



UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

**REGULACIÓN DEL TRABAJO PENITENCIARIO, DERECHO DEL TRABAJO  
Y EMPLEO EN VENEZUELA.**

Trabajo de Grado para optar al título de Especialista en Derecho del Trabajo.

Autor: Yorley Massiel Vivas Barrera.

Tutor: Pablo José Pérez Herrera.

San Cristóbal, Marzo de 2012

## APROBACION DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado presentado por la ciudadana **Yorley Massiel Vivas Barrera**, para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es “**Regulación del trabajo penitenciario, derecho del trabajo y empleo en Venezuela**”, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación correspondiente.

En San Cristóbal, a los 31 días del mes de Marzo de 2012.

---

Pablo José Pérez Herrera.

C.I. N° V- 13.960.184

## INDICE GENERAL

Abreviaturas Utilizadas.....	5
Resumen.....	6
Introducción.....	7

### **CAPÍTULO I. Marco Metodológico**

1.1.- Planteamiento del Problema.....	8
1.2.- Objetivos de la Investigación.....	13
1.3.- Justificación de la Investigación.....	14
1.4.- Metodología de la Investigación.....	15

### **CAPÍTULO II. Derechos Laborales en Venezuela**

2.1.- Marco normativo de los derechos laborales en Venezuela.....	19
2.1.1.- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.....	19
2.1.2.- Ley Orgánica del Trabajo.....	23
2.1.3.- Convenios Internacionales.....	27
2.1.3.1.- Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	27
2.1.3.2.- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	29
2.1.3.3 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.....	30
2.1.3.4 Convención Americana sobre Derechos Humanos.....	30
2.2.- La Inderogabilidad e Indisponibilidad de los Derechos Laborales.....	32

### **CAPÍTULO III. Regulación Comparada del Trabajo Penitenciario**

3.1.- Ordenamiento Jurídico Español.....	35
3.1.1.- Constitución Española.....	35
3.1.2.- Real Decreto 782/2001.....	39
3.1.3.- El Estatuto de los Trabajadores.....	47

3.1.4.- Jurisprudencia Española.....	49
3.2.- Ordenamiento Jurídico de El Salvador.....	50
3.2.1.- Código Penal.....	50
3.2.2.- Código Procesal Penal Salvadoreño.....	51
3.2.3.- Ley Penitenciaria.....	51
3.2.4.- Ley Penitenciaria y Reglamento General.....	52

#### **CAPÍTULO IV. Regulación del Trabajo Penitenciario en Venezuela.**

4.1.-.Marco Normativo del Trabajo Penitenciario en Venezuela.....	54
4.1.1.- Derecho al trabajo, deber de trabajar y política de empleo.....	54
4.1.2.- De la protección de Seguridad Social del Trabajador Penitenciario en Venezuela.....	67
4.1.3.- La remuneración de los trabajadores penitenciarios.....	75
4.1.4.- Formación y capacitación del trabajador privado de libertad.....	82
4.1.5.- Remisión al Ley Orgánica del Trabajo.....	91
Conclusiones.....	103
Referencias Bibliográficas.....	106

## ABREVIATURAS UTILIZADAS

CRBV: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

INPSASEL: Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales

INCRET: Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores.

LOPCYMAT: Ley Orgánica de Protección, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

LOPTRA: Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

LOSSS: Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

LOT: Ley Orgánica del Trabajo.

MINTRASS: Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social.

PDESN: Plan de Desarrollo Económico y Social para la Nación

RLOT: Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

**Regulación del trabajo penitenciario, derecho del trabajo y empleo en  
Venezuela.**

Autor: Yorley Massiel Vivas Barrera

Tutor: Pablo José Pérez Herrera

Año: 2012

**RESUMEN**

En Venezuela diariamente se vulneran los derechos laborales que poseen los privados de libertad que cumplen labores de trabajo dentro del recinto penitenciario; estas labores son prestadas a otros penados o procesados que poseen microempresas, cumpliendo un horario establecido por el patrono, unas normas, una tarea específica y recibiendo una remuneración por ello, es decir desarrollando a la luz de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y de la Ley Orgánica del Trabajo una verdadera relación de trabajo. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su preámbulo establece como uno de sus fines supremos asegurar el derecho al trabajo sin discriminación ni subordinación y dentro de los derechos fundamentales consagra que toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar, imponiendo al Estado el deber de la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y que a la vez le garantice el pleno ejercicio de este derecho, se origina así una carga impositiva para el Estado de implantar condiciones de trabajo en un ambiente donde no regula el mismo. La Ley de Régimen Penitenciario remite lo concerniente a las relaciones laborales que se deriven del trabajo penitenciario a la Ley Orgánica del Trabajo, sin que éste cuerpo normativo cuente con un régimen especial aplicable a las especialísimas condiciones de trabajo dentro de los centro penitenciarios. Al no existir una regulación jurídica específica para el caso del trabajador privado de libertad que realiza su actividad dentro del centro carcelario y cuyo empleador también esta privado de libertad, la violación de los derechos a los cuales es acreedor un trabajador se hace cada vez mayor, al punto de que se maneje un salario inferior al mínimo, no se cumplan con las condiciones de higiene, seguridad y salud necesarias para el desarrollo de la actividad, no se cancelen prestaciones sociales, vacaciones, bono vacacional, utilidades y no se les garantiza seguridad social alguna. Se trata pues, de un problema sobre trabajo-empleo de un grupo social cuya principal característica es la falta de un ordenamiento jurídico claro. De esta manera, se debe acudir a la sub-rama del derecho del trabajo denominada Derecho de Empleo, para determinar si por esa vía se encuentra una solución sobre su condición jurídica.

Descriptores: Derechos laborales, Trabajo penitenciario, Recluso, Políticas de empleo.

## INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo ha procurado difundir universalmente el derecho que tiene cada persona a un puesto de trabajo, con el que obtenga un salario digno para lograr satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin distinción ni discriminación alguna; es así como el trabajo penitenciario no se encuentra excluido de la protección universal del trabajo como hecho social.

En Venezuela el trabajo penitenciario ha sido poco desarrollado, aun cuando existe una remisión a las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo en todo cuanto no aparezca en la Ley del Régimen Penitenciario, otorgándole al trabajador penitenciario los conceptos laborales que se derivan de una relación de trabajo, sin mas restricciones que las establecidas por la ley. La problemática radica que no existe una disposición específica que regule las relaciones de trabajo desarrolladas en los recintos carcelarios y la norma general no se aplica en la realidad. Se trata entonces de establecer y analizar la discriminación existente en el empleo, para luego determinar si a través de la legislación actual se garantiza la protección jurídica aplicable ante esta problemática.

A través de legislación comparada se realiza un análisis de la manera en como es desarrollado y regulado el trabajo penitenciario en otras naciones y en el caso de España las políticas de empleo que aplica con el fin de lograr la verdadera reinserción social del recluso a la sociedad. De igual manera se va a desarrollar cada uno de los derechos de los cuales el trabajador penitenciario es acreedor y la forma en como se violan los mismos.

## **Capítulo I**

### **Marco Metodológico**

#### **1.1 Planteamiento del problema**

La legislación venezolana establece el Derecho al Trabajo como un derecho constitucional y universal, pero la población que se encuentra en los centros penitenciarios de Venezuela pueden calificarse como un segmento de venezolanos que por alguna situación derivada del error, no gozan cabalmente de los derechos a los cuales son poseedores por el solo hecho de ser venezolanos. Lamentablemente existe una parte de la población venezolana que ha sido discriminada y relegada al olvido, es el caso de las personas que se encuentran en nuestras cárceles olvidados y desprotegidos del sistema judicial a quien le corresponde velar y proteger al reo trabajador, así como garantizarle el pleno disfrute de los derechos, que aun cuando limitados son acreedores de tales.

Tal situación, ha creado un caos en los centros penitenciarios, por considerar que los reclusos son simplemente eso y que una vez que cruzan los barrotes de las cárceles han perdido inmediatamente sus derechos, ya que el sistema penitenciario venezolano lejos de ser considerados como centros de rehabilitación y de reinserción de los individuos nuevamente a la sociedad, son solo depósitos de seres humanos, donde se trata de aislar a aquellas personas que por distintas circunstancias de la vida, algunas veces ni siquiera imputables a ellas, se encuentran privadas de su libertad.

Dentro de los Centros Penitenciarios en Venezuela diariamente se vulneran los derechos laborales que poseen tanto los procesados como los penados que cumplen labores de trabajo dentro del recinto carcelario; estas labores son

prestadas a otros penados o procesados que poseen microempresas, cumpliendo un horario establecido por el patrono, unas normas, una tarea específica y recibiendo una remuneración por ello, es decir desarrollando a la luz de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y de la Ley Orgánica del Trabajo una verdadera relación de trabajo.

Ahora bien, al no existir una regulación jurídica específica para el caso del trabajador privado de libertad que realiza su actividad dentro del centro carcelario y cuyo empleador también esta privado de libertad, la violación de los derechos a los cuales es acreedor un trabajador se hace cada vez mayor, al punto de que se maneje un salario inferior al mínimo, no se cumplan con las condiciones de higiene, seguridad y salud necesarias para el desarrollo de la actividad, no se cancelen prestaciones sociales, vacaciones, bono vacacional, utilidades.

Aunado a la ausencia de regulación jurídica específica, está la falta de impulso por parte del Estado a través de las dependencias del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social para ejercer un control, seguimiento y una solución a la realidad laboral dentro de los Centros Penitenciarios en Venezuela, conllevando a que el trabajador privado de libertad manifieste una ausencia de interés para el reclamo y cobro de los conceptos labores que le corresponden; creando de esta manera una situación precaria donde el trabajo considerado como un derecho social protegido por la Constitución Nacional, amparado por la ratificación de Convenios Internacionales y sobre el cual se ha versado una gran cantidad de doctrina y jurisprudencia, retrocedería a la época donde no tenía limitación ni reglamentación alguna, lo que tiene como consecuencia el aumento de los accidentes de trabajo por no contar con la previsión necesaria para la realización de una determinada actividad laboral, el aumento de las enfermedades de origen ocupacional, la explotación del trabajador al no

cancelar el salario mínimo estipulado en gaceta oficial, ni mucho menos los conceptos universalmente aceptados como derivados de la relación de trabajo, sea cual fuere su naturaleza.

La CRBV señala el trabajo como un *hecho social* que gozará de la protección del Estado; no se puede entender entonces que sea para un grupo determinado de personas, ya que mal podría interpretarse que los penados no gozan de la protección de las leyes laborales venezolanas, lo que indudablemente trae como consecuencia una marcada discriminación en detrimento de los sujetos sometidos a una pena privativa de libertad. De acuerdo con lo expresado, el derecho al trabajo y los beneficios que de él se derivan, es un derecho que deviene de el simple hecho de realizar una labor de trabajo y al igual que todo el que habita en el territorio nacional, debe ser disfrutado de conformidad con la garantía y protección que establece el ordenamiento jurídico; la Carta Magna establece que toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar, así mismo, señala que el Estado garantizará *las medidas necesarias* a fin de que toda persona tenga una ocupación productiva. En efecto, el preámbulo establece la creación de un estado de justicia, federal y descentralizado, que consolide los valores de libertad, independencia, paz, solidaridad, bien común, imperio de la Ley; que asegure el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia social y a la igualdad, sin discriminación ni subordinación alguna.

La Constitución venezolana está desarrollada en un aspecto social y humanitario estableciendo dentro de su articulado que los recintos penitenciarios deberán contar con espacios para el trabajo, asegurando así una verdadera y eficaz rehabilitación del interno o interna. Ahora bien, la Ley Orgánica del Trabajo tipifica la privación de libertad como una de las causales de despido justificado, es decir, la sanción penal conlleva accesoriamente la pérdida del empleo y la destitución del empleo, y si uno de los objetivos del

Derecho Penal es la rehabilitación del individuo, el Sistema Laboral Venezolano debe proveer los medios o garantías de protección al penado en su derecho al trabajo, entendiendo que el Estado y sus instituciones deben conformar un solo sistema de cooperación.

Dicho lo anterior, cabe preguntarse cómo lograr la estabilidad en el trabajo de los penados en Venezuela, cuando la Constitución y las leyes laborales aun cuando amparan el derecho al trabajo a todos los venezolanos, no mencionan los procedimientos especiales, ni mucho menos las oportunidades por las cuales los reos puedan gozar de un puesto de trabajo digno, con los beneficios que el trabajo como hecho social acarrea, esto es una remuneración justa y una seguridad social derivada del hecho “trabajo”, sin que exista alguna discriminación por la situación social que padecen en ese momento, o es que valdría preguntarse si para gozar de los beneficios que conlleva el supuesto de trabajar, se requiere como condición estar en libertad.

Es precisamente esto lo que se busca evitar y para llevarse a cabo será necesario tomar medidas como:

- Crear instrumentos legales que regulen la situación laboral del trabajador privado de libertad dentro del recinto carcelario, estableciendo un régimen especial aplicable para este tipo de situaciones, los procedimientos a los cuales debe someterse el trabajador y el empleador privado de libertad, organismos encargados de proteger, defender y aplicar los derechos laborales y de seguridad social del reo trabajador.

- El Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social a través de las Inspectorías del Trabajo de cada Región deberá practicar su función de velar por el resguardo de los derechos derivados de una relación de trabajo, sea cual fuere su naturaleza. Esta función de resguardo se llevaría a cabo con

la instalación de oficinas de la Inspectoría del Trabajo dentro del centro carcelario.

-Así mismo el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social a través del INPSASEL deberá instalar oficinas de este tipo dentro del centro carcelario con la finalidad de que exista un organismo que se encargue de velar por Ejecutar la Política Nacional en materia de Prevención, Salud y Seguridad en el Trabajo, de asesorar a empleadores y trabajadores en el área de la salud ocupacional, aplicar las sanciones a los que violen la ley en esta materia, gestionar el nuevo régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, vigilar y fiscalizar el cumplimiento de las normas y lo más importante un órgano que se encargue de la promoción, educación e investigación en materia de salud ocupacional dentro de los centro carcelarios.

Al exponerse la particular situación de relación laboral penitenciaria habría que preguntarse ¿Cuál es el alcance y la aplicación de la regulación jurídica laboral existente en Venezuela, para las relaciones de trabajo desarrollada por los trabajadores privados de libertad y llevada a cabo dentro del centro penitenciario?

Para esto es necesario desarrollar algunos puntos previos como lo son:

1. Determinar si la normativa actual aplicable a los trabajadores penitenciarios es efectiva para garantizar la protección de los derechos laborales, la estabilidad y la seguridad e higiene en los centros penitenciarios de Venezuela.

2. ¿Cuáles son los principios orientadores que rigen el trabajo en los centros penitenciarios de Venezuela?

3. ¿Cómo el Estado Venezolano puede intervenir a través de los órganos adscritos al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social en el control, seguimiento y prevención de la violación de los derechos laborales en los centros penitenciarios de Venezuela?

4. ¿Cómo se ha desarrollado en otras legislaciones la protección del trabajo penitenciario?

## **1.2 Objetivos de la Investigación**

### **1.2.1 Objetivo General**

Determinar el alcance de la regulación jurídica laboral existente en Venezuela, para las relaciones de trabajo desarrollada por los trabajadores privados de libertad y llevada a cabo dentro de un recinto penitenciario.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

a. Analizar de qué manera se lleva a cabo la violación de los derechos laborales de los trabajadores penitenciarios.

b. Determinar cómo se pueden regular las relaciones de trabajo que se desarrollan en los centros penitenciarios y de qué manera puede intervenir el Estado Venezolano a través de sus órganos competentes para efectuar un control, seguimiento y prevención de la violación de los derechos del trabajador, así como el control, seguimiento y prevención de la violación de los deberes del patrono, sea cual fuere su condición

c. Analizar a través de Derecho comparado de qué manera se ha legislado sobre la materia en otros países.

d. Determinar si el Estado Venezolano con su legislación laboral vigente puede solucionar la precaria realidad que vive el trabajador privado de libertad cuando desarrolla una relación de trabajo dentro del recinto carcelario.

### **1.3 Justificación de la Investigación**

El tema de la protección de los derechos laborales en el sistema penitenciario de Venezuela ha sido poco explorado por los especialistas en materia laboral, sin tomar en cuenta que día a día se lesionan derechos universales e irrenunciables a los venezolanos que han sido privados de su libertad. Así, el resultado de la investigación señalará cómo se violentan cada día los derechos laborales derivados del trabajo penitenciario por no existir un instrumento legal específico para regular la materia y del mismo de qué manera puede intervenir el Estado Venezolano para que efectivamente se lleve a cabo tal regularización.

La presente investigación comprende tópicos del Derecho al trabajo que incluye a las personas que se encuentran reclusas en centros penitenciarios, originando así un tema de importancia no solo para los trabajadores privados de libertad y sus familiares, sino también para estudiantes, docentes, abogados litigantes, instituciones públicas y para el Estado Venezolano, por cuanto el derecho al trabajo conlleva garantías y derechos constitucionales, originando así la solución a problemas de índole jurídica y social.

Adicionalmente la protección del derecho al trabajo de los reclusos implica cambiar radicalmente la concepción de que los hombres y mujeres privados de libertad en los recintos penitenciarios venezolanos, deben quedar excluidos del sistema laboral venezolano, quedando aislados de todo contacto con la sociedad, al ser el trabajo una fórmula de rehabilitación para el individuo que incurre en conducta social desviada.

## **1.4 Metodología**

Para la realización de un trabajo de investigación es necesario seguir una serie de pasos que permitan sistematizar el proceso indagatorio, a fin de obtener los resultados que permitirán darle respuesta al problema planteado. Se hace necesario seguir una metodología que estructurará la investigación.

### **1.4.1. Tipo de Investigación**

El tipo de investigación seleccionado para el presente trabajo y de acuerdo con el objetivo general planteado es el estudio descriptivo. En este sentido se señala que *“los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”*<sup>1</sup>. Los estudios descriptivos sirven para analizar cómo es y se manifiesta un fenómeno y sus componentes.

El trabajo trata primero de establecer, analizar y caracterizar la discriminación en el empleo, para luego determinar cuál es la protección jurídica aplicable ante esta problemática, mediante el análisis de la legislación vigente en Venezuela relacionada con esta materia y finalmente establecer una propuesta que complemente la protección que ofrece el actual ordenamiento jurídico.

