



Informe de Investigación

TÍTULO: DERECHO AL TRABAJO DE LOS PRIVADOS DE LIBERTAD

Rama del Derecho: Derecho del Trabajo	Descriptor: Trabajo penitenciario
Tipo de investigación:	Palabras clave: Trabajo penitenciario, derecho al trabajo, privados de libertad, relación laboral, empresas que dan empleo a los privados de libertad
Fuentes: Doctrina, Legislación y Jurisprudencia	Fecha de elaboración: 16/11/2012

Contenido

1. RESUMEN.....	1
2. DOCTRINA	2
2.1 El trabajo de los privados de libertad	2
2.2 Relación laboral especial.....	2
2. NORMATIVA	3
2.1 Código Penal	3
2.2 Reglamento sobre Derechos y Deberes de los Privados y Privadas de Libertad	3
2.3 Reglamento Técnico del Sistema Penitenciario.....	8
3. JURISPRUDENCIA	14
3.1 PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.....	14
3.2 Jurisprudencia judicial.....	22
a) El trabajo penitenciario.....	22
b) Inexistencia de relación laboral	27

1. RESUMEN

El presente informe contiene una recopilación doctrinaria, normativa y jurisprudencial sobre el trabajo de los privados de libertad. A los efectos se incorporan algunas reseñas doctrinarias, las principales disposiciones normativas y la jurisprudencia



relacionada con el trabajo de los penados de libertad y si se presentan o no las notas propias de una relación laboral.

2. DOCTRINA

2.1 El trabajo de los privados de libertad

[TPFE]¹

“El trabajo productivo facilita la inserción social de los internos a través de la práctica laboral en los talleres penitenciarios, una vez que se haya producido su excarcelación. Se les proporcionan hábitos de trabajo y destrezas que les permiten competir en condiciones de igualdad con el resto de los ciudadanos. Todo ello complementado con la Formación para la Inserción Laboral que se imparte en los Centros Penitenciarios. La función de preparación para la inserción laboral que se realiza a través de la actividad productiva se desarrolla de modo que:

- Se realice en régimen de competencia y, por tanto, con unos mínimos criterios empresariales.
- Se creen los escenarios más parecidos al entorno laboral del exterior, de tal modo que los internos se familiaricen con las características de un sector productivo y con todas sus exigencias: tecnológicas, laborales, organizativas, etc.”

2.2 Relación laboral especial

[FERNÁNDEZ ARTIACH]²

“**La dudas respeto de la necesidad de su presencia en la relación laboral especial penitenciaria.** Y esto último, es lo que parte de la doctrina tanto penal como laboral, ha mantenido en relación con la relación laboral especial penitenciaria, a la que niegan el presupuesto de la voluntariedad, una de las notas típicas del contrato de trabajo y elemento esencial de todo contrato, entendido como negocio jurídico bilateral: el consentimiento, y sin embargo se declaran partidarios de su inclusión en el ámbito del Derecho del Trabajo mediante la aplicación del presupuesto adjetivo y tratando con ello de lograr la asimilación el trabajo en libertad.

No obstante, como podrá verse en este Capítulo, también existe doctrina que entiende que, al carecer de esas notas, resulta inadmisibles su inclusión en el ámbito del Derecho del Trabajo, doctrina que se entendería aceptable sólo si se compartiera la idea de la falta de voluntad, pues considero que siendo el consentimiento elemento esencial del



contrato de trabajo, su falta denotaría la inexistencia del mismo, como mencioné previamente.

Por último, debo igualmente señalar la existencia de doctrina favorable a la presencia de notas de laboralidad en el trabajo de los penados, y por ello de la consiguiente inclusión de esta relación, por méritos propios, en el ámbito del Derecho del Trabajo, doctrina con la que personalmente coincidí de un modo pleno.”

2. NORMATIVA

2.1 Código Penal

“Amortización de la multa.

ARTÍCULO 55.-

El Instituto de Criminología, previo estudio de los caracteres psicológicos, psiquiátricos y sociales del interno, podrá autorizar al condenado que haya cumplido por lo menos la mitad de la condena, o al indiciado, para que descuenta o abone la multa o la pena de prisión que le reste por cumplir o que se le llegue a imponer, mediante el trabajo en favor de la Administración Pública, de las instituciones autónomas del Estado o de la empresa privada. Para tal efecto, un día de trabajo ordinario equivale a un día multa y cada dos días de trabajo ordinario equivalen a un día de prisión. Las labores de toda índole, que se realicen en el centro de adaptación social y fuera de él computarán en igual forma. El salario respectivo se abonará total o parcialmente para satisfacer la multa impuesta. El interno gozará de los beneficios que el Estado y sus instituciones otorguen a los trabajadores, aunque no existirá relación laboral entre el empleador y el empleado interno.”

