales de los trabajadores destituidos.¹⁵⁹

En referencia a lo anteriormente citado, el desenlace judicial de la problemática planteada ante la corte interamericana resultó a favor de los trabajadores despedidos injustamente, teniendo el Estado de Panamá la obligación de restituirlos a los puestos en que estos se encontraban, además del pago de todos los conceptos laborales que se les adeudaba antes y durante la controversia.

Es así como se puede evidenciar que los derechos económicos, sociales y culturales pueden ser ventilados y justiciados en la corte interamericana de derechos humanos, estando esta posibilidad condicionada a; la violación de otro derecho humano consagrado en la convención americana sobre derechos humanos.

Recordando nuevamente que lamentablemente Venezuela ya no está sometida a la jurisdicción de la corte interamericana de derechos humanos, sobre lo mencionado anteriormente, se deja nuevamente constancia entendiendo la importancia de este tema, la posibilidad de recurrir ante la comisión interamericana de derechos humanos con la finalidad de denunciar

¹⁵⁹ *loc.cit.*

violaciones de derechos humanos de las personas privadas de libertad en Venezuela, pudiendo igualmente solicitar medidas cautelares para salvaguardar el derecho humano al trabajo en lo referente a la materia de libertad de asociación, teniendo como referencia la medida cautelar que dictó la comisión interamericana con la finalidad de proteger a un grupo de sindicalistas en Colombia¹⁶⁰

Procedimiento ante la Organización Internacional del Trabajo.

La actividad de la Organización Internacional del Trabajo no culmina con la adopción de un convenio internacional, las normas internacionales están respaldadas por sistema de control único en el ámbito internacional y orientado a que los países miembros cumplan los convenios que ratifican.

Este control se realiza a través de varios procedimientos, en primer lugar esta lo que se conoce con el nombre procedimiento de control regular, donde cada país está obligado a enviar una memoria regular sobre las medidas que ha adoptado en la aplicación de un Convenio Internacional, la cuales serán examinadas por la Comisión de Expertos, compuestas por 20 juristas del más alto nivel, nombrados por el Consejo de Administración por periodos de tres años. La función de la Comisión de Expertos es la realización una evaluación técnica e imparcial de la Normas Internacionales de Trabajo.

Una vez evaluadas las memorias la Comisión de Expertos, se efectúan dos tipos de comentarios: observaciones y solicitudes directas. Las observaciones se basan sobre las cuestiones fundamentales planteadas por

¹⁶⁰Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Resolución 20/14. (Asunto SINALTRAINAL respecto de Colombia). [base de datos en línea], fecha de la consulta: 31 de agosto de 2014 disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/2014/MC641-14-ES.pdf>

los Estados en la aplicación de un convenio. Las observaciones se publican en el informe anual de la Comisión. Las solicitudes directas se refieren a aspectos técnicos o a solicitudes de mayor información. No se publican en el informe hecho por la Comisión, estos son directamente enviados a los gobiernos.

El informe anual de la Comisión de Expertos se presenta ante la Conferencia Internacional del Trabajo, el mes de junio donde es examinado por la Comisión de aplicación de normas de la conferencia. Esta comisión es tripartita está conformada por empleadores, trabajadores y representantes de los gobiernos, examina y el informe y señala las observaciones que serán objeto de debate. Los gobiernos mencionados en estos comentarios son invitados a responder ante la Comisión de la Conferencia y comunicar la información sobre el caso en cuestión. En muchos casos la Comisión adopta conclusiones recomendando a los gobiernos que adopten medidas específicas para solucionar el problema o que acepten misiones o asistencia técnica de la OIT. Las discusiones y conclusiones de la Comisión de la Conferencia se publican en un informe. Es importante señalar que este sistema de control viene causando impacto en las legislaciones nacionales cuando los Estados reforman o derogan normas internas que no están en conformidad con los Convenios adoptados por la legislación internacional del trabajo, convirtiéndose en casos de progreso.