### **1.4.2. Diseño de Investigación**

Puede definirse el diseño de investigación de la siguiente manera:

---

<sup>1</sup> ROBERTO HERNANDEZ, CARLOS FERNANDEZ Y PILAR BAPTISTA, *Metodología de la investigación*, Mc. Graw Hill, Colombia, 1998, p. 60.

“Un diseño de investigación se define como el plan global de investigación que integra de un modo coherente y adecuadamente correctas técnicas de recogida de datos a utilizar, análisis previstos y objetivos...el diseño de una investigación intenta dar de manera clara y no ambigua respuestas a las preguntas planteadas en la misma”<sup>2</sup>.

El diseño de investigación seleccionado es el documental, pues a partir de la revisión bibliográfica se obtendrán los conocimientos necesarios para analizar el problema planteado, y a su vez, a través de la revisión de la legislación nacional vigente se establecerá la protección jurídica con que cuentan los trabajadores al ser objeto de prácticas discriminatorias en el empleo.

A propósito del diseño de investigación seleccionado, se puede definir de la siguiente manera: “[...] *la investigación documental es una técnica que consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos, de bibliotecas, hemerotecas, centros de documentación e información*”<sup>3</sup>.

#### **1.4.3. Instrumentos y técnicas de recolección de información**

“*En los diseños bibliográficos, los datos se obtienen a partir de la aplicación de las técnicas documentales, en los informes de otras investigaciones donde se recolectaron esos datos, y/o a través de las diversas fuentes documentales*”<sup>4</sup>. La información necesaria para sustentar el problema a investigar se obtendrá por medio de la revisión bibliográfica, así como de

---

<sup>2</sup> MIRIAM BALESTRINI, *Cómo se elabora el proyecto de investigación*, Consultores Asociados, Caracas, 2006, p. 131.

<sup>3</sup> GUILLERMINA BAENA, *Manual para elaborar trabajos de investigación documental*, Editores Unidos Mexicanos, México, 1988, p. 72.

<sup>4</sup> MIRIAM BALESTRINI, *Cómo se elabora el proyecto...*, *op. cit.*, p. 132.

trabajos realizados anteriormente por otros investigadores, por lo cual se utilizarán las fuentes secundarias, y se puede definir fuente secundaria como un texto basado en fuentes primarias, que implica un tratamiento: generalización, análisis, síntesis, interpretación o evaluación.

Al momento de recopilar la información se realizará una lectura preliminar para seleccionar aquella inherente al tema de investigación. Luego se pasará a una etapa de revisión detallada de aquella información utilizándose diversas técnicas entre las cuales destaca: la observación documental, la presentación resumida, el resumen analítico y el análisis crítico.

La observación documental y la presentación resumida permitirá fundamentar el problema, para dar una visión general de cómo se ubica la discriminación en el empleo, su conceptualización y los diferentes tipos de discriminación que existen. El resumen analítico resultará útil para plasmar las ideas básicas en función de los datos que se precisará conocer. El análisis crítico de un texto permitirá desarrollar ideas apoyadas en los textos consultados, evaluando su contenido.

#### **1.4.4. Procedimiento del diseño**

Para el desarrollo del presente trabajo, se realizaron los siguientes pasos:

1. Revisión bibliográfica en bibliotecas y librerías a fin de hallar material relacionado con el tema. También se llevaron a cabo búsquedas en *internet* para conseguir información de apoyo.
2. Se realizó una revisión del material disponible para descartar aquel que no fuese oportuno a la investigación y se seleccionó el que fuere útil a la misma.

3. Se efectuó una lectura a fondo del material seleccionado para establecer las ideas principales y extraer los contenidos más importantes, haciendo uso de las técnicas señaladas.
4. Se hizo una compilación de la información y se analizó la misma.
5. La información fue procesada.
6. Finalmente se realizó el informe escrito.

## **Capítulo II**

### **Derechos Laborales en Venezuela**

#### **2.1 Marco normativo de los derechos laborales en Venezuela**

##### **2.1.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.**

El Derecho del Trabajo surge históricamente a través de una serie de disposiciones singulares que atendiendo a los fines de justicia social y la protección al trabajador crean un sistema de excepción a la regulación que el Derecho Común hacía del contrato de arrendamiento de servicios. El proceso denominado constitucionalismo social o de constitucionalización del Derecho del Trabajo se inició como consecuencia de la Revolución Social de México en el año 1917.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), en su preámbulo establece como uno de sus fines supremos asegurar el derecho al trabajo sin discriminación ni subordinación y dentro de los derechos fundamentales consagra que toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. Así mismo impone el deber del Estado como garante de la adopción de medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y que a la vez le garantice el pleno ejercicio de este derecho.

Se consagra el trabajo como un hecho social que gozará de la protección del Estado y para un estricto cumplimiento de esta obligación del Estado, establece una serie de principios que se pueden definir como "*aquellas líneas o directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y*

*configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglos de criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho*<sup>5</sup>.

Estos principios protectores o tuitivos son:

- a) **Primacía de la realidad o de los hechos, frente a la forma o apariencia:** 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.
- b) **Principio de Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores:** 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.

- c) **Principio in dubio pro operario:** 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.

Toda medida o acto del patrono contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.

- d) **Principio de no discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición:** Se prohíbe todo tipo de

---

<sup>5</sup> MANUEL ALONSO GARCÍA *"Derecho del Trabajo"*. Barcelona, 1960, Tomo I, p.247.

discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

- e) **Principio Protectorio o de tutela de los trabajadores:** 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.

Puede observarse que conforme a la CRBV en su artículo 87 el Estado tiene la obligación de garantizar a todas las personas el ejercicio pleno del derecho a trabajar, por lo que deberá adoptar las medidas necesarias para que toda persona pueda tener una ocupación productiva. De igual manera señala este artículo que “(...) *Es fin del Estado fomentar el empleo (...)*”, lo que implica crear fuentes de trabajo para las personas que intentan trabajar por primera vez y en general, adoptar medidas concretas y adecuadas que permitan eliminar al desempleo y subempleo. Este artículo viene a reforzar y constitucionalizar las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo (*infra* desarrolladas) que en su artículo 25 señala “*El Estado se esforzará por crear y favorecer condiciones propicias para elevar en todo lo posible el nivel de empleo (...)*”.

Bajo estas premisas, en el año 2001 fue creada la comisión presidencial para la promoción del Plan Masivo de Empleo, que tuvo como principal finalidad evaluar la situación existente, presentar las recomendaciones pertinentes y hacer el seguimiento a las medidas que se adopten para solventar la situación del desempleo en el país. Como veremos más adelante, este fue el primer paso para la creación del llamado Plan Bolívar 2000 y las Misiones Sociales, que se presentan como las principales políticas de empleo del gobierno.

Resaltando que la CRBV considera al trabajo como un hecho social que amerita protección por el Estado se establece una serie de principios

encaminados a brindar tutela para los trabajadores. En el artículo 89 CRBV se indica que *“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 [...]”*. De esta manera, se eleva a rango constitucional la intangibilidad, progresividad e irrenunciabilidad de los derechos y beneficios laborales y el principio de la norma más favorable al trabajador; se prevé la posibilidad de celebrar transacciones sobre materia laboral únicamente finalizada la relación de trabajo y se regula la estabilidad en el empleo como mecanismo de control para evitar el colapso del sistema de relaciones laborales a través de despidos (en todas sus modalidades: justificado, injustificado, masivo, por razones técnicas o económicas, entre otras) por medio del artículo 93 según el cual *“la ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado [...]”*, ya que la volatilidad del sistema económico venezolano incide directamente en ellos.

Posteriormente la CRBV señala una serie de conceptos que definen las relaciones laborales en Venezuela, tal es el caso de la fijación de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas semanales como jornada máxima de trabajo, la prohibición al patrono de obligar al trabajador a laborar horas extraordinarias, descanso semanal obligatorio y vacaciones remuneradas en la misma proporción de la jornada laborada, derecho a un salario digno, el derecho a prestaciones sociales que recompense la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía y la estabilidad.

En los artículos 95 y 96 le otorga carácter constitucional al derecho de sindicalización y al derecho a la huelga, señalando que todo trabajador sin distinción alguna y sin autorización previa tiene derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que considere conveniente, afiliarse o no a ellas,

estableciendo también que todo trabajador del sector público y del sector privado tiene derecho a la huelga.

### **2.1.2 Ley Orgánica del Trabajo (LOT).**

Esta Ley regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social, dejándose claro la influencia del Doctor Rafael Caldera quien desde 1939 ha sostenido que el objeto del Derecho del Trabajo, es el trabajo en sí, regulando las situaciones jurídicas que se deriven de la simple prestación de servicio o desarrollo de un trabajo, con independencia de que sea realizado en condición de dependencia o no y de la naturaleza en la que se desarrolle la actividad.

La LOT en el desarrollo de sus disposiciones otorga al trabajador un alto grado de protección jurídica con la cual se pretende contrarrestar la desigualdad económica y social existente frente a su patrono, en la búsqueda del ideal de justicia social al cual hace referencia la CRBV.

El Estado por su parte confiere carácter tutelar o protectorio al trabajo cuando señala en el artículo 2 LOT que *“el Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad.* Como consecuencia del Estado de Derecho y de la concepción social del trabajo, surge el principio protector o tutelar del trabajo que alude a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral, que no es el de proteger al trabajo como institución, sino a la persona que lo realiza, es decir el trabajador. De este principio se derivan otros, tal es el caso de la aplicación de la norma más favorable, la aplicación de la condición más beneficiosa y el in dubio pro operario.

La LOT otorga carácter irrenunciable a las disposiciones que favorezcan al trabajador señalando en el párrafo único del artículo 3 que *“en ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores (...) La Irrenunciabilidad no excluye la posibilidad de conciliación o transacción siempre que se haga por escrito y contenga una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos. La transacción celebrada por ante el funcionario competente del trabajo tendrá efecto de cosa juzgada”*.

La irrenunciabilidad tiene su justificación en la constante presunción que mientras más dure la relación de trabajo, el trabajador no goza de plena libertad, por ello la ley lo protege para evitar renunciaciones anticipadas causadas por la presión ejercida por el empleador<sup>6</sup>.

En cuanto al deber y al derecho de trabajar la LOT es muy específica al mencionar que:

**Artículo 23.** Toda persona apta tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, para asegurar su subsistencia y en beneficio de la comunidad.

**Artículo 24.** Toda persona tiene derecho al trabajo. El Estado procurará que toda persona apta pueda encontrar colocación que le proporcione una subsistencia digna y decorosa.

El deber de trabajar es originado por la naturaleza del hombre, dada la necesidad de mantenimiento, desarrollo y progreso de la misma humanidad,

---

<sup>6</sup> HÉCTOR ARMANDO JAIME MARTÍNEZ, *“Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento”*. Tercera Edición, Jurídicas Rincón, 2004, p. 14.

más específicamente del entorno social y familiar donde se desenvuelve, como obligación o compromiso para la sociedad.

El trabajo es una de las características que distinguen al hombre de las demás criaturas por ello es evidente que toda persona tiene derecho a trabajar, consecuencia de ello se crea la obligación al Estado de promocionar el empleo creando condiciones favorables para que el nivel de empleo vaya en crecimiento.

**“Artículo 25.** El Estado se esforzará por crear y favorecer condiciones propicias para elevar en todo lo posible el nivel de empleo. Las empresas, explotaciones o establecimientos que en proporción a su capital generen mayor número de oportunidades estables y bien remuneradas de trabajo serán objeto de protección especial por parte de los organismos crediticios del sector público y se tendrán en consideración en las políticas fiscales, económicas y administrativas del Estado”.

La doctrina es conteste en calificar a la igualdad de trato y la prohibición de discriminación como principios del ordenamiento jurídico general adaptados al Derecho del Trabajo<sup>7</sup>. La LOT recoge esta disposición constitucional universalmente aceptada en el siguiente artículo:

**“Artículo 26.** Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social. Los infractores serán penados de conformidad con las leyes. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad y la familia, ni las

---

<sup>7</sup> JOSÉ DANIEL MACHADO, *Discriminación y Trato Desigual: una diferencia jurídicamente relevante*, Santa Fe, Rubinzal Culzoni Editores, 2008, p.49.

encaminadas a la protección de menores, ancianos y minusválidos.

(...)

**Parágrafo Segundo:** Nadie podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por sus antecedentes penales. El Estado procurará establecer servicios que propendan a la rehabilitación del ex recluso”.

De igual manera el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo desarrolla en su articulado el principio de no discriminación arbitraria en el desarrollo de las relaciones laborales al respecto de trabajadores extranjeros de la siguiente manera:

**“Artículo 12:** Discriminación por razones de nacionalidad: El principio de no discriminación arbitraria en el ámbito de las relaciones laborales, regirá plenamente en el supuesto de trabajadores extranjeros que hubieren transgredido el régimen jurídico sobre inmigración, o en caso de inobservancia de las restricciones a la libertad patronal de contratación previstas en los artículos 20 y 27 de la Ley Orgánica del Trabajo”.

El contenido del principio ya mencionado no hace distinción alguna a los extranjeros trabajadores en condición de libertad o privados de la misma, en consecuencia ampara de igual manera al trabajador penitenciario que se creía estaba en condición de desventaja. Esta situación resalta la función social y productiva del trabajo en los centros penitenciarios para aquellas personas que se encuentran no residenciadas legalmente dentro del país.

En consecuencia el trato que debe darse a los trabajadores debe ser el mismo, sin que exista ninguna condición, circunstancia o eventualidad que pueda generar diferencia de ninguna especie, salvo los casos excepcionales del

trabajador adolescente, los ancianos, minusválidos y las disposiciones contenidas en la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad.

Con estas disposiciones puede observarse como el Estado tiene la obligación de promover la igualdad y equidad de hombres y mujeres dentro del marco de actividades laborales que estos puedan desempeñar, por lo que en el artículo 88 CRBV se prevé que “*El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo [...]*”, lo cual se traduce en la obligación de adoptar políticas públicas contra la discriminación por razones de género y de estimular la ampliación de oportunidades para la mujer en los diversos ámbitos sociales, especialmente en el sector productivo nacional. Corresponde pues al Estado, garantizar la igualdad y equidad de los hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo.

### **2.1.3. Convenios Internacionales**

#### **2.1.3.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos**

Después de la Segunda Guerra Mundial y la creación de las Naciones Unidas, la comunidad internacional se comprometió a no permitir más atrocidades como las sucedidas en el conflicto. Se decidió complementar la Carta de las Naciones Unidas con una hoja de ruta para garantizar los derechos de todas las personas en cualquier lugar y en todo momento, así en el 10 de diciembre de 1948 en el Palacio de Chaillot, en París (Francia) es adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), la Declaración Universal de los Derechos Humanos como respuesta a los horrores de la Segunda Guerra Mundial y como intento de sentar las bases del nuevo orden internacional, interviniendo en dicho acto los siguientes países firmantes Estados Unidos de América, Francia, Líbano, China, Chile,

Unión Soviética, Reino Unido, Australia y Canadá. Para Venezuela, país miembro de las Naciones Unidas desde el 15 de Noviembre de 1945, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, está incorporada al ordenamiento jurídico por vía del artículo 23 de la CRBV que señala:

“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.”

Al poseer carácter vinculante, las disposiciones en ella contenida son de aplicación inmediata y directa sin que tenga que mediar ninguna otra condición para su efectivo cumplimiento. Dispone así el derecho al trabajo como un derecho universal, libre de condiciones y discriminaciones de ningún tipo, otorgándole al trabajador la libre elección de empleo y libertad para sindicalizarse de la siguiente manera:

“Artículo 23: Derecho al Trabajo, condiciones equitativas de trabajo y a una remuneración equitativa y satisfactoria.

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”.

### **2.1.3.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

Es un tratado multilateral general que reconoce Derechos económicos, sociales y culturales y establece los mecanismos para su protección y garantía. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI) del 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976 de conformidad con el artículo 27. Venezuela ratifica el pacto el 10 de Agosto de 1978 y es incorporado al ordenamiento jurídico venezolano por mandato del artículo 23 de la CRBV.

Forma parte de la Carta Internacional de Derechos Humanos, junto con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el se compromete a las partes a trabajar para la concesión de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas, incluidos los derechos laborales y los derechos a la salud, la educación y un nivel de vida adecuado.

“Artículo 7: 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”.

### **2.1.3.3 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre**

Aprobada por la IX Conferencia Internacional Americana realizada en Bogotá en 1948, históricamente fue el primer acuerdo internacional sobre derechos humanos, anticipando la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sancionada seis meses después. Es aplicable a todos los miembros de la Organización de Estados Americanos.

“Artículo XIV. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. 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”.

### **2.1.3.4 Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).**

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, también llamada Pacto de San José de Costa Rica fue suscrita tras la Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos, el 22 de noviembre de 1969 en la ciudad de San José de Costa Rica y entró en vigencia el 18 de julio de 1978. Constituyendo una de las bases del Sistema interamericano, donde los Estados partes en esta Convención se "*comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna*" y si el ejercicio de tales derechos y libertades no estuviese ya garantizado por instrumentos legislativos o de otro carácter están obligados a adoptar medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacerlos efectivos.

Venezuela ratificó el presente documento el 23 de Junio de 1977, por lo tanto por vía del artículo 23 de la CRBV está integrado al ordenamiento jurídico y de aplicación inmediata de su contenido. Desarrolla en su contenido la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio de la siguiente forma:

“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 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 recluida 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”.

## 2.2 La Inderogabilidad e Indisponibilidad de los Derechos Laborales

Es importante destacar, que a los derechos de estirpe laboral se les ha rodeado de un manto protector aún más impermeable del que disfrutaban los derechos derivados de otras relaciones jurídicas. Y ello en razón de la siempre presupuesta minusvalía, indefensión, subordinación, debilidad o presunción de incapacidad en que se ha tenido a la fuerza de trabajo respecto a los que gerencian los demás factores de producción. De ello deja constancia el autor argentino Rodolfo Vigo, cuando, en referencia a los casos considerados por los ordenamientos jurídicos en general como situaciones de *eminente orden público*, afirma: “*la sociedad política ante un sector social cuya debilidad económica puede ser fuente de injusticia conmutativa, y frente a este riesgo de que se vean privados de estos suyos que están a nivel de la subsistencia personal y familiar, reacciona y establece la irrenunciabilidad de esos derechos*”<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> [HTTP://WWW.TSJ.GOV.VE/DECISIONES/SCON/MAYO/442-23500-00-0269.HTM](http://www.tsj.gov.ve/decisiones/SCON/MAYO/442-23500-00-0269.HTM)

En cuanto al alcance de la irrenunciabilidad, los autores que propugnan la indisponibilidad del derecho y el orden público como fundamentos de la prohibición de renunciar a las ventajas que ofrece el Derecho Laboral (Santoro-Passarelli vendría a ser su más firme representante), entienden que la irrenunciabilidad se extiende a la *intransigibilidad*, por lo que la ley no solo desautoriza los sacrificios sin correspondencia (convenimiento, desistimiento), sino también los sacrificios eventuales que existen en la transacción, pues procuran evitar estos autores el caso en que el lado patronal resulte el mayor beneficiado del negocio.