2.2 Reglamento sobre Derechos y Deberes de los Privados y Privadas de Libertad

“Artículo 15.— Derecho a la educación y al trabajo. Todo privado o privada de libertad tendrá derecho a la educación, a recibir capacitación para el trabajo y a que se le asigne un trabajo, sin más limitaciones que las derivadas de su situación personal e institucional.

Artículo 32.— Clasificación. Para los efectos de la aplicación de este Reglamento, las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.



Artículo 33.— Faltas leves. Se podrá sancionar con una amonestación verbal, una amonestación por escrito, al privado o privada de libertad que incurra en cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Perturbar el curso normal de las actividades colectivas organizadas por el personal del Centro.
- b) Simular una enfermedad con el fin de incumplir sus obligaciones.
- c) Utilizar cualquier equipo, instrumento de trabajo o maquinaria, cuyo uso esté autorizado por los representantes de la institución.
- ch) Permanecer en lugares no autorizados dentro del Centro.
- d) Incumplir los horarios y condiciones establecidas para las actividades realizadas en el Centro.
- e) Ocasionar el desorden y desaseo de las instalaciones.
- f) Incumplir con las órdenes que válidamente se le han asignado por el personal del Centro.
- g) Irrespetar el descanso y la recreación de sus compañeros.
- h) Ingresar o egresar del Centro fuera del horario establecido para ello.
- i) Ingresar al Centro oloroso a licor.
- j) Realizar ventas no autorizadas por la Administración o Dirección del Cene
- k) Realizar apuestas y otras transacciones económicas prohibidas.
- l) Poseer animales.
- m) Mantener en su poder joyas u otros objetos de valor análogo, o más dinero del monto superior que se pague como incentivo económico quincenal a la población privada de libertad, por parte de la administración Penitenciaria.

(Así ampliado mediante el artículo 33 del Decreto Ejecutivo No. 25882, del 20 de febrero de 1997). Ficha del artículo



Artículo 34.— Faltas graves. Se podrá sancionar con alguna de las siguiente medidas: una amonestación por escrito, la reubicación de ámbito de convivencia, la suspensión temporal de incentivos que ofrece el Centro u oficina o de aquellos que se derivan de la modalidad de ejecución de la pena o custodia hasta por dos meses, o la reubicación de nivel, al privado o privada de libertad que incurra en cualquiera de la siguientes conductas:

- a) La contumacia en la comisión de tres o más faltas leves en un período de dos meses calendario.
- b) Incitar o participar en peleas con otros.
- c) Dañar o destruir los bienes de la institución.
- ch) Agredir, verbalmente o por escrito, a los demás privados o privadas de libertad, familiares, personal del Centro o visitantes.
- d) Establecer relaciones de explotación física, sexual o laboral con otros privados o privadas de libertad.
- e) Realizar prácticas sexuales que afecten la dinámica institucional.
- f) Ingresar o permanecer en el Centro en estado de ebriedad o bajo los efectos de sustancias psicotrópicas.
- g) Mantener en su poder más dinero del monto superior que la Administración Penitenciaria pague como incentivo económico a la población privada de libertad, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Requisa de Personas e Inspección de Bienes en el Sistema Penitenciario Nacional.

Para este último caso, además de la sanción que corresponda aplicar, el dinero decomisado será depositado por la Administración del Centro Penitenciario en una cuenta del sistema bancario nacional, para ser devuelto al privado de libertad al finalizar la pena, comunicando a la Dirección Administrativa y a la Dirección Financiera del Ministerio de Justicia y Paz.

(Así reformado el inciso g) anterior por el artículo 4° del decreto ejecutivo N° 37275 del 3 de agosto del 2012)



- h) Introducir, poseer, fabricar, suministrar o utilizar objetos punzocortantes, armas o explosivos.
- i) Amenazar a sus compañeros o compañeras, personal del Centro o visitantes.
- j) Sustraer, vender, adquirir u ocultar ilegítimamente pertenencias de otros privados o privadas de libertad, del personal del Centro, de los visitantes o de la institución.
- k) Transgredir a modalidad de custodia o de ejecución de pena al que se encuentra sometido.

- l) Realizar actos crueles contra animales.
- ll) Utilizar indebidamente las salidas a la comunidad a que tenga derecho como parte de su modalidad de custodia o de ejecución de pena.
- m) Violar la correspondencia ajena.
- n) Brindar información falsa al personal de la institución o inducir a otros a que lo hagan.
- ñ) Violar las disposiciones referentes a la visita o inducir a otros a que lo hagan.
- o) Incumplir con las pautas establecidas en su ubicación laboral, ya sea porque hizo abandono del trabajo o porque ejecutó cambio laboral sin comunicación previa al personal del Centro u oficina.
- p) Resistirse u obstaculizar la requisa de personas y las inspecciones de bienes que se realicen en el Centro.