Otra forma de control que ejerce la OIT, se realiza a través del control especial, donde tenemos tres tipos de procedimientos, la reclamación, el de queja y el procedimiento especial ante el Comité de Libertad Sindical. El procedimiento de reclamación tiene su fundamento en el artículo 23 de la Constitución de la OIT:

“Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores y trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un Convenio en el que dicho Miembro sea parte podrá ser comunicado por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente.”¹⁶¹

De acuerdo a lo anterior se está frente a un procedimiento donde los legitimados para actuar son las organizaciones nacionales o internacionales de empleadores o trabajadores, sobre el incumplimiento de un Convenio, para el examen de la misma se puede nombrar un Comité tripartito del Consejo de Administración formado por tres miembros para el examen de la reclamación y darle respuesta al gobierno. El informe que el Comité somete al Consejo de Administración, examina la información presentada y concluye formulando recomendaciones. Cuando la respuesta del gobierno no se considera satisfactoria. El Consejo de Administración tiene derecho a publicar la reclamación y la respuesta.

El procedimiento de queja se rige por los artículos 26 al 34 de la Constitución de la OIT, en virtud de estos artículos puede presentarse una queja contra un Estado Miembro por incumplimiento de un Convenio ratificado por otro Estado Miembro que hubiese ratificado el mismo Convenio, por un delegado de la Conferencia o de oficio por el Consejo de Administración. Después de haber recibido la queja, el Consejo de Administración puede constituir una comisión de encuesta para examinar el caso, compuesta por tres miembros independientes. Esta comisión de

¹⁶¹ Organización Internacional del Trabajo. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (2010). Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, p. 16. [base de datos en línea], fecha de consulta: 20 de mayo de 2014. Disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf>

encuesta es procedimiento de más alto nivel de la OIT, generalmente se utiliza en caso de violaciones graves y persistentes, y se hubiese negado el país reiteradamente a ocuparse de ello. Cuando un país se niega a cumplir las recomendaciones de una comisión de encuesta el Consejo de Administración en uso del artículo 33 de la Constitución de la OIT que señala que en caso de un miembro no de cumplimiento a las recomendaciones previstas en el informe de la comisión de encuesta de la decisión de la Corte Internacional de Justicia, el Consejo de Administración tomará las medidas que considere pertinentes para obtener el cumplimiento de las recomendaciones

Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Importante es advertir que existe dentro de la OIT un organismo especializado en conocer sobre las violaciones del derecho al trabajo, en especial de las que tienen que ver con la libertad sindical, la cual no puede ser coartada de ninguna manera por parte de los Estados, ni siquiera so pretexto de quienes intentan ejercer el derecho a sindicarse se encuentren privados de libertad, teniendo el caso del Sindicato Único de Trabajadores Privados de Libertad Ambulatoria (SUTPLA) en Argentina.

A continuación se especifican las características en cuanto a la creación y algunas de las funciones de este organismo especializado:

El Comité de Libertad Sindical, instituido en 1951 como órgano de carácter tripartito compuesto por nueve miembros del Consejo de Administración y por un Presidente independiente desde 1978, examina quejas provenientes de gobiernos o de organizaciones de trabajadores o de empleadores, que contienen alegatos de violaciones de los convenios sobre libertad sindical, independientemente de que los países objeto de las quejas los

hayan o no ratificado. Para proceder al examen de esas quejas, no es necesario el consentimiento de los gobiernos interesados.

El fundamento jurídico e esta práctica reside en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia, en virtud de las cuales los Estados Miembros, por el simple hecho de adherirse a la Organización tienen el deber de respetar los principios fundamentales que figuran en la Constitución, en particular los relativos a la libertad sindical, incluso si no han ratificado los convenios sobre la materia.¹⁶²

Así mismo, es importante determinar exactamente cuáles son las atribuciones y competencias que este posee en el caso que sea vulnerado por parte de algún Estado miembro los convenios de la organización internacional del trabajo que rigen la materia, así como cuál sería la conducta a tomar por parte de este ente para determinar si existe o no incumplimiento o violación respecto a los citados instrumentos internacionales, en este sentido:

La OIT creó el Comité de Libertad Sindical (CLS) con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país concernido los convenios pertinentes. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden presentar quejas contra los Estados Miembros. El CLS es un Comité del Consejo de Administración y está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores. Si el Comité acepta el caso, se pone en contacto con el gobierno concernido para establecer los hechos. Y si decide que se ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, emite un informe a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría ponerse remedio a la situación. Posteriormente, se solicita a los gobiernos que informen sobre la aplicación de sus recomendaciones. En los casos en los que los países hubiesen