La anterior Sala de Casación Civil del TSJ en fecha 25 de octubre de 1978, con ponencia del connotado procesalista Luis Loreto, de cuya cita destaca este sentenciador lo siguiente:

“Pero el mismo origen de estas normas explica que el principio de irrenunciabilidad, de vigencia absoluta durante la vida de la relación de trabajo, puesto que la finalidad protectora de las normas de Derecho del Trabajo resultaría inoperante en la práctica de no ser así, se concilie, una vez concluida la relación con la posibilidad de transacción respecto de los derechos y deberes que la terminación del contrato engendra o hace exigibles, porque si bien subsiste la finalidad protectora, ésta queda limitada a esos derechos y deberes. En este momento ya no existe el peligro de que se modifiquen las condiciones mínimas de trabajo establecidas por el legislador y además porque es precisamente el trabajador como parte económicamente débil el más interesado en poner término o precaver una proceso judicial que puede resultar largo y costoso. Pero al

propio tiempo, con el fin de evitar que por esta vía el patrono se sustraiga al cumplimiento de alguna de sus obligaciones, se ordena al contrato de transacción de solemnidades y requisitos adicionales”.

Sussekind (...) recuerda las expresiones de Oliveira Viana de que las nulidades en ocasión de celebrar el contrato de trabajo y durante su ejecución no siempre ocurren cuando ‘la renuncia es hecha en ocasión o después de la disolución del contrato. En este caso, satisfechas que sean ciertas condiciones de libertad de la voluntad, es lícito al empleado renunciar desde que se trata de derechos ya adquiridos, esto es, incorporado al patrimonio del empleado, en consecuencia o por fuerza de la ley’. Sin embargo, el recordado autor agregaba: ‘si bien hecha después de extinguida definitivamente la relación contractual entre el empleado y el empleador, la renuncia debe igualmente provenir de la libre y espontánea voluntad del empleado. Inválida será no sólo si fuera obtenida por los medios comunes del dolo, de la coacción o de la violencia, mas asimismo cuando quede probado que el patrón usó de esa modalidad sutil de coacción que es la llamada presión económica. Por eso afirma que si es incuestionable que la facultad de renunciar, una vez rescindido el contrato de trabajo, se amplía considerablemente, es indispensable asegurarse que la manifestación de voluntad del renunciante sea realmente libre. Debe examinarse si el estado de dependencia económica, capaz de constituir una coacción económica, cesa en el momento en que el trabajador deja de ser empleado de la empresa. Con el término del contrato de trabajo, a pesar de cesar la soggezione impregatizia puede persistir el estado de inferioridad y dependencia económica del trabajador, capaz de llevarlo a renunciar a ciertos derechos, a fin de obtener el pago inmediato de salarios atrasados o su reincorporación.

### **CAPÍTULO III**

## **REGULACIÓN COMPARADA DEL TRABAJO PENITENCIARIO**

España y El Salvador han desarrollado de manera efectiva en su ordenamiento jurídico el régimen aplicable a los trabajos penitenciarios, conservando la función social del trabajo y protegiendo los derechos derivados de las relaciones de trabajo de los privados de libertad, con la creación de organismos particulares encargados de proteger, vigilar y desarrollar el trabajo en los centros penitenciarios.

### **3.1 Ordenamiento Jurídico Español**

#### **3.1.1 Constitución Española**

La Constitución Española de fecha 27 de Diciembre de 1978 incluye dentro de su normativa la protección del trabajo penitenciario, la prohibición de trabajos forzosos y la plena garantía del disfrute de los beneficios de la Seguridad Social de los privados de libertad que trabajen dentro de los centro penitenciarios, siempre que su condena no limite sus derechos fundamentales, a tal efecto señala:

“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<sup>9</sup>.

Conforme a reiterada doctrina del Tribunal Constitucional, el derecho al trabajo remunerado tiene dos aspectos: la obligación de crear la organización prestacional en la medida necesaria para proporcionar a todos los internos un puesto de trabajo y el derecho de éstos a una actividad laboral retribuida o puesto de trabajo dentro de las posibilidades de la organización penitenciaria existente (STC 172/1989).

Aunque no hay que perder de vista que, de acuerdo con el Texto Constitucional, en su artículo 25.2, las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad están orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados. Las condiciones serán:

- a) No tendrán carácter aflictivo ni será aplicado como medida de corrección.
- b) No atentará a la dignidad del interno.

---

<sup>9</sup> BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA  
<http://www.boe.es/aeboe/consultas/enlaces/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>  
consulta [2011, Noviembre 08].

- c) Tendrá carácter formativo, o conservador de hábitos laborales, productivos o terapéuticos, con el fin de preparar a los internos para las condiciones normales de 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.

En la misma línea, el Reglamento Penitenciario, en su artículo 132, también establece que el trabajo penitenciario es un derecho y un deber del interno y 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. La Ley Orgánica General Penitenciaria recoge un concepto amplio de trabajo, así en su artículo 27, establece que 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 formulas 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 al establecimiento.

f) Las artesanales, intelectuales y artísticas.

Asimismo, añade que el trabajo directamente productivo que realicen los internos será remunerado y se desarrollará en las condiciones de seguridad e higiene establecidas en la legislación vigente. El trabajo será compatible con las sesiones de tratamiento y con las necesidades de enseñanza obligatorias, según el artículo 28. Todos los penados tendrán la obligación de trabajar conforme a sus aptitudes físicas y mentales, según el artículo 29, ya sea desarrollando trabajo productivo o en cualquier modalidad que recoge la Ley, según dispone el Reglamento Penitenciario en su artículo 133, quedando 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 por toda clase de trabajos.
- c) Los mayores de 65 años de edad.
- d) Los perceptores de prestación por jubilación.
- e) Las mujeres embarazadas con motivo del parto durante 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 meses, distribuidas antes y después del alumbramiento a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
- f) Los internos que no puedan trabajar por causa de fuerza mayor.

Los presos preventivos también podrán trabajar conforme a sus aptitudes e inclinaciones, a cuyo efecto la Administración Penitenciarias les facilitará los medios de ocupación de que disponga. Cuando voluntariamente realicen trabajos productivos gozarán de las mismas remuneraciones establecidas para los penados.

**3.1.2 Real Decreto 782/2001:** por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

La legislación española ha desarrollado ampliamente el contenido del trabajo penitenciario en el Real Decreto 782/2001 de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad. Regula de esta manera el trabajo de los reclusos en los centros penitenciarios, como una actividad productiva y remunerada, a excepción de los penados que les asignan penas de trabajo en beneficio de la comunidad, ya que no existe en este caso remuneración monetaria alguna y la protección que en este caso se les otorga es a las derivadas de su inclusión en la acción protectora del sistema de la Seguridad Social en los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

El Real Decreto regula la relación laboral de carácter especial existente entre el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u organismo autonómico equivalente y los internos que desarrollen una actividad laboral en los talleres productivos de los centros penitenciarios, así como la de quienes cumplen penas de trabajo en beneficio de la comunidad. Con las siguientes exclusiones:

- a. La relación laboral de los internos en régimen abierto sometidos a un sistema de contratación ordinaria con empresarios, ya que en este supuesto serán reguladas por la legislación laboral común, y
- b. las diferentes modalidades de ocupación no productiva que se desarrollen en los establecimientos penitenciarios, tales como la formación profesional

ocupacional, el estudio y la formación académica, las ocupacionales que formen parte de un tratamiento, las prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento, las artesanales, intelectuales y artísticas y, en general, todas aquellas ocupaciones que no tengan naturaleza productiva<sup>10</sup>.

En tal sentido el decreto califica como trabajadores a los internos que desarrollen actividades laborales de producción por cuenta ajena en los talleres productivos de los centros penitenciarios y como empleador el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente. Para una mejor comprensión del mencionado decreto se dividirá en seis partes:

### **3.1.2.1 Obligación del Estado Español de generar puestos de trabajo.**

El Estado a través de los Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente, deberá mantener una oferta de puestos de trabajo acorde con las disponibilidades económicas, ordenada en un catálogo y clasificada por actividades, especificando la formación requerida y las características de cada puesto; así mismo elaborarán una lista de puestos vacantes en los talleres productivos, todo ello con la finalidad de realizar una óptima preparación para la futura inserción laboral del interno, mediante un trabajo productivo y remunerado.

### **3.1.2.2 De los deberes y derechos de los internos. Los internos trabajadores tendrán los siguientes derechos laborales básicos:**

A no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de nacionalidad, sexo, estado civil, por la edad, dentro de los límites marcados

---

<sup>10</sup> BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. DECRETO REAL 782/2001  
[http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases\\_datos/doc.php?id=BOE-A-2001-13171](http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-2001-13171) [Consulta: 2011, Noviembre 08].

por la legislación laboral penitenciaria, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, así como por el idioma.

A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente sobre dicha materia.

Al trabajo productivo y remunerado que pudiere ofertar la Administración penitenciaria, así como a la percepción puntual de la remuneración establecida por la legislación penitenciaria, al descanso semanal y a las vacaciones anuales.

Al respeto a su intimidad, con las limitaciones exigidas por la ordenada vida en prisión, y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

A participar en la organización y planificación del trabajo en la forma y con las condiciones establecidas en la legislación penitenciaria.

A la formación para el desempeño del puesto, así como a la promoción en el trabajo.

Asimismo, tendrán derecho a que se valore el trabajo productivo realizado y la laboriosidad del interno en orden al régimen y tratamiento penitenciario, así como para la concesión de beneficios penitenciarios cuando se cumplan los requisitos establecidos por la legislación.

Los internos trabajadores tendrán los siguientes deberes laborales básicos:

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, con arreglo a las reglas de la buena fe, diligencia y disciplina, así como con las que se deriven de la actividad laboral comprendida en su programa individualizado de tratamiento.
- Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del personal responsable de la organización y gestión de los talleres, en el ejercicio regular de sus funciones.
- Contribuir a conseguir el cumplimiento de los fines de la relación laboral, tanto desde el punto de vista de su preparación para la inserción laboral, como en relación con el cumplimiento de los objetivos de la actividad laboral que se le encomienda.<sup>11</sup>

### **3.1.2.3 De la organización y dirección del trabajo.**

Corresponde al Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente la planificación, organización y control del trabajo desarrollado por los internos en los talleres penitenciarios.

Señala asimismo el mencionado decreto que el Organismo autónomo u órgano autonómico equivalente no perderá en ningún momento su condición de empleador en relación con los internos trabajadores.

---

<sup>11</sup> BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. DECRETO REAL 782/2001  
[http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases\\_datos/doc.php?id=BOE-A-2001-13171](http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-2001-13171) [Consulta: 2011, Noviembre 08]

La organización y los métodos de trabajo que se apliquen en los talleres penitenciarios tratarán de asemejarse lo más posible a los de las empresas del exterior, con el fin de favorecer su futura inserción laboral.

Los riesgos laborales presentes en la actividad desarrollada en los talleres penitenciarios estarán sometidos a la normativa correspondiente en materia de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de las adaptaciones que fueren necesarias en función de las especificidades del medio penitenciario.

La dirección y control de la actividad concreta de los internos corresponde al Director del establecimiento penitenciario y al personal encargado de realizar las funciones de dirección y gestión de los talleres, pudiendo adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control con el fin de verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

Para mayor beneficio en los resultados, los internos que realicen trabajos productivos podrán participar, siempre que no interfieran los planes productivos establecidos por el organismo autónomo u órgano equivalente autonómico, en la organización y planificación del trabajo, con arreglo a los siguientes criterios:

Aportando ideas, individual o colectivamente, sobre los planes de trabajo y los sistemas laborales.

Participando en la evaluación y análisis de los sistemas de producción y formulando, a través de las comisiones sectoriales correspondientes, propuestas para la fijación anual del módulo retributivo por el Consejo de Administración del Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente.

Formando parte de los equipos encargados del control y mantenimiento de los sistemas de seguridad y prevención de riesgos laborales<sup>12</sup>.

#### **3.1.2.4. De los Salarios y el Calendario Laboral.**

La retribución que reciban los internos trabajadores como salario por la labor realizada se determinará en función del rendimiento normal de la actividad de que se trate y del horario de trabajo efectivamente cumplido, este se calculará tomando como referencia el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, de tal manera que el salario resultante se fijará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas y al rendimiento conseguido por el trabajador, incluyendo la parte proporcional de la retribución de los días de descanso semanal y de vacaciones anuales retribuidas, así como las gratificaciones extraordinarias, en su caso.

El Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente efectuará el pago de las retribuciones mediante su ingreso mensual en la cuenta de peculio del interno. Las retribuciones del trabajo de los internos sólo serán embargables en las condiciones y con los requisitos establecidos para el salario en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Director del centro penitenciario, tiene a su cargo establecer el calendario laboral que regirá a lo largo del año, incorporando las especificidades que proceda, sistemas de jornada continua, partida, nocturna o por turnos, ahora bien, previo acuerdo con los trabajadores, el Director del centro penitenciario podrá modificar, cuando las circunstancias excepcionales de producción lo exijan, el calendario laboral aprobado o la jornada habitual.

---

<sup>12</sup> BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. DECRETO REAL 782/2001  
[http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases\\_datos/doc.php?id=BOE-A-2001-13171](http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-2001-13171) [Consulta: 2011, Noviembre 08]

Los trabajadores privados de libertad tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que se disfrutará, con carácter general, la tarde del sábado y el día completo del domingo, excepto en el sistema por turnos que se estará a lo establecido para la actividad de que se trate. Respetando de igual manera como días de descanso las fiestas laborales de la localidad donde se encuentre ubicado el centro penitenciario.

El horario de trabajo, dentro de los límites establecidos legalmente para la jornada de trabajo, será el necesario para el correcto desarrollo de la actividad productiva.

Lo referente a las vacaciones anuales de los internos trabajadores están reguladas con una duración de 30 días naturales o la parte proporcional que corresponda en su caso. El momento de disfrute de las mismas, que es el objetivo principal de las vacaciones se llevara a cabo en las instalaciones del centro de reclusión condicionado a las orientaciones del tratamiento y a las necesidades de trabajo en los sectores laborales.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo durante cualquier clase de permiso o salida autorizada. Las ausencias del trabajo no serán retribuidas.

### **3.1.2.5. De la Protección de Seguridad Social de los internos que trabajen en talleres penitenciarios.**

Los internos trabajadores sujetos a la relación laboral especial penitenciaria quedarán amparados por la acción protectora de la Seguridad Social, incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social y gozarán de la prestación de asistencia sanitaria, de la acción protectora del mismo en las situaciones de maternidad, riesgo durante el embarazo, incapacidad permanente, muerte y

supervivencia derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, jubilación y situaciones derivadas de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Una vez liberados y fuera del centro de reclusión, estarán protegidos por la contingencia de desempleo, en los términos establecidos en el Título III del texto de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Las obligaciones de afiliación, alta, baja y cotización, que las normas de Seguridad Social imponen al empresario, las asumirá el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias respecto de estos trabajadores. La cotización de los trabajadores se realizará bajo las normas siguientes:

- El tipo de cotización será el correspondiente a las situaciones por contingencias comunes incluidas en la acción protectora de estos internos.
- La cotización por las contingencias profesionales se efectuará aplicando la tarifa de primas vigente a las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, sin que, con carácter general, dicha base sea inferior a las bases mínimas de cotización por contingencias profesionales aplicables a los contratos a tiempo parcial.
- En la cotización por la contingencia de desempleo se aplicará el tipo de cotización establecido para la contratación indefinida vigente en cada momento.
- En cuanto a la obligación de cotizar, esta se mantendrá mientras dure la relación laboral y en el supuesto de suspensión de la relación laboral únicamente continuará la obligación de cotizar en las situaciones de maternidad y riesgo durante el embarazo.

### **3.1.2.6. De la Protección de Seguridad Social de los sentenciados a la pena de trabajo en beneficio de la comunidad.**

Los sentenciados a la pena de trabajo en beneficio de la comunidad que se encuentren cumpliéndola, tienen la particularidad que solo estarán incluidos en la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social a efectos de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por los días de prestación efectiva de dicho trabajo.

El organismo encargado de la cobertura de dichas contingencias es el Instituto Nacional de la Seguridad Social y el Ministerio del Interior asumirá las obligaciones que para la cobertura de las contingencias se establezcan.

### **3.1.3. El Estatuto de los Trabajadores.**

En el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, en su artículo 2, se regulan las relaciones laborales de carácter especial y en su apartado c) se incluye la de los penados en las instituciones penitenciarias. Por su parte, el artículo 134.1 del Reglamento Penitenciario regula la relación laboral especial penitenciaria y dispone: “se entiende por relación laboral especial penitenciaria la de los penados en instituciones penitenciarias, la relación jurídica laboral establecida entre el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico competente de un lado y dentro los internos trabajadores, como consecuencia del desarrollo por estos últimos de las actividades laborales de producción por cuenta ajena comprendidos en la letra c) del artículo 27.1 de la Ley Orgánica General Penitenciaria, excluidas las actividades productivas mediante fórmulas cooperativas o similares”. En virtud de lo anterior, la relación laboral especial penitenciaria queda configurada por las siguientes características:

### **a) Sujetos**

De una parte, a modo de empleador, siempre actuará el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano equivalente, en las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, como consecuencia de las funciones o competencias asignadas en su creación, ya que una de sus finalidades es proporcionar trabajo retribuido a los internos.

Así el Real Decreto 326/1995, de 3 de marzo, por el que se regula el Organismo Autónomo de Trabajo y Prestaciones Penitenciarias le atribuye la organización del trabajo productivo y la realización, a tal efecto de actividades comerciales industriales, financieras y análogas. El otro sujeto de la relación laboral será el interno, sin discriminación por razón de nacionalidad, cuya única posibilidad de trabajo es la que le proporciona el Organismo Autónomo.

### **b) Objeto**

El Objeto de la relación laboral viene constituido por las actividades productivas desarrolladas por el Organismo Autónomo que puedan satisfacer las aspiraciones laborales de los reclusos y sean compatibles con la organización y seguridad del establecimiento Penitenciario. Estas actividades laborales son consideradas elemento fundamental del tratamiento.

### **c) Lugar y tiempo**

La relación laboral especial penitenciaria está condicionada por el ingreso y permanencia del recluso en el centro penitenciario, no siendo posible prever la duración de dicha relación, ya que pueden incidir múltiples circunstancias (libertades condicionales, excarcelaciones, traslados, etc...).

Quedaría excluido del ámbito de la relación laboral especial penitenciaria el trabajo que realicen en el exterior los reclusos en régimen abierto y por sistemas de contratación ordinaria con empresas, que se regulará por la legislación laboral común, sin perjuicio de la tutela de la ejecución de estos contratos que pueda realizarse por la autoridad penitenciaria, según el artículo 134.2. También quedan excluidas las diferentes modalidades de ocupación no productivas que se desarrollen en los Establecimientos Penitenciarios, tales como la formación profesional, el estudio y la formación académica, las ocupacionales que formen parte del tratamiento, las prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento y las artesanales, intelectuales y artísticas, y, en general todas aquellas ocupaciones que no tengan naturaleza productiva, de acuerdo con el artículo 134.3. La relación laboral especial penitenciaria se regula por lo dispuesto en el Reglamento Penitenciario y sus normas de desarrollo. Las normas de legislación laboral común incluido el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sólo serán aplicables a los casos en que se produzca remisión expresa del Reglamento o de la normativa de desarrollo.

### **3.1.4.- Jurisprudencia Española.**

La lesión del derecho fundamental de los penados a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes a la seguridad social ha sido objeto de estudio del Tribunal Constitucional Español, así ha señalado en su sentencia 172/1989 a propósito de una demanda de amparo, que el derecho al trabajo remunerado del penado ofrece un doble aspecto: En primer lugar, la obligación de la Administración Penitenciaria de crear la organización prestacional en la medida que sea necesario proporcionar a todos los internos un puesto de trabajo, tratándose de un específico deber de crear y proporcionar los puestos de trabajo que permitan la disponibilidad presupuestaria, sin perder de vista la finalidad reeducadora y de reinserción social que posee la pena por mandato

constitucional. En segundo lugar, el derecho que tienen los privados de libertad a una actividad laboral retribuida o puesto de trabajo dentro de la organización penitenciaria.

Concluye el Tribunal Constitucional señalando que la Administración Penitenciaria debe superar de manera gradual las carencias e imposibilidades de proporcionar a los internos un trabajo retribuido, arbitrando las medidas necesarias a su alcance y observando hasta tanto no se consiga el pleno empleo, el orden de prelación establecido para distribuir los puestos de trabajo, según la legislación vigente<sup>13</sup>.

### **3.2 Ordenamiento Jurídico de El Salvador**

La Constitución de la República de El Salvador, decretada el 15 de Diciembre de 1983 señala el trabajo como una función social, que goza de la protección del Estado y del mismo modo establece la obligación del Estado de emplear los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, de tipo manual o intelectual con el fin de asegurarle al trabajador y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna, sin hacer ningún tipo de distinción entre el trabajador en libertad y el privado de la misma.

El último aparte del Artículo 27 hace mención expresa a la organización de los centros penitenciarios y su función de reinserción social. Dicha disposición expresa: "... El Estado organizará los centros penitenciarios con objeto de corregir a los delincuentes, educarlos y formarles hábitos de trabajo, procurando su readaptación y la prevención de los delitos".

---

<sup>13</sup> MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, "El derecho al trabajo de los penados y la efectividad de los derechos fundamentales", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1990, núm. 42, pág. 305-311.

### **3.2.1. Código Penal de El Salvador**

Su función es adecuar las conductas de las personas que dañan bienes jurídicos, estableciendo al mismo tiempo una sanción para aquellos cuya conducta encaje en la del tipo penal. La finalidad de las penas que impone el Derecho Penal es la corrección y readaptación del delincuente. Tal finalidad es exclusivamente para las penas privativas de libertad.

El Artículo 47 del Código Penal da el concepto de Pena, pero delega la función de ésta a la Ley Penitenciaria, demostrando la vinculación del Código Penal con el Derecho a la Reinserción Social a través de las medidas de suspensión condicional de la pena, así en el Artículo 86 se establece para aquellas personas que demuestren al Consejo Criminológico que será inminente su reinserción social, la suspenderá la pena habiendo cumplido un tiempo prudencial de su condena.

### **3.2.2. Código Procesal Penal Salvadoreño**

Este Código establece las formas de proceder en los casos penales, las principales características de éste son la protección y el desarrollo de las garantías procesales, la presunción de inocencia, juez imparcial, entre otros. Pero lo que lo vincula con el Derecho a la Reinserción Social es su Artículo 55-A, que asegura el respeto de los derechos de toda persona mientras se mantenga privada de libertad por cualquier causa y es aquí donde protege el derecho al trabajo del interno sin que exista limitante alguna.

### **3.2.3. Ley Penitenciaria de El Salvador**

La Ley Penitenciaria surge por un mandato constitucional por la remisión que establece el artículo 27 N° 3 que obliga al Estado a organizar los centros

penitenciarios con el objeto de corregir a los delincuentes.

La Ley Penitenciaria tiene por finalidad brindar al condenado, por medio de la ejecución de la pena, las condiciones favorables para su desarrollo personal, que le permitan una armónica integración a la vida social al momento de recobrar su libertad. Asimismo, establece la Ley Penitenciaria que las instituciones penitenciarias tienen por misión fundamental procurar la readaptación social de los condenados.

Dicha Ley, determina que se brindará al interno asistencia para buscar trabajo, preparar documentación y, si fuera el caso, buscar vivienda, ésta y otras disposiciones son producto de la aceptación de las reglas mínimas para el tratamiento de reclusos, por lo deja en manifiesto la influencia del derecho internacional en las disposiciones de la Ley Penitenciaria.

#### **3.2.4. Ley Penitenciaria y el Reglamento General**

Tal reglamento surge a raíz del Artículo 135 de la Ley penitenciaria, cuya finalidad es facilitar la aplicación de la Ley regulando la actividad penitenciaria, la cual se deberá realizar para lograr la reinserción social de los penados y de los sujetos a medidas de seguridad privativas de libertad.

Regula de manera satisfactoria las disposiciones de la Ley, siempre enfocando su acción a la readaptación del interno según el contenido del artículo 181. Cabe destacar también la forma como desarrolla el aspecto del trabajo social que sigue con la finalidad máxima del sistema penitenciario, ya que delega un trabajo social para el interno a modo de darle una intervención y tratamiento que promueva su cambio de conducta y se logren de mejor manera los objetivos propuestos. Además de todo esto, se regula la ayuda post-

penitenciaria para los internos para asegurarles que el Estado está preocupado por reincorporarlos a la sociedad de manera exitosa.

Un análisis de la legislación de El Salvador sobre la materia nos merece las siguientes consideraciones: El sistema penitenciario en el país citado está determinado por la constitución, el código penal, el código procesal penal, la ley penitenciaria y el reglamento general, instrumentos jurídicos estos que determinan la eficacia de la protección de los derechos laborales en el sistema penitenciario salvadoreño que busca como fin único la reinserción social a través de formar al penado en hábitos de trabajos procurando su readaptación una vez que se le ha otorgado los beneficios establecidos por el código procesal penal, el cual garantiza el derecho al trabajo de los penados, de manera que la ley penitenciaria, determina que se brindará al interno asistencia para buscar trabajo, preparar documentación, y si fuera el caso, buscar vivienda, estas y otras reglas mínimas en el sistema penitenciario del El Salvador están encaminadas al derecho a la reinserción social tutelado en la constitución de ese país.

La normativa desarrollada por el ordenamiento jurídico del El Salvador en el artículo 55-A, del código procesal penal ofrece al privado de libertad el derecho al trabajo vinculado con el derecho de la reinserción social del individuo, la ley penitenciaria determina que se brindará al interno asistencia para buscar trabajo, preparar documentación y, si fuera el caso, buscar vivienda, ésta y otras disposiciones son producto de la aceptación de las reglas mínimas para el tratamiento del reo. Son estas las condiciones que la legislación venezolana y el Estado a través de sus órganos competentes deben desarrollar como consecuencia del mandato constitucional referente a la obligación del Estado de garantizar el trabajo en los centros penitenciarios, contrario a la realidad venezolana pues la búsqueda de trabajo penitenciario corresponde al penado, su familia, parientes o amigos.

## **Capítulo IV**

### **Regulación del Trabajo Penitenciario en Venezuela**

#### **4.1 Marco normativo del Trabajo Penitenciario en Venezuela**

Según las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos, la Ley de Régimen Penitenciario y la Ley Orgánica del Trabajo, consagran y reconocen el derecho y el deber de todo ser humano de trabajar sin más limitaciones que las que establezca la ley.

##### **4.1.1 Derecho al trabajo, deber de trabajar y política de empleo.**

La CRBV, dentro de los derechos fundamentales consagra que toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. Así mismo impone el deber del Estado como garante de la adopción de medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Señala, como se indicó arriba, de igual forma el trabajo como un hecho social que gozará de la protección del Estado y para un estricto cumplimiento de esta obligación del Estado establece una serie de principios: Primacía de la realidad o de los hechos, frente a la forma o apariencia; Principio de Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores; Principio in dubio pro operario; Principio de no discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición; y Principio Protectorio o de tutela de los trabajadores.

Esa concepción social del trabajo busca resaltar el carácter humano que éste tiene sin que medie ningún tipo de discriminación o condiciones, prelando el contenido ético-social sobre el carácter patrimonial. Así el estatus de trabajador dentro del marco del trabajo considerado como hecho social, se adquiere por el simple hecho de ser persona humana y tener la aptitud para ello, entiéndase, la medida de las destrezas y habilidades que posee una persona para ejercer un oficio, independientemente de que la persona se encuentre libre o privada de libertad.

La Ley de régimen Penitenciario en su Capítulo V referente al Trabajo Penitenciario lo señala como un derecho y un deber, con carácter formativo y productivo y cuyo 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.

El trabajo penitenciario está concebido como uno de los mecanismos para alcanzar la “reinserción” social del penado y además el aprendizaje de un oficio que indudablemente constituye una herramienta para que pueda vivir dignamente una vez cumpla la pena y recupere la libertad. Es ésta precisamente la finalidad de la imposición de una pena privativa de libertad, las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos lo señalan al establecer que 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<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> REGLAMENTO DE LA LEY DE RÉGIMEN PENITENCIARIO (1975), Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 30.816, Octubre 9, 1975.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), difunde la garantía de un "*...sistema penitenciario que asegure la rehabilitación del interno y el respeto de sus derechos humanos*", prefiriendo ante todo el "*régimen abierto y el carácter de colonias agrícolas penitenciarias, además de las fórmulas de cumplimiento de penas no privativas de libertad antes que las medidas de naturaleza reclusoria*", postulado éste que es conforme con el objetivo de reinserción social que se le asigna a la pena la Ley de Régimen Penitenciario, para lo cual se establecen sistemas y tratamientos gradualmente progresivos, encaminados a fomentar en el penado el respeto de sí mismos, los conceptos de responsabilidad y convivencia social y a la voluntad de vivir conforme a la ley.

La pauta contenida en el artículo 272 del texto constitucional, encuentra obstáculos en su obtención, toda vez que la pena privativa de libertad pone en tela de juicio su función reeducativa y socialmente readaptadora cuestionándose la idea de resocialización, pues como lo afirma Pavarini, citado por Leal y García "*...el mayor problema que ésta encuentra es la institución misma de la prisión, pues no se puede educar para la libertad estando en prisión ni mucho menos se puede aislar al individuo para ser socializado, en un lugar donde la violencia es el germen de diversos procesos criminosos*".

De allí se deriva entonces la responsabilidad del Estado de crear cuantos puestos de trabajo como ambientes de trabajo sean necesarios para dar efectivo cumplimiento al precepto constitucional y lograr de esta manera que el trabajo penitenciario no goce solamente de mero reconocimiento formal del derecho al cual es acreedor el trabajador privado de libertad, sino que se logre desarrollaren el plano de la realidad penitenciaria.

Ahora bien, con la certeza que el trabajo desarrollado dentro de los centros penitenciarios por trabajadores privados de su libertad, se encuentra

protegido por la CRBV; la Ley de Régimen Penitenciario en aras de llenar el vacío legal creado remite las relaciones laborales que se deriven del trabajo penitenciario a las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), sin que éste cuerpo normativo cuente con un régimen especial aplicable a las especialísimas condiciones de trabajo dentro de los centro penitenciarios. De esta manera el trabajador penitenciario se ve favorecido por los privilegios que ofrece la LOT, entre ellos el principio de la Irrenunciabilidad de las normas laborales sin perjuicio de la condición de libertad o no, consagrado en el artículo 3 de la mencionada Ley que reza *“en ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores”*.

Se presenta así el principio de territorialidad en el artículo 10 de la LOT, estableciendo el ámbito de aplicación de la ley al señalar que rige a venezolanos y extranjeros con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y en ningún caso serán renunciables ni relajables por convenios particulares, nuevamente sin hacer ninguna exclusión dada por la condición de privación de libertad, lo que deja claro el verdadero propósito del legislador, de proteger y enaltecer el trabajo, entendido como todas las situaciones y relaciones jurídicas que se deriven del trabajo como hecho social.

Como consecuencia de lo expuesto el trabajador penitenciario posee los mismos derechos y deberes que posee un trabajador en libertad y constituye obligación del Estado Venezolano a través del Ministerio de Interior y Justicia, señala la Ley de Régimen Penitenciario, la creación de políticas de fomento de empleo dependiente mediante la formación de talleres y microempresas penitenciarias, con la participación de la población reclusa, gobernaciones, municipios, empresas y organismos públicos y privados.

Se crea de esta manera una carga impositiva para el Estado de implantar condiciones de trabajo en un ambiente donde no regula el mismo; el principal

inconveniente viene dado en que si se incluye la participación de agentes externos, tales como gobernaciones, municipios, empresas y organismos públicos y privados surge la duda sobre ¿A quién se puede considerar empleador en las relaciones laborales penitenciarias? ¿Si se trata de microempresas penitenciarias pertenecientes a un recluso, tendrá el venezolano privado de libertad la capacidad para contratar? Y de ser así, ¿podría un recluso cumplir con los deberes y obligaciones de un patrono a la luz de la Ley Orgánica del Trabajo y de la Constitución Nacional? Todos estos son vacíos legales que no se han aclarado ni por vía reglamentaria ni por vía judicial.

Se trata pues de un problema sobre trabajo-empleo de un grupo social cuya principal característica es la falta de un ordenamiento jurídico claro. De esta manera, se debe acudir a la sub-rama del derecho del trabajo denominada Derecho de Empleo, para determinar si por esa vía se encuentra una solución sobre su condición jurídica.

#### **a) Función del derecho de empleo.**

El trabajo ha existido a lo largo de la historia de la humanidad como medio de subsistencia. Sus modalidades y formas han variado y se han ido adaptando a los cambios que han causado la tecnología y la globalización. El derecho de empleo es una disciplina relativamente nueva que deriva del derecho del trabajo. Este último puede ser definido como un “[...] conjunto de normas que se ocupa del régimen jurídico del mercado de trabajo, de los sujetos que operan en él y de las políticas que se desarrollan en su seno”<sup>15</sup>. También ha sido definido como:

“[...] aquel sector del Ordenamiento Jurídico integrado por todas las normas jurídicas que, independientemente de cuál sea su

---

<sup>15</sup> MIGUEL RODRÍGUEZ- PIÑERO ROYO, *Lecciones de Derecho del Empleo*, Tecnos, Madrid, p. 23.

procedencia, están llamadas a incidir de modo significativo en el objetivo de dispensar una protección socioeconómica adecuada al empleo, con referencia a determinados colectivos de la sociedad, aquellos precisamente que más necesitados están de ésta<sup>16</sup>.

De esta definición se puede advertir que el derecho de empleo está dirigido a solucionar los problemas que se presentan en el campo laboral para favorecer a los sectores de la población vulnerables y expuestos a la segregación en este campo, para solucionar los problemas socioeconómicos del mercado laboral.

La normativa del derecho de empleo pretende organizar las medidas necesarias para el desarrollo de las políticas de empleo, y que a su vez las mismas sean efectivas para lograr el acceso de la población a los puestos de trabajo que se requieran, en beneficio de la economía y productividad del país y de la sociedad en general. La proliferación de normas, la importancia de las políticas de empleo ante el auge del desempleo, las necesidades que atraviesa el mercado de trabajo, es lo que ha determinado el nacimiento del derecho de empleo como una rama autónoma del derecho.

### **a.1. Sus características**

Los rasgos más importantes de esta sub-rama científica del Derecho del Trabajo se pueden sintetizar de la siguiente manera<sup>17</sup>:

- Contiene garantías que permiten a las personas participar en igualdad de condiciones en el mercado de trabajo.
- Es un derecho de prevención, diagnosticando los problemas del mercado de trabajo, y aportando soluciones a estos.

---

<sup>16</sup> OLIMPIA MOLINA HERMOSILLA, *La dimensión jurídica de la política de empleo. El derecho del empleo como nueva categoría sistemática*, Mergablum, Sevilla, 2005, p.63.

<sup>17</sup> OLIMPIA MOLINA HERMOSILLA, *La dimensión jurídica...* op. cit., pp. 28-30.

- Es un derecho vivo, en constante transformación.
- Es un derecho especial de naturaleza híbrida, que involucra relaciones tanto de derecho público como de derecho privado, esto debido a que está conformado por normas legales emanadas del Poder Público, y por otra parte en él intervienen sujetos privados.
- Se trata de un derecho reconocido a colectivos de la población, más que a las personas consideradas individualmente.
- Está dirigido a beneficiar a los más necesitados en materia laboral, como medio para alcanzar la igualdad real.
- Puede articularse como una rama jurídica autónoma del ordenamiento jurídico.