¹⁶²*loc.cit.*

ratificado los instrumentos pertinentes, los aspectos legislativos del caso pueden remitirse a la Comisión de Expertos. El Comité también puede optar por proponer una misión de "contactos directos" al gobierno concernido para abordar el problema directamente con los funcionarios del gobierno y los interlocutores sociales, a través de un proceso de diálogo. En sus más de 50 años de trabajo, el Comité de Libertad Sindical ha examinado más de 2.300 casos. Más de 60 países de los cinco continentes han actuado a instancias de las recomendaciones del Comité y a lo largo de los últimos 25 años han informado de avances positivos en la libertad sindical.¹⁶³

Como consecuencia de todo lo explicado, si se pudiera acudir ante la OIT con la finalidad de ventilar la violación o el no cumplimiento por parte del Estado venezolano de los convenios que han sido adoptados en materia de derecho del trabajo en especial en lo referente al derecho a la sindicación. Como se demostró en otras legislaciones es una realidad la creación de sindicatos por parte de privados de libertad que laboran en los centros penitenciarios, los cuales pueden ser tomados como referencia en la realidad penitenciaria venezolana actual, no considerándose descabellado ni darle una connotación de no legal la creación de una organización sindical que defienda los intereses laborales de los privados de libertad en Venezuela, teniendo el Estado la obligación de garantizar este derecho so pena de violentar los instrumentos jurídicos en la materia que forman parte de la OIT.

¹⁶³ Organización Internacional del Trabajo. (s/f) *Libertad Sindical*. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 20 de junio de 2014. Disponible en <http://ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--es/index.htm>

CONCLUSIONES

Una vez realizado el presente trabajo de investigación que tiene objetivo general Determinar el Régimen Jurídico del Derecho al Trabajo de los Privados de Libertad en Venezuela desde la óptica de los Derechos Humanos, el cual fue abordado de manera progresiva a través del desarrollo de cada uno de los capítulos, se presentan a continuación las conclusiones a las que se llegó a lo largo de la investigación:

1. El uso a lo largo de la historia de la población penitenciaria con fines explotadores. Las penas privativas de libertad impuestas por los Tribunales de la República no menoscaba o disminuye otros derechos pues solo afecta la libertad ambulatoria a menos que expresamente se determine otra restricción como pena accesoria, las cuales de igual manera no limitan el derecho al trabajo. La nula recurribilidad a los organismos de justicia para solicitar la justiciabilidad de los derechos laborales de los privados de libertad.

2. La normativa jurídica que integra la Organización de Naciones Unidas, La Organización de Estados Americanos y la Organización Internacional del Trabajo, por medio de los diferentes pactos tratados y convenios, buscan establecer un régimen de protección al derecho del trabajo sin ningún tipo de discriminación, por lo que la ausencia de normas específicas sobre el trabajo penitenciario no implica que estos instrumentos no tengan como alcance la protección del derecho al trabajo de los privados de libertad.

3. El ordenamiento jurídico venezolano si bien es cierto está basado en el respeto de los derechos humanos, en atención a los principios que establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y los diferentes pactos y tratados internacionales suscritos y ratificados por la República, no establece una regulación especial que busque la protección y las garantías del derecho al trabajo de las personas privadas de libertad, sin embargo, no existe ningún tipo de limitante para que el Estado procure que los privados de libertad cuenten con las condiciones necesarias para que, dentro de la realidad penitenciaria, lleven a cabo las actividades de trabajo en condiciones de dignidad y de respeto a los derechos laborales.

4. La justicia y la legislación venezolana, en relación con otros países, se encuentra en mora, por cuanto se observa que Argentina, Colombia, España, entre otras naciones, poseen una regulación más precisa en relación a las garantías que tienen los privados de libertad para que puedan ejercer el trabajo dignamente y sobre todo cuentan con mecanismos de justiciabilidad del derecho al trabajo, y lo consideran como un elemento fundamental para el proceso de resocialización e incentivo durante el cumplimiento de la condena penal, como también coadyuvante al proceso de desarrollo social y económico.

5. En caso que el Estado vulnere el derecho al trabajo que poseen los privados de libertad, mediante la ejecución de actos que menoscaben este derecho y/o la omisión, abstención o carencia en la implementación de políticas y condiciones destinadas a tal situación, así como la imposibilidad de acceder a la justicia, los afectados tienen el derecho de recurrir ante sistemas de protección internacional de derechos humanos y del trabajo por medio de sus organismos, a través de la interposición de reclamos y quejas o

acciones judiciales, a los fines de denunciar el incumplimiento del deber que posee el Estado de garantizar los derechos laborales de los privados de libertad, a los fines de obtener justicia, conllevando a la restitución del derecho infringido.