### **a.2. Función del derecho de empleo**

La función del derecho de empleo es manejar un conjunto de instituciones y de relaciones jurídicas que tienen en común el desarrollarse en el mercado de trabajo<sup>18</sup>. El derecho de empleo tiene como finalidad “[...] *lograr la consecución del objetivo de ofrecer un empleo a todas las personas interesadas en ello, tratando de garantizar así mismo, que éste sea libremente escogido por el sujeto y productivo para la comunidad de la que forme parte*”<sup>19</sup>.

### **a.3. Alcance del derecho de empleo**

El derecho de empleo está dirigido no sólo a abarcar a la población desempleada, sino que actúa sobre la población económicamente activa. Este derecho pretende:

“[...] el relanzamiento del principio de legitimidad procedimental, a

---

<sup>18</sup> IDEM, p. 25.

<sup>19</sup> IDEM, p.183.

través de una actuación que busca la implicación y el acuerdo de sus destinatarios, logrado mediante la participación de sus representantes. Todo ello se traduce en la asunción del acuerdo como método predominante de elaboración de las medidas jurídicas tendentes a dotarlo de contenido”<sup>20</sup>.

Es decir, se trata de un derecho de integración de las necesidades de la población palpando y plasmando la realidad de las situaciones en las normas, para que estas sean realmente efectivas. Conlleva al diálogo social, que involucra a todos los sectores de la sociedad, para lograr los fines económicos que se persiguen a través de la generación de empleos, y a la vez sensibilizar a la población acerca de este problema, ya que están en juego sus intereses. Esto debe involucrar a todos los sectores laborales del país, a los representantes de los trabajadores, a los representantes de los patronos, a los representantes del Gobierno, a los factores productivos.

El derecho de empleo se configura como una rama o subsector del derecho del trabajo, integrado a éste como una de sus áreas temáticas principales. Podemos definirlo como el conjunto de normas que se ocupa del régimen jurídico del mercado de trabajo, de los sujetos que operan en él y de las políticas de se desarrollan en su seno<sup>21</sup>. Su objeto es un conjunto de instituciones y de relaciones jurídicas de naturaleza muy diferente, que tienen como elemento común e integrador el surgir y desarrollarse dentro este mercado.

Es necesario precisar que la relación de empleo no es la única que interesa a esta rama, pues el intercambio de oferta y demanda de trabajo que genera empleo puede organizarse de múltiples formas y no todas ellas son laborales. Además, otras instituciones y relaciones jurídicas que se establecen y se desarrollan en el mercado laboral interesan a esta disciplina jurídica. Así pues,

---

<sup>20</sup> MOLINA HERMOSILLA, OLIMPIA, *La dimensión jurídica de la política...*, op. cit, p.198.

<sup>21</sup> Para profundizar en el estudio del Derecho de Empleo como disciplina jurídica Véase M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO (Director), *Lecciones de Derecho del Empleo*, Tecnos, Madrid, 2003.

la formación profesional, las políticas de empleo y la gestión e intermediación laboral, entre otras.

En el mercado de trabajo actúan una serie de sujetos públicos y privados, cada uno de los cuales cumplen una determinada función y persigue un determinado interés. Un tipo concreto de estos sujetos (los públicos), tienen a su cargo determinadas responsabilidades en cuanto a su funcionamiento. Conforme a la CRBV, el Estado tiene que asegurar el funcionamiento del mercado de trabajo estableciendo sus reglas esenciales e intervenir directamente para lograr los niveles de empleo considerados adecuados. De esta manera, el artículo 87 CRBV establece que “[...] *El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva*”.

El Derecho de Empleo debe analizar el marco jurídico del funcionamiento del mercado de trabajo, que tiene una íntima vinculación con el Estado. Su responsabilidad va a ser la de asegurar la existencia de un mercado que funcione adecuadamente, dotándolo de reglas y de instituciones que faciliten su funcionamiento. La existencia de niveles de empleo y desempleo, la disponibilidad de una mano de obra suficiente y adecuada, son responsabilidades que el Estado asume y que pone en práctica mediante un conjunto normativo extenso y complejo, esto es, a través de la política de empleo.

Podemos encontrar varias definiciones de política de empleo. La mayoría de ellas apuntan a considerarla como “*el conjunto de actuaciones directas de los poderes públicos sobre las disponibilidades de empleo y las cualificaciones profesionales, así como el ajuste de unas y otras en el mercado de trabajo, o bien aquellas actuaciones que se llevan a cabo sobre los elementos y el funcionamiento del mercado de trabajo a fin de conseguir los objetivos clásicos*”.

*en materia de cantidad, calidad y forma de ocupación de la población activa*<sup>22</sup>”. Se constituye como la principal herramienta por medio de la cual el Gobierno puede enfrentar de manera organizada el problema del desempleo y mejorar así las condiciones del mercado de trabajo, con mayor especificidad el trabajo penitenciario.

### **b) La política de empleo**

Las políticas de empleo pueden ser activas o pasivas. Las primeras quedan englobadas en un conjunto muy heterogéneo de medidas que actúan sobre el mercado de trabajo, con el objetivo de procurar la creación neta de empleo. Una clasificación de las medidas de política activa de empleo en función de sus objetivos podría ser la siguiente: de “creación de empleo”, de “mantenimiento o preservación de empleo” y de “reparto o distribución de empleo”.

Dentro de la clasificación de la política de creación de empleo se encuadran las siguientes medidas: *a)* política de inserción, *b)* política de fomento de empleo y *c)* política de fomento de autoempleo. Junto a estas, debemos mencionar a las políticas de igualdad de oportunidades, que presentan un carácter transversal, por lo que su adecuada realización exige inspirar cada una de las actuaciones que se lleven a cabo en los distintos componentes de la política de empleo.

Con relación a las medidas de política pasiva, estas asumen una nueva dimensión para dar satisfacción al objetivo de lograr la participación de sus destinatarios en el mercado de trabajo, convirtiéndolas de este modo en

---

<sup>22</sup> ANTONIO MARTÍN VALVERDE. «La política de empleo: caracterización general y relaciones con el Derecho del Trabajo», *Documentación Laboral*, nº 9, 1983, p. 61.

políticas de inserción social<sup>23</sup>. Veremos cómo en el sistema venezolano las políticas de autoempleo están íntimamente vinculadas con las de inserción social, pues han sido diseñadas principalmente con esa finalidad.

Una política de empleo debe ser entendida de manera integral, que comprenda no sólo la generación de empleo sino también la calidad del mismo. Reconociendo que las políticas laborales no bastan para generar empleo, asume importancia la necesidad de reactivación de la demanda de empleo y se establece que si la flexibilidad laboral no está acompañada por un rápido aumento de ésta, se hace necesaria una cobertura apropiada de protección laboral, políticas activas en el mercado de trabajo, apoyo al sector informal y el desarrollo del sistema de protección social<sup>24</sup>.

En este sentido, el Gobierno tiene claro que el desarrollo exitoso de una política de empleo debe fundamentarse en: a) la estabilización macroeconómica como condición para la eficiencia de las inversiones públicas y estímulo de la inversión privada, b) una política sectorial de industrialización y transformación productiva, c) desarrollo del ámbito local como espacio privilegiado para generar empleo, d) protección de la calidad y movilidad del empleo, e) una política salarial activa, f) una economía popular y solidaria, g) programas sociales como generadores de empleo independiente, h) fomento del empleo independiente y asociativo y i) capacitación para el trabajo y un eficaz sistema de intermediación laboral por parte del Estado<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> Véase OLIMPIA MOLINA HERMOSILLA, *La dimensión jurídica de la Política de Empleo. El Derecho del Empleo como nueva categoría sistemática*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Mergablum, Sevilla, 2005, p. 73.

<sup>24</sup> Véase VÍCTOR TÓKMAN, «Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina», en <http://www.eclac.cl>, p. 41 y SS.

<sup>25</sup> Véase MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO, *Líneas Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001 – 2007*, en: <http://www.mpd.gob.ve>.

Bajo esta visión el Gobierno mantiene un esquema rígido con relación al empleo dependiente, creando nuevas leyes de protección y amparo para los trabajadores por cuenta ajena, entre las que podemos mencionar a la Ley del Régimen Prestacional de Empleo, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley programa de alimentación para los trabajadores, entre otras. A partir del año 2002 se han dictado decretos legislativos de inamovilidad laboral para dar, de alguna manera, mayor seguridad y estabilidad a los trabajadores frente a la ausencia de una necesaria ley de estabilidad del empleo, así como anualmente, siguiendo la misma fórmula se decreta el salario mínimo interprofesional, que como veremos más adelante, ha sido unificado en su cuantía para los sectores urbano y rural. Sin embargo, nada se ha dicho sobre el trabajo penitenciario.

Este tipo de medidas aumentan el costo laboral que representa para un empleador contratar nuevos trabajadores. Para contrarrestar esta situación han sido creadas algunas políticas de fomento fiscal para las empresas, tales como la simplificación de los procedimientos administrativos que dificultan la actividad exportadora, el desarrollo de zonas francas de exportación, la fijación de tasas para cada tributo de acuerdo con las actividades realizadas, incentivos a la producción y necesidades del fisco, entre otras<sup>26</sup>.

Otro factor determinante en la política de empleo está relacionado con el sistema de seguridad social venezolano. Está diseñado como un sistema de protección social de corte universal y las leyes de los regímenes prestacionales que desarrollan cada rama del sistema<sup>27</sup> han sido elaboradas bajo el paradigma de inclusión social y prevén la posibilidad de que los trabajadores

---

<sup>26</sup> MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA PLANIFICACIÓN Y EL DESARROLLO, «Programa Económico...», op. cit., pp. 1-4.

<sup>27</sup> Los regímenes prestacionales del sistema de seguridad social son salud, servicios al adulto mayor y otras categorías de personas, empleo, pensiones y otras asignaciones económicas, seguridad y salud en el trabajo y vivienda y hábitat.

independientes y los miembros de las asociaciones cooperativas tengan la posibilidad de cotizar al sistema y estar bajo su cobertura protectora frente a contingencias como seguridad y salud en el trabajo, vejez y desempleo.

De esta manera, el artículo 4 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS) establece que *“la seguridad social es un derecho humano y social fundamental e irrenunciable garantizado por el estado a todos los venezolanos [...] independientemente de su capacidad contributiva, condición social, actividad laboral, medio de desenvolvimiento, salarios, ingresos y renta [...]”*. La estructura del sistema de seguridad social se transformó de un vetusto sistema de seguros sociales obligatorios y de cobertura limitada para los trabajadores bajo relación de dependencia, afiliados al sistema, en un modelo de corte universal y solidario para el cual no importa la capacidad contributiva ni actividad laboral de sus beneficiarios, que pretende generar medidas destinadas a reducir la carga social y familiar del desempleo, en donde tiene cabida el trabajo en régimen penitenciario.

Con el nacimiento del régimen prestacional de empleo, siguiendo lo dispuesto por el artículo 81 LOSSS que señala que *“se crea el Régimen Prestacional de Empleo que tiene por objeto garantizar la atención integral a la fuerza de trabajo ante las contingencias de la pérdida involuntaria del empleo y desempleo [...]”* fueron reforzadas las prestaciones de desempleo y el Estado, a través de sus órganos respectivos, asume un papel determinante en la capacitación, formación e intermediación laboral. Sería pues, sujetos de estas prestaciones los reclusos que no presten actividad laboral.

El dato más relevante de la política de empleo venezolana podemos encontrarlo en el impulso de una política de promoción y fortalecimiento de la economía social, con lo cual se aspira trascender el campo de la tradicional relación capital-trabajo que determina el empleo dependiente, dando paso al

surgimiento de nuevos sujetos económicos que fundamentan sus relaciones productivas en la democratización de la propiedad de los medios, recursos, ganancia y beneficios, para generar de manera colateral y solidaria beneficios para la comunidad en general<sup>28</sup>.

Sin duda, la principal política activa de empleo es la creación de puestos de trabajo por medio del autoempleo. De esta forma el mismo Gobierno disminuye el costo laboral que sus trabajadores bajo relación de dependencia, le generan, otorga prioridad y fomenta ayuda dirigida a los trabajadores autónomos, asociaciones cooperativas, mujeres, discapacitados, jóvenes que buscan su primer empleo, empresas de producción social, entre otras. Organiza programas masivos de capacitación destinados a microempresarios y trabajadores por cuenta propia<sup>29</sup> y brinda atención especial a las zonas rurales, con la finalidad de recuperar la agricultura nacional y el empleo en el sector agrícola. Por último, se prevé la creación de un sistema de reconversión industrial y apoyo a las pequeñas y medianas industrias, particularmente a las que pertenecen a la economía social. Existe, entonces, una política de empleo que puede insertarse dentro de los centros penitenciarios aprovechando toda esta estructura que ha sido diseñada para tratar el desempleo.

#### **4.1.2. De la protección de Seguridad Social del Trabajador Penitenciario en Venezuela.**

Señala la Ley de Régimen Penitenciario que las microempresas creadas para fomentar el empleo dentro del recinto carcelario deberán adecuarse al

---

<sup>28</sup> Véase DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO. MINISTERIO DEL TRABAJO, *Informe sobre la situación del mercado laboral y las políticas de empleo de la República Bolivariana de Venezuela*, noviembre 2004, en: <http://www.camtandinos.org>.

<sup>29</sup> Según datos del Instituto Nacional de Estadística, hasta el año 2003 el mercado de trabajo se caracterizaba por tener un sesenta por ciento (60%) de su fuerza de trabajo dentro de los niveles de analfabetos o Sin Nivel y Nivel Básico. Dato de gran interés para permitirnos entender la prioridad que el Gobierno brinda las medidas de formación profesional.

sistema de seguridad social vigente, esto es la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, entendiéndose por Sistema de Seguridad Social el conjunto integrado de sistemas y regímenes prestacionales, complementarios entre sí e interdependientes, destinados a atender las contingencias objeto de la protección de dicho sistema.

La seguridad social es un derecho humano y social fundamental e irrenunciable, garantizado por el Estado a todos los venezolanos residentes en el territorio de la República y a los extranjeros residenciados legalmente en él, independientemente de su capacidad contributiva, condición social, actividad laboral, medio de desenvolvimiento, salarios, ingresos y renta, conforme al principio de progresividad y a los términos establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en las diferentes leyes nacionales, tratados, pactos y convenciones suscritos y ratificados por Venezuela.

La seguridad social concierne a todos los miembros de la sociedad, porque protege la salud, la vejez, la familia y el trabajo. Por esta razón, se la reconoce como una necesidad fundamental de la humanidad, y constituye también uno de los pilares institucionales de la sociedad contemporánea, que contribuye a realizar una mejor justicia social y económica, en función del mejoramiento de los niveles de vida y bienestar social, sin los cuales la paz social sería una utopía.

Estos conceptos reflejan obviamente las nuevas proyecciones políticas de la seguridad social, que han tomado presencia en el mundo después de la Segunda Guerra Mundial, cuando se puso de manifiesto la necesidad de una colaboración más estrecha entre las naciones, en el campo económico, para lograr, entre otros objetivos, mejores niveles de seguridad social.

De esta manera, la seguridad social ha dejado de ser concebida exclusivamente como un instrumento técnico de cobertura de riesgos, según el esquema de los seguros sociales clásicos, para constituir un objetivo de las políticas nacionales de bienestar social, y como éste es el fin coincidente de la política económica (esencialmente social), se reconocen relaciones estrechas e interdependientes entre la seguridad social y la economía nacional, en el marco de una política integrada de lo económico y lo social, ya que estos dos ámbitos políticos no deben ir por caminos separados. En efecto, el desarrollo económico depende de la participación y colaboración de los factores humanos, y esta condición, a su vez, depende de la salud, la capacidad de trabajo y la protección de la seguridad social.

La seguridad social es una variable del desarrollo social condicionada por la economía nacional. Pero, todavía la pobreza es el signo predominante en una gran parte del mundo que lucha por salir del subdesarrollo. Si pensamos, por ejemplo, en los graves problemas de desnutrición, analfabetismo y desempleo que afectan el orden social y económico de una gran parte del mundo, la seguridad social en este contexto debe contribuir a la protección social de los grupos marginados junto con otros programas específicos de atención primaria de salud y acción social. Frente a estas realidades, el grado de desarrollo económico condiciona los alcances de la seguridad social y determina la coordinación de los métodos de los seguros sociales y la asistencia social.

La seguridad social consiste en un conjunto de garantías económicas, médicas y sociales que contribuye al bienestar social general, y dentro de este concepto es un derecho que el Estado reconoce a los miembros de la sociedad, que se concreta por medio de una redistribución.

Los beneficios de la seguridad social corresponden a las necesidades socioeconómicas y a las aspiraciones colectivas por un mayor bienestar, que

derivan de la realidad económica, social, demográfica y cultural, a las cuales debe dar respuesta globalmente la política. Por ello, cuanto más estrecha sea la relación entre la política, y la realidad, más válidos serán los programas de seguridad social, que operan en función de parámetros de orden económico, demográfico, político, psicológico, etc. Si no se investigan estos factores, se cae en improvisaciones o en modelos normativos que marchan inevitablemente hacia el fracaso o la derogación, porque no han surgido de la realidad del país. Pero, entre la verdad social y la verdad política es necesario ubicar la verdad técnica que defina los medios y las fórmulas que permiten adaptar las soluciones sociales y la evolución del sistema a las posibilidades económicas, así como lograr un aprovechamiento racional y efectivo de los recursos disponibles en relación con las necesidades reales que deben ser protegidas por la seguridad social.

**El Sistema de Seguridad Social garantizará las prestaciones siguientes sin discriminación alguna:**

1. Promoción de la salud de toda la población de forma universal y equitativa, que incluye la protección y la educación para la salud y la calidad de vida, la prevención de enfermedades y accidentes, la restitución de la salud y la rehabilitación oportuna, adecuada y de calidad.
2. Programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
3. Promoción de la salud de los trabajadores y de un ambiente de trabajo seguro y saludable, la recreación, la prevención, atención integral, rehabilitación, reentrenamiento y reinserción de los trabajadores enfermos o accidentados por causas del trabajo, así como las prestaciones en dinero que de ellos se deriven.
4. Atención integral en caso de enfermedades catastróficas.
5. Atención y protección en caso de maternidad y paternidad.

6. Protección integral a la vejez.
7. Pensiones por vejez, sobrevivencia y discapacidad.
8. Indemnización por la pérdida involuntaria del empleo.
9. Prestaciones en dinero por discapacidad temporal debido a enfermedades, accidentes, maternidad y paternidad.
10. Subsidios para la vivienda y el hábitat, para las personas de bajos recursos y para una parte de las cotizaciones al Régimen Prestacional de Pensiones y otras asignaciones económicas en el caso de los trabajadores no dependiente de bajos ingresos.
11. Asignaciones para las necesidades especiales y cargas derivadas de la vida familiar.
12. Atención integral al desempleo a través de los servicios de información, orientación, asesoría, intermediación laboral, y la capacitación para la inserción al mercado de trabajo; así como la coordinación con organismos públicos y privados para el fomento del empleo.
13. Atención a las necesidades de vivienda y hábitat mediante créditos, incentivos y otras modalidades.
14. Cualquier otra prestación derivada de contingencias no previstas en esta Ley y que sea objeto de previsión social.

Cubrir estas prestaciones se logra mediante una redistribución, que opera a través de un doble mecanismo: a) los recursos destinados a la seguridad social, que pueden ser de origen contributivo, tributario o mediante una combinación de sistemas financieros, y b) la distribución de esos recursos a través de servicios y prestaciones. De manera que la seguridad social es el derecho a esa redistribución, para lo cual se utilizan técnicas específicas.

En cuanto a los principios en que se funda la seguridad social cabe destacar los siguientes: universalidad de las personas protegidas; integralidad de las contingencias y necesidades sociales cubiertas; unidad de acción con

respecto a los métodos de protección y desarrollo de los programas de seguridad social; eficacia del sistema en lo que se refiere a calidad de los servicios médicos, suficiencia de las prestaciones económicas, acceso inmediato a los servicios y las prestaciones (inmediatez), simplificación de procedimientos y claridad y comprensión de los derechos y obligaciones de la seguridad social.

Ahora bien, consecuencia de lo anterior es que las microempresas a través de las cuales se origina la mayor parte de empleos en los centros penitenciarios, deben cumplir con la normativa existente y aplicable en materia de Seguridad Social sin que exista ninguna limitación por la condición de encontrarse privado de libertad. Es decir, si el patrono de una microempresa que se desarrolla dentro de un centro penitenciario, posee trabajadores a su cargo, éste tiene la obligación de cumplir con los requerimientos necesarios para que los trabajadores gocen de un sistema Prestacional en caso que se presente alguna contingencia amparada por la legislación actual. Además de esto el Estado Venezolano, garante de la seguridad social como un derecho humano, fundamental e irrenunciable tiene la obligación de crear los mecanismos precisos para que dicha protección se lleve a cabo.

**a) Medidas para lograr la creación de empleo a través de ayudas al sector empresarial.**

Es casi imposible comprender el fenómeno de desempleo en Venezuela sin referirse al aparato industrial del país. Las características del mismo se pueden traducir en un tejido empresarial débil, poco innovador y con insuficiente capacidad de dinamizar el empleo. La tendencia predominante del sector terciario mermó la capacidad productiva y manufacturera de los sectores industriales. Como consecuencia inmediata, la industria venezolana perdió capacidad frente a un sistema importador predominante y el principal

consumidor del país (el propio Estado y sus empresas estratégicas) adquiere en el exterior los insumos que necesita.

La participación elevada del sector terciario, sobre todo el comercio, en el empleo refleja el gran peso de actividades con bajas barreras de entrada y escasa productividad laboral<sup>30</sup>. Es por ello que se diseñó un amplio programa para generar autoempleo dentro del país, por medio del fomento de asociaciones cooperativas, empresas de producción social y núcleos de desarrollo endógeno.

También se pretende, a niveles inferiores, la consolidación de las pequeñas y medianas industrias como parte de la reactivación del aparato productivo del país. Sin embargo, la falta de capital y la dificultad de conseguir créditos por canales normales limitan seriamente la creación de las microunidades de producción y de las unipersonales, que requieren una inversión inicial para instalarse o iniciarse en la actividad. Un mecanismo de crédito subsidiado ayudaría enormemente a los pequeños empresarios para superar este primer obstáculo<sup>31</sup>.

En el año 2001 el Gobierno dio nacimiento al Fondo Único Social (FUS), órgano creado con la finalidad de concertar y coordinar eficientemente los procesos de captación, administración e inversión de recursos y de esta manera optimizar el desarrollo y ejecución de las políticas, planes y programas destinados a favorecer y fortalecer con una respuesta oportuna y eficaz el desarrollo social, la salud integral y la educación. Sin embargo, para los microempresarios de los centros penitenciarios fue imposible acceder a estos mecanismos.

---

<sup>30</sup> JURGEN WELLER, «El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia», *Revista CEPAL*, N° 84, 2004, p. 176.

<sup>31</sup> CHI YI CHEN, *Mercado Laboral. Teorías y Políticas*, 5ª ed., Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, 1998, p. 357.

En la reforma del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo en el año 2006, se establece un procedimiento de «recapitalización» y «reactivación» de la empresa con la participación asociativa de los trabajadores, bajo figuras cogestionarias o autogestionarias<sup>32</sup>. En este caso el Estado les brinda protección especial otorgándole a éstas, créditos o subsidios por parte de entidades financieras gubernamentales. Acuerdan la renegociación de pagos de deudas con la Hacienda Pública o relacionados con contribuciones de la seguridad social; apoyo y protección integral para la innovación y ampliación tecnológica que permita ampliar la capacidad productiva de la empresa.

En el año 2007 fue formulado el **Plan Industrial para la Producción, Distribución y Satisfacción de Necesidades del Pueblo y la Industria**, sentando las bases de política industrial y comercial bajo las cuales se regirán los proyectos productivos del país a partir del año 2008. Sus principales objetivos fueron: a) desarrollar y fortalecer el poder popular desde la producción, distribución y satisfacción de necesidades; b) desarrollar la capacidad productiva independiente; c) desarrollar capacidades de creación y apropiación social del conocimiento; d) desarrollar el aparato productivo industrial bajo nuevas relaciones y esquemas de propiedad, producción y distribución de carácter socialista; e) contribuir a la estructuración de un nuevo modelo de ocupación geopolítica y geo-productiva del territorio nacional; y f) contribuir a la complementariedad económica regional y mundial.

Estas medidas no fueron suficientes ya que desde la perspectiva empresarial, la decisión de contratar más trabajo en lugar de otros insumos dependerá del grado de tecnología, del sector de la economía en donde opere

---

<sup>32</sup> El Reglamento LOT prevé que en casos de modificación de la relación de trabajo por razones económicas o tecnológicas, en lugar de la reducción de personal, podrá acordarse como solución el inicio de un proceso de recapitalización y reactivación de la empresa con la participación asociativa de sus trabajadores bajo formas cogestionarias o autogestionarias.

y, sobre todo, del costo relativo entre el trabajo y el capital<sup>33</sup>, siendo el caso que la legislación venezolana no favorece, en cuanto a disminución del costo laboral que deban asumir, las pequeñas y medianas industrias. La principal característica de los planes mencionados ha sido su desarrollo a través del programa «compras del Estado» que no representa un verdadero plan económico sino simplemente se trata de una rueda de negocios para satisfacer los requerimientos del gobierno que no son, necesariamente, los mismos del país. En el caso de las microempresas de los centros penitenciarios ni siquiera fueron tomadas en consideración.

#### **4.1.3 La remuneración de los trabajadores penitenciarios**

En cuanto a la remuneración recibida por los trabajadores penitenciarios la Ley de Régimen Penitenciario advierte que dicha remuneración 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<sup>34</sup>; atentando contra el principio de la libre disponibilidad del salario del trabajador, ya que no señala cuál va a ser la proporción retenida, las condiciones en las cuales dicha remuneración no va estar en manos del trabajador y tampoco cuál va a ser el órgano o instituto encargado de retener el peculio hasta el momento de egreso del trabajador penitenciario.

El artículo 131 de la LOT establece que el trabajador dispondrá libremente

---

<sup>33</sup> ANGEL ALAYÓN Y A. DAZA, «El costo de la regulación laboral en Venezuela», en AA.VV., *El costo de la regulación laboral y de las decisiones judiciales en Venezuela*, CONAPRI, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, 2002, p. 19.

<sup>34</sup> LEY DE RÉGIMEN PENITENCIARIO (1981), Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 2.841, Agosto 17, 1981

de su salario y que cualquier limitación a este derecho no prevista en la Ley es nula<sup>35</sup>. El principio de disponibilidad señala Oscar Hernández Álvarez parte del supuesto de que el derecho a cobrar el salario forma parte del patrimonio del trabajador, aún antes de que su importe efectivo haya ingresado al mismo a través del hecho del pago.

La legislación venezolana ampara de manera indudable la libre disposición del salario por parte del trabajador, su irrenunciabilidad sin excluir la transacción y la proporcionalidad del mismo, todo en la búsqueda que el trabajador y su familia pueda alcanzar una existencia humana y digna a través de una mejor calidad de vida, así las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos, le atribuyen al trabajo penitenciario la fórmula de solución para la reinserción del privado de libertad a la sociedad, como mecanismo para mantener o aumentar la capacidad del recluso para ganar su vida honradamente después de su liberación, pues al igual que la Ley de Régimen Penitenciario establece la retención de una parte del salario percibido por el trabajador recluido para adquirir objetos destinados a su uso personal y que envíen otra parte a su familia, prevé asimismo la posibilidad 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, pero sin ninguna otra particularidad, es decir, que la forma en cómo se llevará a cabo la retención del salario no está definida aún por la legislación existente. La CRBV en su artículo 91 señala que:

“Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El

---

<sup>35</sup> LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (1997), Gaceta Oficial de la República de Venezuela Extraordinario N° 5.262, Septiembre 11, 1998.

salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.

El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento”.

Así debe entenderse como un aspecto fundamental de la política de empleo a la política salarial. La CRBV incorpora también el término salario suficiente por adecuarse más a las definiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Garantiza el derecho al pago de igual salario por igual trabajo y establece que se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores en los beneficios de la empresa.

De igual manera según el mismo artículo 90 es deber del Estado garantizar a los trabajadores “[...] un salario mínimo vital que será ajustado cada año [...]”, se impuso la obligación hacia los empleadores de pagar el salario de manera oportuna y periódica y ratificó su carácter de inembargabilidad. El reajuste salarial es indispensable, especialmente en un país con altas tasas inflacionarias como Venezuela.

Sobre este punto debemos considerar que mientras el salario nominal es el monto de remuneración percibida por el trabajador en el transcurso de un tiempo independientemente de su valor adquisitivo, el salario real representa el valor adquisitivo de la remuneración percibida<sup>36</sup>. La revisión del salario mínimo debe realizarse cada año y ajustarse tomando como una de las referencias el

---

<sup>36</sup> Véase CHI YI CHEN, *Mercado Laboral...*, op. cit., p. 164.

costo que haya alcanzado la canasta básica, con lo cual además de los elementos de la canasta alimentaria se incluyen otros como el vestido y la vivienda. Esta medida de ajuste en el salario mínimo obligatorio reduce en teoría, el incentivo de los empleadores a contratar trabajadores de baja productividad.

De acuerdo con el Plan de Desarrollo Económico y Social para la Nación 2001-2007 (PDESN 2001-2007), el Estado promoverá la reestructuración del régimen de remuneraciones, en donde se vincule ésta a los resultados económicos y a la rentabilidad de las empresas, con modalidades como salario social, salario-participación y salario-inversión. El salario social consistirá en la reversión social de la rentabilidad de la empresa en servicios para el trabajador y su familia<sup>37</sup>. El salario participativo está vinculado a los resultados económicos de la empresa<sup>38</sup>. Finalmente, el salario-inversión consistirá en una modalidad conforme a la cual los trabajadores serán socios de las empresas donde trabajan como empleados bajo relación de dependencia, percibiendo una remuneración como asalariados más una remuneración como socios en proporción a sus aportes de capital<sup>39</sup>. Esta última modalidad no resulta muy clara y es difícil que determinemos bajo qué modalidad pueda llevarse a cabo. Pensamos que la vía más adecuada será a través de las empresas de producción social.

---

<sup>37</sup> En este sentido la Ley Orgánica de Drogas, establece que las personas jurídicas públicas o privadas que ocupen a más de cincuenta trabajadores deben destinar el uno por ciento de su ganancia neta anual a programas de prevención integral social contra el tráfico y consumo de drogas ilícitas, para sus trabajadores y entorno familiar.

<sup>38</sup> Sobre esta modalidad la LOT en su artículo 174 y SS. ya establecía un sistema de “participación en los beneficios”, conforme al cual las empresas deben distribuir entre todos sus trabajadores por lo menos el quince por ciento de los beneficios líquidos que obtienen al final de su ejercicio económico anual, es decir, de la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto sobre la Renta.

<sup>39</sup> Las fuentes de financiación de los aportes de capital de los trabajadores pueden provenir de sus propios ahorros o del sistema financiero público. A tal efecto, los trabajadores pueden constituir fondos de ahorro laboral para realizar sus aportes de capital.

El RLOT regula una modalidad para incrementar la remuneración de los trabajadores conforme a lo que denomina «salario de eficacia atípica». El artículo 51 del Reglamento establece que “*una cuota del salario, en ningún caso superior al veinte por ciento (20%), podrá ser excluida de la base de cálculo de las prestaciones, beneficios e indemnizaciones derivados de la relación de trabajo [...]*”<sup>40</sup>. Debe ser pactada en la convención colectiva de trabajo y en caso que no existiese ésta, puede celebrarse mediante acuerdos colectivos suscritos entre el empleador y un grupo o coalición de trabajadores. Si tampoco existen tales, podrá ser convenida en los contratos individuales de trabajo mediante cláusulas que expresen detalladamente su alcance. Así pues, bajo específicas condiciones se desregula o potencia la capacidad de maniobra (autonomía) del contrato de trabajo, según sea el caso.

La retribución que reciban los reclusos que realicen trabajos productivos en los talleres penitenciarios, encuadrados en la relación laboral especial penitenciaria, debería determinarse en función del rendimiento normal de la actividad de que se trate, categoría profesional y horario de trabajo efectivamente cumplido. Para la determinación de la retribución se tomará como referencia el Salario Mínimo vigente en cada momento, de tal manera que el salario resultante se fijará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas y al rendimiento conseguido por el trabajador.

El salario debe incluir la parte proporcional de la retribución de los días de descanso semanal y de vacaciones anuales retribuidas, así como las gratificaciones extraordinarias. Las retribuciones podrán calcularse por producto o servicio realizado, por tiempo o por cualquier otro sistema, aplicando lo señalado en la LOT. El pago de las retribuciones, se efectuará por el ente penitenciario, mediante su ingreso mensual en la cuenta de peculio del interno.

---

<sup>40</sup> La porción que no se puede ver afectada por el salario de eficacia atípica es el salario mínimo, pues éste debe ser considerado en su totalidad como base de cálculo de los beneficios, prestaciones e indemnizaciones derivados de la relación laboral.

Las retribuciones del trabajo de los internos sólo serán embargables en las condiciones y con los requisitos establecidos para el salario del trabajador libre.

### **b) Los beneficios no salariales**

El Gobierno ha adoptado medidas dirigidas a mejorar la capacidad adquisitiva de las personas asalariadas bajo la premisa de evitar mayores costos salariales para los empleadores. De esta manera, aumenta la calidad de vida de los trabajadores sin que esto implique una erogación para el empleador al momento de conceder el beneficio. En el año 1998 fue promulgada la Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores (LPAT) que fue reformada posteriormente, en el año 2004 denominándose Ley de Alimentación para los Trabajadores (LAT). Su artículo 1 dispone que “[...] *tiene por objeto regular el beneficio de alimentación para proteger y mejorar el estado nutricional de los trabajadores, a fin de fortalecer su salud, prevenir las enfermedades ocupacionales y propender a una mayor productividad laboral [...]*”.

Su posible naturaleza salarial es desvirtuada conforme a lo establecido por el artículo 133 LOT cuando señala que “*se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja [...] siempre que pueda evaluarse en efectivo [...]*”. El beneficio de alimentación para los trabajadores consiste en el beneficio de una comida balanceada durante la jornada de trabajo que puede ser concedido bajo determinadas modalidades: a) instalación de comedores propios de la empresa, b) contratación del servicio de comida elaborada (empresas especializadas), c) provisión o entrega de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación (restaurantes o establecimientos de expendio de alimentos o comidas elaboradas), d) provisión o entrega de tarjeta electrónica de alimentación (compra de comidas y alimentos, restaurantes, comercios o establecimientos de expendios de alimentos), e) instalación de comedores comunes por parte de varias empresas (próximos a los lugares de trabajo) y f)

utilización de servicios de comedores administrados por el órgano competente en materia de nutrición. Podemos observar como éste beneficio no reviste carácter salarial, salvo que en convenciones, acuerdos colectivos o contratos individuales de trabajo se estipule lo contrario.

Esta obligación nace para todos los empleadores del sector público y privado que tengan a su cargo a partir de un trabajador que perciba un ingreso mensual inferior a tres salarios mínimos urbanos vigentes, independientemente de la modalidad de su contratación, es decir, incorpora a los trabajadores aprendices, a aquellos que laboran durante una jornada inferior al límite diario previsto en CRBV y a los trabajadores contratados a tiempo determinado, eventuales o temporeros, en cuyos casos se prorrateará la cuantía del beneficio dependiendo de la jornada.

Cuando se trate de grupos de empresas y en éstas laboren en conjunto más de veinte trabajadores, será de obligatorio cumplimiento el beneficio de alimentación. No obstante, es posible que el empleador por libre voluntad conceda el beneficio a trabajadores que perciban ingresos mensuales superiores al límite o cuando tenga menos de veinte trabajadores. Debemos resaltar que la ley señala que se tomará en cuenta el salario normal para determinar si el trabajador supera o no el límite máximo. Conforme al parágrafo segundo del artículo 133 LOT “[...] se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente [...]”.

Estas medidas tienen cabida en el trabajo penitenciario, sin embargo, no solo se observa su inaplicación sino la nula supervisión por parte de los organismos del Estado para fiscalizar su debido cumplimiento<sup>41</sup>.

---

<sup>41</sup> Véase FRANCISCO J. MARÍN BOSCAN, “Aspectos de la Inspección del Trabajo en Venezuela”. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 2008, núm. 6, Universidad Nacional Autónoma de México, México.

#### 4.1.4 Formación y capacitación del trabajador privado de libertad.

Otro aspecto importante señalado por la Ley de Régimen Penitenciario es el papel desarrollado por los funcionarios de los establecimientos penitenciarios en la capacitación del trabajador privado de libertad referente a las condiciones de trabajo y los beneficios que habrá de obtener de él.