Con la investigación se logra concluir, que todas las personas incluyendo las que se encuentran privadas de libertad tienen el derecho a trabajar el cual es un derecho humano y se encuentra reconocido en diferentes instrumentos internacionales, por lo que no es aceptable establecer limitantes de carácter discriminatorio por la condición en que se encuentre quien lo desarrolla, siendo inclusive el trabajo de vital importancia puesto que es determinante para el desarrollo de la propia personalidad y el sustento personal y familiar, además de ser un proceso de reinserción a la sociedad, teniendo el Estado la obligación de implementar políticas que vayan encaminadas a establecer condiciones suficientes que no vulneren la ejercicio del mencionado derecho.

RECOMENDACIONES

1. La creación de más talleres y centros de trabajo y generar planes masivos de formación capacitación dentro de los recintos penitenciarios para cubrir el déficit de puestos de trabajo de más de la mitad de la población penitenciaria ya condenada, con la finalidad de erradicar el ocio en las cárceles y con ello cambiar la historia penitenciaria de violencia y abandono en Venezuela.

2. La creación de un convenio internacional de carácter vinculante donde se traten los derechos laborales de los privados de libertad de igual manera como se tienen instrumentos sobre otras situaciones y modalidades de trabajo de especial vulnerabilidad. De igual manera que todas las naciones, miembros de la Organización de Naciones Unidas, de la Organización de Estados Americanos y de la Organización Internacional del Trabajo, teniendo la obligación de velar por el cumplimiento de todos los instrumentos jurídicos existentes que garantizan el efectivo reconocimiento y protección del derecho humano al trabajo, con la finalidad de los Estados adaptar sus legislaciones internas procurando protección especial del derecho a trabajo de los privados de libertad.

3. El Estado venezolano debe establecer una regulación especial del ejercicio del derecho al trabajo que poseen los privados de libertad ambulatoria, a los fines de establecer las bases legales y los mecanismos de justicia necesarios que permitan identificar cuáles son las obligaciones y las

garantías con las que se cuentan en relación con el trabajo realizado, considerando adaptar las normas de seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social y demás beneficios laborales aplicables a la especial condición en que se desarrolla el trabajo en los centros de reclusión.

4. En la búsqueda de mejorar las condiciones de los privados de libertad, realizar un estudio de los diferentes ordenamientos jurídicos de los países que poseen una regulación expresa sobre el trabajo carcelario, recabar todos los elementos jurídicos, tomarlos y generar políticas adaptadas a la realidad penitenciaria y social de Venezuela, a los fines de implementar proyectos que permitan de manera masiva y efectiva el ejercicio del derecho al trabajo por parte de los privados de libertad en Venezuela.

5. Los organismos judiciales deben implementar los mecanismos idóneos a los fines de garantizar que los privados de libertad ambulatoria tengan accesibilidad para justiciar sus derechos laborales. Así como recomendar al Estado venezolano realizar la ratificación de manera inmediata del protocolo facultativo del pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales, pues con esto se garantiza el derecho que tienen todas las personas de poder acudir ante instancias internacionales con la finalidad de realizar peticiones o quejas para solicitar la protección internacional de sus derechos humanos, así como lo establece el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Referencias Bibliográficas

- ÁRIAS Odón. Figidas. (2006). *El proyecto de investigación: Guía para su elaboración*. Quinta Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas.
- Betancourt, R. (1933) Red Venezolana de Comunicación y Cultura, UCAB
<http://saber.ucab.edu.ve/bitstream/handle/123456789/45217/rb044919330625.pdf?sequence=2>
- Centro de Información de las Naciones Unidas. Miembros de Naciones Unidas.[base de datos en línea] Fecha de la consulta: 06 de julio de 2014. Disponible en <http://www.cinu.mx/onu/miembros/>
- Código de Ejecución de Penas y de Rehabilitación Social. Registro Oficial Suplemento 399 de 17 de noviembre de 2006. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 16 de mayo de 2014. Disponible en www.pge.gob.ec
- Código Orgánico Procesal Penal. Gaceta Oficial N° 6.078 Extraordinario del 15 de junio de 2012.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Extraordinaria N° 5.453 del 24/03/2000.