En la actualidad, se habla de la *Pedagogía Social* como una rama que va ocupando su propio espacio y adquiriendo una vigencia impensable hace pocas décadas. El nuevo contexto social en el que nos encontramos, el advenimiento de los sistemas democráticos imperantes en la actualidad, el concepto de estado del bienestar, el nuevo entorno pedagógico, las nuevas circunstancias sociales y culturales, etc. han hecho de la Educación Social uno de los objetivos prioritarios de las políticas socioeducativas actuales y una de las cuestiones que ocupan más espacio en el debate social cotidiano, como lo atestiguan el tiempo que constantemente se dedica a este tema en los medios de comunicación, los foros que han surgido y surgen al respecto (reuniones científicas, congresos, simposios, etc.), así como las publicaciones relacionadas con estas cuestiones que han visto la luz en estos años<sup>42</sup>.

Desde que la educación es tal, siempre ha pretendido socializar a las personas, es decir, integrarlas de manera efectiva en la sociedad que les ha tocado vivir. Por ello, el hecho educativo no es –o, al menos, no debe ser– un proceso estático, y debe evolucionar constantemente y adaptarse a las transformaciones sociales que se vayan produciendo<sup>43</sup>.

---

<sup>42</sup> FERNANDO LÓPEZ NOGUERO, *La educación social especializada con personas en situación de conflicto social*, Revista de Educación, número 336, Ministerio de Educación, Secretaría General de Educación y Formación Profesional (España), año 2005, pág. 57-71 (accesible a texto completo en [http://www.revistaeducacion.mec.es/re336/re336\\_04.pdf](http://www.revistaeducacion.mec.es/re336/re336_04.pdf))

<sup>43</sup> FERNANDO LÓPEZ NOGUERO, *La educación social especializada...op. Cit.*

Sin embargo, este proceso de adaptación se está acelerando vertiginosamente. En efecto, el contexto social en el que nos ha tocado vivir está sufriendo un proceso de modernización acelerado que afecta a multitud de ámbitos –el cultural, el tecnológico, el económico, el relacional, el de la comunicación, etc.-, por lo que, ahora más que nunca, se hace necesaria una acomodación constante de la educación a los procesos de cambio social, a fin de que ésta pueda responder a las nuevas demandas de la comunidad<sup>44</sup>.

En este sentido, en los últimos tiempos, se ha revisado en especial la educación formal y se ha analizado su efectividad que posee, en general, en la sociedad actual. En ocasiones, este tipo de educación es insuficiente para satisfacer las necesidades básicas de todas las personas y, además, tiende a ser excesivamente uniforme, lo que no responde a las necesidades de hoy día. Por todo lo citado, es evidente que el ritmo creciente al que evoluciona la sociedad actual hace que cada vez sea necesaria una mayor *formación/educación* social para desarrollar con suficiencia un papel que se integre en todos los ámbitos de la vida<sup>45</sup>.

En un contexto como este, caracterizado por las tendencias y tensiones a las que nos hemos referido, la educación es una condición necesaria para entrar a formar parte del actual conglomerado social. Las personas necesitan –según nuestra opinión– conocer mejor las realidades, los intereses y las necesidades que les son propios y que les permiten, a partir de las esferas de lo local y lo particular, entrar en contacto con un mundo global. Si consideramos al ser humano, a la persona, como un ser social en evolución, debemos suponerle inmerso en un proceso vital y permanente, que consta de diversas fases, cada

---

<sup>44</sup> FERNANDO LÓPEZ NOGUERO, *La educación social especializada...op. Cit.*

<sup>45</sup> FERNANDO LÓPEZ NOGUERO, *La educación social especializada con personas en situación de conflicto social*, Revista de Educación, número 336, Ministerio de Educación, Secretaría General de Educación y Formación Profesional (España), año 2005, pág. 57-71 (accesible a texto completo en [http://www.revistaeducacion.mec.es/re336/re336\\_04.pdf](http://www.revistaeducacion.mec.es/re336/re336_04.pdf))

una de las cuales conlleva la existencia de diferentes necesidades, capacidades, responsabilidades, problemáticas y retos derivados de sus características y su situación personal y social en un contexto muy determinado: territorial, económico, social, político, cultural, etc. Según estos presupuestos, se hace perentorio defender una acción educativa que responda desde un compromiso ético con la persona a esta necesidad de aprender, facilite los procesos y permita enfrentar las tensiones y los conflictos generados por un sistema que resulta, en muchas ocasiones, injusto e inhumano<sup>46</sup>.

El Ministro del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social a través de los órganos adscritos tiene la misión de informar, capacitar, impulsar y desarrollar las políticas laborales y sociales de la gestión pública destinadas a la construcción de una estructura social incluyente, un nuevo modelo social productivo, humanista y endógeno, cumpliendo y haciendo cumplir las normativas legales nacionales e internacionales, impulsando la organización y formación de los trabajadores y trabajadoras, en el marco de la democracia protagónica revolucionaria, como etapa de transición del socialismo<sup>47</sup>. Es a través de sus entes adscritos que llevan a cabo la función orientadora, capacitadora y reguladora de las relaciones laborales desarrolladas dentro del territorio nacional sin discriminación alguna.

Se admite, en principio, una correlación entre el nivel educativo del trabajo y su eficiencia, en el sentido de que una población activa con mayor nivel educativo debe tener mayor eficiencia en el trabajo<sup>48</sup>. Dentro de las medidas de promoción social, la CRBV en su artículo 102 establece que *“La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y*

---

<sup>46</sup> FERNANDO LÓPEZ NOGUERO, *La educación social especializada con personas en situación de conflicto social*, Revista de Educación, número 336, Ministerio de Educación, Secretaría General de Educación y Formación Profesional (España), año 2005, pág. 57-71 (accesible a texto completo en [http://www.revistaeducacion.mec.es/re336/re336\\_04.pdf](http://www.revistaeducacion.mec.es/re336/re336_04.pdf))

<sup>47</sup> <http://www.minpptrass.gov.ve>

<sup>48</sup> CHI YI CHEN, *Mercado Laboral...*, op. cit., p. 53.

*obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad [...]”*. De igual manera, toda persona debe tener acceso a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones.

Hasta el año 2003, el mercado de trabajo venezolano se caracterizaba por tener un sesenta por ciento (60%) de su fuerza de trabajo dentro de los niveles de analfabetos o sin nivel y nivel básico. En tal contexto, el Gobierno adoptó políticas que persiguen elevar los niveles de capacitación y empleo y sobre todo, mejorar su calidad. En ello se inscriben las Misiones Educativas Robinsón I y II, Ribas y Sucre que, más allá de su impacto inmediato, están llamadas a jugar en el largo plazo un papel crucial en el mejoramiento del perfil de la oferta de trabajo en cuanto a su capacitación.

La experiencia ha demostrado que el mejoramiento de los niveles educativos constituye un mecanismo eficiente en la reducción de la pobreza y de la inequidad sobre la base de una mejor remuneración del empleo. Las políticas de empleo pues, deben garantizar el acceso a la capacitación. De acuerdo con las líneas del PDESN 2001-2007, dentro de la planificación del nuevo modelo de Estado, con el fin de generar los cambios necesarios para hacer una realidad la democratización del capital, es indispensable crear programas que adiestren a los sectores de la población con mayores carencias en la actualización de la técnica, práctica de administración y negociación en ciertas áreas de actividad comercial o artesanal en la que se desenvuelven.

Surge pues, la necesidad de hacer frente a la inadecuación de las cualificaciones mediante la modernización de los sistemas de enseñanza y formación, así como el refuerzo de su vinculación con el lugar de trabajo, a fin

de que los trabajadores, especialmente los que buscan empleo, sean capaces de aprovechar las nuevas oportunidades de empleo<sup>49</sup>.

En el año 2003 fue reformado el principal organismo encargado de la formación de la población, Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), transformándose, en consonancia con el modelo de Estado Social que implanta el Gobierno, en el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), adecuándolo a los intereses del país y al nuevo modelo socioproductivo y de reconversión industrial, desaprovechando, nuevamente regular su campo de actuación en los centro penitenciarios.

Dentro de los objetivos estratégicos de este organismo se encuentra el desarrollo de programas en materia de capacitación y asistencia para el fortalecimiento del proceso de formación técnica y productiva en el marco de la economía popular, el impulso de la acción formativa para la conformación de organizaciones asociativas como mecanismo social de participación en el modelo de desarrollo endógeno y la creación de programas de capacitación ocupacional orientados al fortalecimiento de la economía popular y socialista.

Por su parte, en la Ley para protección de la familia, maternidad y paternidad, a través del artículo 11, se regulan medidas encaminadas a establecer para los padres, madres y responsables con cargas familiares “[...] *el deber de educarse y capacitarse para su participación en actividades socioproductivas [...] para lo cual el Estado [...] promoverá su incorporación a programas educativos y de capacitación*”. Más adelante señala que “*a los fines de apoyar el desarrollo sustentable de las familias, el Estado [...] promoverá la creación y fortalecimiento de formas asociativas de economía social y productiva*”.

---

<sup>49</sup> JOSEP BANYULS I LLOPIS, «Algunas reflexiones sobre la formación como política activa de empleo», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, N° 12, 1998, p. 170.

Como parte de las medidas de protección del sistema de seguridad social, referidas a la formación y capacitación, fue creado el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET), que funciona como entidad colaboradora en la misión de formación profesional que brinda el Gobierno. Su gestión está centrada en la política nacional de prevención, salud y seguridad laboral, con el fin de incorporar la utilización del tiempo libre, descanso, recreación y turismo social como componentes constitutivos de la calidad de vida de los trabajadores venezolanos. Es una institución que, en coordinación con otros órganos y entes de la seguridad social, está comprometida con el diseño, desarrollo, promoción y ejecución de políticas, planes y programas nacionales de recreación, descanso y turismo social en pro de la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias. Se trata de un punto determinante en el ámbito penitenciario debido a la elevada tasa de tiempo ocioso dentro de los recintos carcelarios.

#### **a) Las nuevas tecnologías**

Un aspecto vinculado a los procesos de formación y capacitación laboral es el referente a las denominadas nuevas tecnologías de la comunicación e información. Debido a la baja tasa de inversión pública y privada, como consecuencia de la crisis económica que se vivió en Venezuela, este fenómeno trajo como consecuencia un desfase en la capacitación técnica de la mano de obra que maneja tecnología, con un atraso promedio de diez años, en un mundo globalizado donde el cambio tecnológico se acelera continuamente<sup>50</sup>. El Estado es responsable de la promoción de las condiciones necesarias para que exista transición entre los programas educativos y el mercado laboral. Existe

---

<sup>50</sup> Véase JORGE GIORDANI, «III Cumbre de la Deuda Social. Venezuela, Desarrollo Nacional y Desarrollo Social», junio 2004, en <http://www.mpd.gov.ve>

pues, una vinculación entre el sistema educativo y el sistema productivo del país.

En vista del atraso formativo y tecnológico que afectó al país, en un escenario global en el cual la informática se ha constituido como una herramienta cotidiana que ha transformado la estructura de nuestra sociedad y, por supuesto, de las relaciones laborales, el Gobierno reconoce en el artículo 110 CRBV que *“el Estado reconocerá el interés público de la ciencia, la tecnología, el conocimiento, la innovación y sus aplicaciones y los servicios de información necesarios por ser instrumentos fundamentales para el desarrollo económico, social y político del país [...]”*. La entrada violenta de la tecnología requiere un número elevado de trabajadores calificados, pero la oferta de trabajo de esta calificación es insuficiente, lo que puede convertirse en puestos de trabajo disponibles y hombres sin empleo.

En Venezuela se registra uno de los desempeños más pobres, entre los países de la región latinoamericana, en materia de inversión y desarrollo de capital de trabajo e infraestructura de recursos para tecnologías de información<sup>51</sup>. Según los analistas, menos del veinte por ciento (20%) de las PYMI están automatizadas y aunque muchas tienen computadoras personales entre sus activos, pocas han establecido redes internas para su funcionamiento. Por este motivo el gobierno reconoce que internet es un medio que permite acceder a nuevos conocimientos, empleos y mano de obra especializada, además de ser un importante generador de iniciativas que incentivan el espíritu emprendedor de la población.

La nueva estructura de producción, aportada por las nuevas tecnologías, exige la adaptación del nivel educativo de la fuerza laboral. No solamente se

---

<sup>51</sup> E. CAMEL ANDERSON, «Tecnología de la Información/Venezuela entre los países con menos atención al tema», en <http://www.eluniversal.com> (29 de marzo del año 2004).

modifica la composición en sectores económicos, sino que también se transforma el nivel de calificación de los trabajadores. Cada vez se necesita menos mano de obra poco calificada y más personas con mayor especialización<sup>52</sup> y este es un hecho que alcanza a todos los países del mundo, prácticamente sin excepción.

El 10 de mayo del año 2000, por medio del Decreto Mediante el cual se Declara el Acceso y el uso de Internet como Política Prioritaria para el Desarrollo Cultural, Económico, Social y Político de la República Bolivariana de Venezuela, N° 825 de la Presidencia de la República, considerando que *Internet* es un medio que permite acceder a nuevos conocimientos, empleos y mano de obra especializada, además de ser un importante generador de iniciativas que incentivan el espíritu emprendedor de la población, constituyendo una fuente inagotable de oportunidades para pequeñas, medianas y grandes empresas, el artículo 1 del decreto dispone que “*se declara el acceso y uso de internet como política prioritaria para el desarrollo cultural, económico, social y político de la República Bolivariana de Venezuela*”. De igual manera en su artículo 3 señala que “*los organismos públicos deberán utilizar preferiblemente Internet para el intercambio de información con los particulares, prestando servicios comunitarios [...] tales como bolsas de trabajo [...]*”.

En el área de formación laboral específica, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), ente adscrito al Ministro del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, es una institución comprometida con el diseño y la ejecución de la política nacional en materia de promoción, prevención y atención de la salud y la seguridad laboral, garantizando el cumplimiento de la normativa legal en el área, así como, óptimas condiciones de trabajo a todos los trabajadores y trabajadoras<sup>53</sup> sin

---

<sup>52</sup> CHI YI CHEN, *Mercado Laboral...*, op. cit., p. 54.

<sup>53</sup> [http://www.inpsasel.gob.ve/moo\\_medios/sec\\_inpsasel.html](http://www.inpsasel.gob.ve/moo_medios/sec_inpsasel.html)

exclusión de los trabajadores penitenciarios; de igual manera el Instituto para la Capacitación y Recreación de los Trabajadores es una institución que, en coordinación con otros órganos y entes de la seguridad social, está comprometida con el diseño, desarrollo, promoción y ejecución de políticas, planes y programas nacionales de recreación, de la calidad de vida del trabajador y trabajadora y de sus familias, conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y demás leyes<sup>54</sup>.

Ahora bien, si los funcionarios del establecimiento penitenciarios van a suplir la función del Ministro del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social a través de sus entes adscritos, deben contar con la capacitación y formación necesaria para ello, de lo contrario estaría violentando los derechos a los trabajadores penitenciarios.

En conclusión, la educación especializada posee un ámbito de actuación muy variable, que abarca lugares tales como los centros de menores, los talleres, los centros penitenciarios, la calle... y su campo es extremadamente diverso, ya que su trabajo oscila entre lo propiamente educativo, lo psicológico y lo social. Se trata de un sector que realiza un trabajo socioeducativo muy diverso, que se encuentra constantemente inmerso en un proceso de cambio y evolución y abarca: familia, infancia, juventud, mujer, personas con minusvalías, tercera edad, presos y ex-reclusos, minorías étnicas, transeúntes e indigentes, alcohólicos y toxicómanos, emigrantes, refugiados y asilados, etc. No obstante, esta relación está abierta a la incorporación y/o eliminación de áreas de trabajo en función de lo que acontezca durante los próximos años: De esta forma, podemos encontrar educadores sociales especializados en los tribunales de menores, los centros de educación secundaria, los centros penitenciarios, las residencias infantiles, los centros de acogida, las casas de juventud, las residencias de ancianos, los centros de día, las asociaciones ciudadanas, los

---

<sup>54</sup> [http://www.incret.gov.ve/nuestra\\_institucion.html](http://www.incret.gov.ve/nuestra_institucion.html)

centros de tiempo libre, las ludotecas, los centros cívicos, las residencias juveniles, los centros de protección de menores, los centros de atención al toxicómano, la educación de calle, los museos, los centros hospitalarios, las escuelas-taller, los centros de atención al ludópata, los equipamientos medioambientales, los centros socio laborales y los programas de formación ocupacional, las bibliotecas infantiles, las escuelas de animación y tiempo libre, etc.<sup>55</sup>

En resumen, se puede señalar que los ámbitos en los que interviene el «educador social especializado» son muy diversos aunque, en un esfuerzo simplificador, podrían sintetizarse en tres:

- El barrio o zona social concreta (la educación de calle, etc.).
- Los núcleos institucionales habituales en nuestra sociedad (la familia, las asociaciones, los centros cívicos, etc.).
- Las instituciones creadas específicamente para la intervención social (las instituciones penitenciarias, los centros para el tratamiento de las drogodependencias, etc.).

#### **4.1.5 De la remisión a la Ley Orgánica del Trabajo**

La LOT regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social, por lo tanto la labor realizada bajo dependencia y con una remuneración dentro de los centros penitenciarios en Venezuela, se regirán por la Ley Orgánica de Trabajo; por lo tanto los conceptos laborales que pertenecen a los trabajadores en condición de libertad serán aplicables a los que se encuentran privados de ella.

---

<sup>55</sup> FERNANDO LÓPEZ NOGUERO, *La educación social especializada con personas en situación de conflicto social*, Revista de Educación, número 336, Ministerio de Educación, Secretaría General de Educación y Formación Profesional (España), año 2005, pág. 57-71 (accesible a texto completo en [http://www.revistaeducacion.mec.es/re336/re336\\_04.pdf](http://www.revistaeducacion.mec.es/re336/re336_04.pdf))

Las disposiciones de la LOT son de orden público y de aplicación territorial por lo tanto rigen a venezolanos y extranjeros con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y en ningún caso serán renunciables ni relajables por convenios particulares, salvo aquellos que por su propio contexto revelen el propósito del legislador de no darles carácter imperativo.

#### 4.1.5.1 Prestación de Antigüedad

Desde que el trabajador recluido comienza a prestar sus servicios dentro del centro penitenciario, comienza a ser sujeto acreedor de los conceptos descritos y desarrollados por la LOT, tales como una prestación de antigüedad constituida por 5 días de salario integral por cada mes de servicio contados a partir del tercer mes de servicio ininterrumpido, así la mencionada ley en su artículo 108 señala:

“Después del tercer mes ininterrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a cinco (5) días de salario por cada mes. Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, el patrono pagará al trabajador adicionalmente dos (2) días de salario, por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta treinta (30) días de salario<sup>56</sup>.

La prestación de antigüedad, requerida previamente por escrito por parte del trabajador se depositará y liquidará mensualmente, en forma definitiva, en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad o se

---

<sup>56</sup> LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (1997), Gaceta Oficial de la República de Venezuela Extraordinario N° 5.262, Septiembre 11, 1998.

acreditará mensualmente a su nombre, también en forma definitiva, en la contabilidad de la empresa. La cantidad acreditada por dicho concepto devengará intereses.

Los intereses están exentos del Impuesto sobre la Renta, serán acreditados o depositados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo que el trabajador, mediante manifestación escrita, decidiera capitalizarlos.

De igual manera la CRBV señala el derecho que tienen todos los trabajadores y trabajadoras a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal

#### **4.1.5.2 Utilidades**

Igual situación se presenta con los conceptos de Utilidades contempladas en artículo 174 que señala la obligación de distribuir entre todos los trabajadores por lo menos el quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos que hubieren obtenido el patrono al fin de su ejercicio anual. Para llevar esto a cabo las empresas y los establecimientos o explotaciones con fines de lucro pagarán a sus trabajadores, dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año o en la oportunidad establecida en la convención colectiva, una cantidad equivalente a quince (15) días de salario, por lo menos, imputable a la participación en los beneficios que pudiera corresponder a cada trabajador en el año económico respectivo.

#### **4.1.5.3 Vacaciones y Bono Vacacional**

Por otra parte la cuestión de las Vacaciones tiene su particularidad ya que el objetivo principal es el de descanso de las labores habituales del trabajador después de haber cumplido un (1) año de trabajo ininterrumpido para un patrono, disfrutará de un período remunerado de quince (15) días hábiles, los años sucesivos tendrá derecho además a un (1) día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince (15) días hábiles. El pago del salario correspondiente a los días de vacaciones deberá efectuarse al inicio de ellas, junto con lo referente al Bono especial para su disfrute equivalente a un mínimo de siete (7) días de salario más un (1) día por cada año hasta un total de veintiún (21) días de salario. Aun encontrándose dentro del recinto carcelario los trabajadores privados de libertad tienen derecho a disfrutar de manera efectiva las vacaciones, entendiéndose como la ausencia del lugar de trabajo y la no prestación del servicio durante el periodo antes señalado.

En cuanto a las condiciones de trabajo deberá prestarse de manera que permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal; les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita; presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.

#### **4.1.5.4 Jornada de Trabajo**

Sobre la jornada de trabajo de los trabajadores de un establecimiento penitenciario surgen serias dudas referentes a su inclusión dentro de la denominada jornada ordinaria de trabajo, cuyos preceptos se desarrollan a continuación, pues coincidirán el lugar de trabajo con el lugar de “residencia” del trabajador, lo que bastaría en principio para excluirlos del régimen general de la jornada. Sin embargo, se trata de un grupo de alta vulnerabilidad que exige la mayoría de preceptos tuitivos en materia laboral.

La jornada de trabajo diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) semanales; la jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias, ni de cuarenta (40) semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media (7 1/2) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana.<sup>57</sup> A los efectos de la LOT se considera como jornada diurna la cumplida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., jornada nocturna la cumplida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. y como jornada mixta la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas, se considerará como jornada nocturna.

El reparto del trabajo hace referencia a una distribución equilibrada y racional del empleo disponible que lleve aparejada una disminución del nivel de desempleo<sup>58</sup>. De esta manera, tendremos medidas puntuales como la reducción de la jornada de trabajo o la limitación de horas extraordinaria permitidas como estrategias tendentes a lograr la creación de nuevos puestos de trabajo que cubran quizás los horarios que se dejen de ocupar.

La LOT establece los límites máximos en las jornadas de trabajo según su clase. Así, la jornada de trabajo diurna no podrá exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro horas semanales. La jornada nocturna no podrá exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta horas semanales. Por último, la jornada mixta no podrá exceder de siete y media horas por día, ni de cuarenta y dos por semana.

La CRBV por medio de su artículo 90, introdujo algunas modificaciones a estos límites. Dispuso que "*la jornada de trabajo diurna no excederá de ocho*

---

<sup>57</sup> LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (1997), Gaceta Oficial de la República de Venezuela Extraordinario N° 5.262, Septiembre 11, 1998

<sup>58</sup> M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO (Director), *Lecciones de Derecho del Empleo*, Tecnos, Madrid, 2003, p. 470.

*horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales [...]*”. La jornada diurna quedó configurada de igual manera, pero la nocturna sufrió una disminución, pues señala claramente que la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas semanales.

Sobre la jornada de trabajo es importante mencionar que la LOT prevé la figura de la «jornada flexible», cuando establece en su artículo 206 que “*los límites fijados para la jornada podrán modificarse por acuerdos entre patronos y trabajadores, siempre que se establezcan provisiones compensatorias en caso de exceso y a condición de que el total de horas trabajadas en un lapso de ocho semanas no exceda en promedio de cuarenta y cuatro horas por semana*”. Se trata pues, de establecer horarios flexibles con la limitación de que deben guardarse los promedios limitativos de duración de la jornada en un lapso de ocho semanas o más corto, lo que no permitiría distribuir el tiempo de trabajo para un período más largo, como sería el lapso anual<sup>59</sup>.

A partir del año 2006 el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT) establece regulaciones a la jornada flexible. En este sentido, conforme a lo previsto por su artículo 85 la jornada diaria no podrá exceder de doce horas diarias, dentro de la cual el trabajador tendrá derecho a una hora de descanso obligatorio, en el curso de cada período de siete días el trabajador deberá disfrutar como mínimo un día de descanso y el total de horas trabajadas en un lapso de ocho semanas no debe exceder el promedio de cuarenta y cuatro horas semanales.

Con relación a la jornada extraordinaria en el trabajo, la LOT establece

---

<sup>59</sup> Véase HÉCTOR JAIME MARTÍNEZ, *El tiempo de Trabajo. Jornada de trabajo y descansos*, Universidad Católica del Táchira, San Cristóbal, Táchira (Venezuela), 2004, p. 146.

en el artículo 207 que “*la jornada ordinaria podrá prolongarse para la prestación de servicio en horas extraordinarias mediante permiso del Inspector del Trabajo [...]*”. La duración efectiva del trabajo, incluyendo las horas extraordinarias, estará sujeta a determinadas limitaciones. Así, no podrá exceder de diez horas diarias, no se podrá trabajar más de diez horas extraordinarias por semana ni más de cien por año. La CRBV agrega una disposición muy particular al establecer dentro de su artículo 90 que “[...] *ningún patrono podrá obligar a los trabajadores [...] a laborar horas extraordinarias [...]*”. Esta medida responde a necesidades de protección y evitación de abusos de empleadores frente a sus trabajadores, sin embargo, la norma constitucional no hace ninguna distinción en cuanto a las circunstancias que motivan el uso de horas extraordinarias, ni siquiera en aquellos casos en los que existan circunstancias de emergencia o urgencia que puede ser considerado como trabajo emergente, que es una de las causas que permite las horas extraordinarias<sup>60</sup>.

Finalmente la CRBV añade que el Estado propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores. Esta es sin lugar a dudas una puerta abierta que deja la constitución para una verdadera reordenación del tiempo de trabajo cuando las circunstancias económicas del país así lo ameriten. Es amplio el abanico de posibilidades que permiten una adecuada prestación del trabajo dentro de un recinto penitenciario.

#### **4.1.6 Del Derecho de Sindicalización de los trabajadores penitenciarios.**

La Constitución Nacional establece que los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a

---

<sup>60</sup> HÉCTOR JAIME MARTÍNEZ, *El tiempo de Trabajo...*, op. cit., pp. 121–127.

constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley. Todo ello sin hacer ninguna exclusión a los trabajadores penitenciarios.

Señala de igual forma que todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. Con la obligación por parte del Estado de garantizar su desarrollo y establecer lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales.

Al hacer la remisión del trabajo penitenciario a las disposiciones de la LOT trae como consecuencia que los trabajadores penitenciarios y los patronos, tengan el derecho de asociarse libremente en sindicatos y éstos, a su vez, el de constituir federaciones y confederaciones, amparados en las disposiciones constitucionales, la Ley Orgánica del Trabajo y los convenios 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 y el Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 ambos ratificados por Venezuela.

Además de esta normativa internacional general, Venezuela es parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que señala:

*“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.

#### *Artículo 7*

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de todas las personas 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.

#### *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.”

#### **4.1.7 De la Suspensión de la relación de trabajo**

La LOT dedica el Capítulo V a la suspensión de la relación de trabajo que por remisión también le es aplicable durante la suspensión le al trabajo penitenciario, entendiéndose que la suspensión no pone fin a la relación de trabajo pero si paraliza las obligaciones del patrono de cancelar el salario y del trabajador de ejecutar su labor, suspendiendo a la vez la prestación de antigüedad hasta antes y después de la suspensión.

Entre las causas de la suspensión se encuentran el accidente o enfermedad profesional que inhabilite al trabajador para la prestación del servicio durante un período siempre que no exceda de doce meses, aun cuando del accidente o enfermedad se derive una incapacidad parcial y permanente, la enfermedad no profesional que inhabilite al trabajador para la prestación del servicio durante un período siempre que no exceda de doce meses, la licencia concedida al trabajador por el patrono para realizar estudios o para otras finalidades en su interés, el descanso pre y postnatal, el conflicto colectivo declarado de conformidad la ley y casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión temporal de las labores; todos estos supuestos pueden ser aplicables por completo al trabajador penitenciario que se encuentre inmerso en una de ellas, aun cuando existan algunas limitaciones como el hecho de qué organismo dentro del recinto carcelario será el encargado de calificar una enfermedad o un accidente de carácter profesional u ocupacional y qué órgano sería el encargado de regular el conflicto colectivo.

Pero existen supuestos contemplados en la LOT cuya aplicación sería imposible como es el caso de la prestación del servicio militar obligatorio y la detención preventiva a los fines de averiguación judicial o policial, cuando el trabajador no hubiere incurrido en causa que la justifique; por la naturaleza misma de las causales resulta no aplicable al trabajador privado de libertad.

## CONCLUSIONES

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece como uno de sus fines supremos asegurar el derecho al trabajo sin discriminación ni subordinación alguna y señala dentro de los derechos fundamentales que toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar, consagrando el trabajo como un hecho social que goza de la protección del Estado estableciendo para ello una serie de principios que conforman las líneas o directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglos de criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho.

La Ley de Régimen Penitenciario le otorga carácter formativo y productivo al Trabajo Penitenciario, señalándolo como un derecho que posee el privado de libertad y un deber del Estado de proporcionar las medidas necesarias para que se desarrolle, concebido como uno de los mecanismos para alcanzar la “reinserción” social del recluso y además el aprendizaje de un oficio que indudablemente constituye una herramienta para que pueda vivir dignamente una vez cumpla la pena y recupere la libertad.

La Ley Orgánica del Trabajo por remisión de la Ley de Régimen Penitenciario es la encargada de regular las relaciones laborales ejecutadas en los centros penitenciarios del país, otorgándole a los reclusos los privilegios derivados de los principios de Irrenunciabilidad de las normas laborales sin perjuicio de la condición de libertad o no, principio de territorialidad, primacía de la realidad o de los hechos, frente a la forma o apariencia, principio in dubio pro operario, principio de no discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición, principio protectorio o de tutela de los trabajadores, del mismo modo hace acreedor al trabajador penitenciario por no haber disposición en contrario, de todos los beneficios laborales que se

originan con una relación de trabajo, es decir, prestación de antigüedad, vacaciones y bono vacacional, día de descanso semanal, jornada de trabajo establecida, utilidades, seguridad social y le otorga el derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas.

Las microempresas a través de las cuales se origina la mayor parte de empleos en los centros penitenciarios, deben cumplir con la normativa existente y aplicable en materia de Seguridad Social y normativa laboral sin que exista ninguna limitación por la condición de encontrarse privado de libertad, sin que esto se lleve a cabo en la realidad pues cada día se violan flagrantemente los derechos laborales considerados universalmente como indispensables para que se desarrolle una relación laboral.

La remuneración recibida por los trabajadores penitenciarios según la Ley de Régimen Penitenciario será destinada, 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, atentando contra el principio de la libre disponibilidad del salario del trabajador, que aunado a lo anterior es inferior al salario mínimo establecido en Gaceta Oficial, pues la determinación del mismo se hace arbitrariamente por los mismos reclusos que se encuentran en condición de patrono.

La formación laboral específica, la capacitación y la recreación que requiere y tiene derecho el trabajador penitenciario, debería ser suministrada por los funcionarios de los establecimientos penitenciarios, creando una marcada discriminación de los derechos del trabajador libre y el trabajador privado de libertad, ya que existiendo dentro del país una institución encargada del diseño

y la ejecución de la política nacional en materia de promoción, prevención y atención de la salud y la seguridad laboral como lo es el INPSASEL y el Instituto para la Capacitación y Recreación de los Trabajadores que en coordinación con otros órganos y entes de la seguridad social, está comprometida con el diseño, desarrollo, promoción y ejecución de políticas, planes y programas nacionales de recreación, de la calidad de vida del trabajador y de sus familias, con el fin de incorporar la utilización del tiempo libre, descanso, recreación y turismo social como componentes constitutivos de la calidad de vida de los trabajadores, los trabajadores penitenciarios tendrán que conformarse que funcionarios no capacitados los capaciten, formen y distribuyan su tiempo de ocio.

Las políticas laborales que han sido aplicadas por el Gobierno no bastan para generar empleo, por lo que se hace necesaria una cobertura apropiada de protección laboral, políticas activas en el mercado de trabajo, apoyo al sector informal y el desarrollo del sistema de protección social, bajo esta visión se ha desarrollado un esquema en el que se dictan leyes y decretos para conseguir una mayor seguridad y estabilidad de los trabajadores, pero lo que respecta al trabajo penitenciario nada se ha dicho, incumpliendo nuevamente el Estado con la obligación por mandato constitucional de garantizar a cada venezolano un trabajo digno y de crear las condiciones necesarias para que las relaciones de trabajo se puedan desarrollar sin ningún tipo de discriminación y sin mas limitaciones que las establecidas por la ley.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALAYÓN DAZA, ANGEL. «El costo de la regulación laboral en Venezuela», en AA.VV., *El costo de la regulación laboral y de las decisiones judiciales en Venezuela*, CONAPRI, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, 2002.

ALONSO GARCÍA, MANUEL. “*Derecho del Trabajo*”. Barcelona, 1960, Tomo I.

BAENA, GUILLERMINA. *Manual para elaborar trabajos de investigación documental*, Editores Unidos Mexicanos, México, 1988.

BALESTRINI, MIRIAM. *Cómo se elabora el proyecto de investigación*, Consultores Asociados, Caracas, 2006.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA  
<http://www.boe.es/aeboe/consultas/enlaces/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf> consulta [2011, Noviembre 08].

CHEN, CHI YI. *Mercado Laboral. Teorías y Políticas*, 5ª ed., Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, 1998.

ANDERSON, E. CAMEL. «Tecnología de la Información/Venezuela entre los países con menos atención al tema», en <http://www.eluniversal.com> (29 de marzo del año 2004)

DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO. MINISTERIO DEL TRABAJO, *Informe sobre la situación del mercado laboral y las políticas de empleo de la República Bolivariana de Venezuela*, noviembre 2004, en: <http://www.camtandinos.org>.

GIORDANI, JORGE. «III Cumbre de la Deuda Social. Venezuela, Desarrollo Nacional y Desarrollo Social», junio 2004, en <http://www.mpd.gov.ve>

HERNÁNDEZ, ROBERTO; FERNÁNDEZ, CARLOS Y BAPTISTA, PILAR. *Metodología de la investigación*, Mc. Graw Hill, Colombia, 1998.

JAIME MARTÍNEZ, HÉCTOR ARMANDO. “*Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento*”. Tercera Edición, Jurídicas Rincón, 2004.

LEY DE RÉGIMEN PENITENCIARIO (1981), Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 2.841, Agosto 17, 1981.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (1997), Gaceta Oficial de la República de Venezuela Extraordinario N° 5.262, Septiembre 11, 1998.

NOGUERO, FERNANDO. *La educación social especializada con personas en situación de conflicto social*, Revista de Educación, número 336, Ministerio de Educación, Secretaría General de Educación y Formación Profesional (España), año 2005, pág. 57-71 (accesible a texto completo en [http://www.revistaeducacion.mec.es/re336/re336\\_04.pdf](http://www.revistaeducacion.mec.es/re336/re336_04.pdf))

MACHADO, JOSÉ DANIEL. *Discriminación Y Trato Desigual: una diferencia jurídicamente relevante*, Santa Fe, Rubinzal Culzoni Editores, 2008.

MARÍN BOSCÁN, FRANCISCO J., “Aspectos de la Inspección del Trabajo en Venezuela”. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 2008, núm. 6, Universidad Nacional Autónoma de México, México.

MARTÍN VALVERDE, ANTONIO. «La política de empleo: caracterización general y relaciones con el Derecho del Trabajo», *Documentación Laboral*, nº 9, 1983.

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO, *Líneas Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001 – 2007*, en: <http://www.mpd.gob.ve>.

MOLINA HERMOSILLA, OLIMPIA. *La dimensión jurídica de la política de empleo. El derecho del empleo como nueva categoría sistemática*, Mergablum, Sevilla, 2005.

PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL CARLOS. “El derecho al trabajo de los penados y la efectividad de los derechos fundamentales”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1990, núm. 42.

REGLAMENTO DE LA LEY DE RÉGIMEN PENITENCIARIO (1975), Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 30.816, Octubre 9, 1975..

RODRÍGUEZ- PIÑERO ROYO, MIGUEL. *Lecciones de Derecho del Empleo*, Tecnos, Madrid.

TÓKMAN, VÍCTOR. «Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina», en <http://www.eclac.cl>

WELLER, JURGEN. «El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia», *Revista CEPAL*, N° 84, 2004