- Constitución Argentina <http://www.senado.gov.ar/Constitucion/capitulo1e>.
- Constitución de Colombia
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>.
- Constitución Española. Disponible en
<http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/index.htm>
- Convenio 29 OIT
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029
- CONVENIO N° 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.Vhttp://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243
- CONVENIO N° 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Corte Constitucional de la Corte Suprema Justicia de Colombia. N° T-1033/08. 17-10-2008 (XXX vs. Registraduría Nacional del Estado Civil). [base de datos en línea. Disponible en
http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/t-1033_2008.htm#1.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (1979). Estatuto de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 20 de mayo de 2014. Disponible en
<http://www.corteidh.or.cr/index.php/es/acerca-de/estatuto>.

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (1986) Informe Anual de la Corte Interamericana de Derechos Humanos 1986. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 27 de febrero de 2014. Disponible en <http://www.corteidh.or.cr/>.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. Sentencia de 2 de febrero de 2001 (Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. (Fondo, Reparaciones y Costas)). [base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 09 de julio de 2014. Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_72_esp.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. Sentencia 6 de julio de 2006. Caso Montero Aranguren y otros (Retén de Catia) Vs. Venezuela..
Http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_150_esp.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. Sentencia de 5 de agosto de 2008 (Apitz Barbera y otros ("Corte Primera de lo Contencioso Administrativo") vs. Venezuela). [base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 09 de julio de 2014. Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_182_esp.pdf
- Declaración de carácter orgánico del código orgánico penitenciario por el tribunal supremo de justicia 2013
<http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/septiembre/156965-1263-26913-2013-13-0780.html>

- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 Extraordinaria del 07/05/2012
- Derechos Humanos y libertad ambulatoria. <http://carlosrenna.blogspot.com/2013/05/derechos-humanos-y-libertad-ambulatoria.html>
- ENRIQUEZ R. 2011. El nuevo proceso laboral venezolano. Editorial liber, librería jurídica. Caracas.
- GARCÍA J. (S/F) La Constitución como Derecho Fundamental. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 23 de mayo de 2014. Disponible en juridicas.unam.mx/libros/3/1031/5.pdf
- GOMEZ E. (2009). Prosa de Prisa para Presos. Fondo Editorial IPASME Caracas
- Informe de desarrollo humano PNUD 2014-2013. <http://www10.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2013/13005.pdf>
- Informe del observatorio general de prisiones del año 2013 <http://www.derechos.org.ve/2014/02/01/observatorio-venezolano-de-prisiones-presento-su-informe-anual-2013/>
- Informe y balance de ingresos del año 2013 del Instituto autónomo caja de ahorros penitenciario <http://iactp.gob.ve/file/ingresos2013.pdf>
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos (s/f). La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales: un desafío impostergable. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 13 de abril de 2014. Disponible en http://www.escri-net.org/usr_doc/JusticiabilidadDESC.pdf

- Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (2004) La justiciabilidad de los derechos económicos sociales y culturales en El Salvador. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 07 de junio de 2014. Disponible en <http://www.uca.edu.sv/publica/idhuca/desc.pdf>
- KURCZYN, P. (1998) Condiciones del Trabajo Carcelario <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/116/23.pdf>
- Ley de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad (1996). [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 20 de abril de 2014. Disponible en <http://pdbs.georgetown.edu/Security/citizenssecurity/argentina/leyes/ley24660.pdf>
- Ley de Redención de la Pena por el Trabajo y el Estudio. Gaceta Oficial N° 4.623 Extraordinario del 03 de septiembre de 1993.
- Ley del Régimen Penitenciario. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.975 del 19/06/2000.
- Ley Orgánica Procesal de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.504 del 13 de agosto de 2002.
- Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria. BOE número 239 de 05 de octubre de 1979.
- MANUEL, O. *Diccionario De Ciencias Jurídicas Políticas Y Sociales*. editorial Heliasta, 27 edición, año 2000 .
- Miembros de Naciones Unidas, <http://www.cinu.mx/onu/miembros/>

- Misión del Instituto autónomo caja de ahorro penitenciario del Ministerio del Poder Popular para el Servicio Penitenciario
<http://iactp.gob.ve/institucion/mision/>
- Catálogo de productos de fabricación penitenciaria. Página web de ministerio del servicio penitenciario, sección caja de ahorro penitenciario
<http://iactp.gob.ve/file/catalogo.pdf>
- MORRAIS, M. (1994) El trabajo penitenciario en Venezuela. Teoría, legislación y realidad. Revista de la facultad de ciencias jurídicas y políticas N° 92. Universidad Central de Venezuela. Caracas
- Organización de Estados Americanos. (1979). Estatuto de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (1979). [base de datos en línea] Disponible:
<http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/estatutoCIDH.asp>
- Organización de Estados Americanos. Convención Americana sobre Derechos Humanos. [base de datos]. Fecha de la consulta: 20 de abril de 2014. Disponible en http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-
- Organización de Estados Americanos. Declaración americana de los derechos y deberes del hombre. [datos en línea] Fecha de la consulta 20 de abril de 2014. Disponible en
<http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>
- Organización de Estados Americanos. Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas. [base de datos de 2014. Disponible en <http://www.cidh.oas.org/pdf%20files/RESOLUCION%201-08%20ESP%20FINAL.pdf>.

- Organización de Estados Americanos. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador". [base de datos] Fecha de la consulta: 20 de abril de 2014. Disponible en <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
- Organización de Naciones Unidas. *Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados*. [base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 17 de abril de 2014 Disponible en <http://www.derechos.org/nizkor/ley/viena.html#PARTE%20VIII>.
- Organización de Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 20 de mayo de 2014. Disponible en <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Organización de Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos [base de datos en línea]. Disponible en <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Organización de Estados Americanos. (1979). Estatuto de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (1979). [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 20 de mayo de 2014. Disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/estatutoCIDH.asp>
- Organización de Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos [base de datos en línea] 2014. Disponible en <http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>.
- Organización de Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 19 de junio de 2014. Disponible en <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/0014>

- Organización de Naciones Unidas. Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. [base de datos en línea. Disponible en http://www2.ohchr.org/spanish/law/docs/A.RES.63.117_sp.pdf. [consulta: 10 de mayo de 2014]
- Organización de Estados Americanos. (2013). Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. [base de datos en línea]. Disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/reglamentoCIDH.asp>[consulta: 20 de mayo de 2014]
- Organización Internacional del Trabajo. *Constitución de la OIT*. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 20 de junio de 2014. Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
- Organización Internacional del Trabajo. CONVENIO N° 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 19 de abril de 2014. Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio N° 29 OIT sobre el Trabajo Forzoso u obligatorio.[base de datos en línea] Fecha de la consulta: 19 de abril de 2014. Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio N° 87 OIT.[base de datos en línea] Fecha de la consulta: 02 de mayo de 2014. Disponible en <https://www.google.ie/webhp?sourceid=chrome->

instant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=trabajadores%20carcel%20convenio%2087%20oit

- Organización Internacional del Trabajo. Convenio 105 OIT. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 19 de abril de 2014. Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105
- Organización Internacional del Trabajo. (s/f) Libertad Sindical. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 20 de junio de 2014. Disponible en <http://ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. Preguntas y respuestas sobre el trabajo forzoso.[base de datos en línea] Fecha de la consulta: 19 de abril de 2014. Disponible en http://ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_182014/lang-es/index.htm
- Organización de Naciones Unidas. Reglas de las Naciones Unidas para la Protección de los Menores Privados de Libertad. [base de datos en línea] Fecha de consulta: 19 de abril de 2014. Disponible en <http://www2.ohchr.org/spanish/law/menores.htm>
- Organización de Naciones Unidas. Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos. [base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 19 de abril de 2014. Disponible en <http://www2.ohchr.org/spanish/law/reclusos.htm>
- Organización de Naciones Unidas. Principios Básicos para el Tratamiento de los Reclusos. [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 20 de junio de 2014. Disponible en

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/16/pr/pr38.pdf>

- Sala I, Expte. Nº 55.651/12 Sent. Int. Nº 63537 del 22/02/2013 “*Sindicato Único de VENTURA R.M. (s/f). Corte Interamericana de Derechos Humanos. Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales.* [base de datos en línea] Fecha de la consulta: 03 de abril de 2014. Disponible en <http://www.corteidh.or.cr/tablas/R08064-3.pdf>
- *Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria SUTPLA y otros c/Estado Nacional Ministerio de Justicia y derechos humanos de la Nación y otros s/amparo*”. (Vilela-Vázquez) www.pjn.gov.ar/Publicaciones/00017/00063241.Pdf
- X Curso Sistemas Internacionales de Protección de los Derechos Humanos: Derecho a la Educación, Derecho a la Niñez y Adolescencia. 2010. UCAB. Caracas.