(Así reformado el inciso p) de este artículo mediante el artículo 33 del Decreto Ejecutivo No. 25882, del 20 de febrero de 1997)

Artículo 35. — Faltas muy graves. Se podrá sancionar con cualquiera de las siguientes medidas: reubicación de ámbito de convivencia, la suspensión temporal de incentivos que ofrece el Centro u oficina o de aquellos que se derivan de la modalidad de ejecución de la pena o custodia hasta por seis meses, o la reubicación de nivel, a aquellos privados o privadas de libertad que incurran en cualquiera de las siguientes faltas:



(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 4° del decreto ejecutivo N° 37275 del 3 de agosto del 2012)

- a) Atentar contra su integridad física o la de otras personas.
- b) Agredir sexualmente a otro u otra.
- c) Sobornar o chantajear a otro u otras.
- ch) Retener por la fuerza a otro u otras.
- d) Adulterar alimentos o medicamentos de modo peligroso para la salud.
- e) Reunirse o agruparse para planear o efectuar actos no permitidos, idóneos para desequilibrar la estabilidad institucional o para provocar un peligro inminente a los funcionarios y a los privados o privadas de libertad.
- f) Alterar, sustraer y usar sellos o documentos de la institución con el objetivo de procurar ilegítimamente, para sí o para otros, beneficios.
- g) Asumir la identidad de otro u otra maliciosamente con el fin de lograr algún beneficio propio o ajeno.
- h) Favorecer la evasión de otro u otra.
- i) Introducir, poseer, fabricar, suministrar o utilizar objetos punzocortantes, armas o explosivos.

(Así adicionado el inciso i) anterior por el artículo 4° del decreto ejecutivo N° 37275 del 3 de agosto del 2012)

- j) Introducir, poseer, fabricar, consumir, suministrar o expender licor, drogas u otras sustancias y productos no autorizados.

(Así adicionado el inciso j) anterior por el artículo 4° del decreto ejecutivo N° 37275 del 3 de agosto del 2012)

- k) Amenazar a sus compañeros o compañeras, personal del Centro o visitantes.

(Así adicionado el inciso k) anterior por el artículo 4° del decreto ejecutivo N° 37275 del 3 de agosto del 2012)



l)) Mantener en su poder y/o utilizar dispositivos de comunicación calificados como “bienes prohibidos” así como “bienes decomisables” según el Reglamento de Requisa de Personas e Inspección de Bienes en el Sistema Penitenciario Nacional.

(Así adicionado el inciso l) anterior por el artículo 4° del decreto ejecutivo N° 37275 del 3 de agosto del 2012)

Artículo 36.— Grados de participación. Toda privada o privado de libertad que instigue o preste auxilio o cooperación al autor para la realización de cualquiera de las faltas descritas en los artículos anteriores podrá ser acreedor de la misma sanción que se imponga al autor o coautor.

Artículo 37.— De la tentativa. Cuando por razones ajenas a la voluntad del autor la falla no pueda ser consumada, podrá imponerse la sanción prevista para aquella, tomando en cuenta las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

Artículo 38.— Medidas alternativas a la sanción. El Consejo de Valoración o el Instituto Nacional de Criminología tendrán la posibilidad de prescindir de las acciones sancionatorias y optar por una atención técnica, individual o colectiva, en los casos en que estando debidamente tipificados los hechos que sirven de base al reporte, la conducta del privado o privada de libertad no constituye una ruptura grave de su plan de atención institucional y por razones de oportunidad se considere prioritario tal abordaje.”

2.3 Reglamento Técnico del Sistema Penitenciario

“TÍTULO III

Trabajo penitenciario

CAPÍTULO ÚNICO

Trabajo penitenciario

Artículo 38.—El trabajo. El trabajo en los centros penitenciarios es un componente esencial en el Plan de Atención Técnica de la persona privada de libertad y tendrá un carácter terapéutico, formativo, creador y generador de hábitos laborales. No tendrá



finos aflictivos y constituye un instrumento conducente a favorecer la inserción social de la población privada de libertad. El mismo debe concebirse como una actividad del proceso de atención técnica.

El trabajo nunca será aplicado como correctivo, ni atentará contra la dignidad de la persona y se tomará en cuenta sus aptitudes y potencialidades, en cuanto éstas sean compatibles con la organización y la seguridad de la institución.

Artículo 39.—Modalidades. Se entenderá por trabajo, el que realicen los privados y privadas de libertad dentro o fuera del Centro, en las modalidades siguientes:

- a. Formación profesional o técnica.
- b. Estudio y formación académica.
- c. Las prestaciones en servicios auxiliares comunes del Centro.
- d. Las artesanales, de producción intelectual, literaria y artística.
- e. Las de dirigencia u organización permanente de actividades orientadas a la población penal.
- f. La prestación de servicios laborales a empresas o instituciones públicas, empresas privadas, por cuenta propia o en proyectos institucionales.

Artículo 40.—Organización y funcionamiento. La Administración Penitenciaria planificará, organizará, dirigirá y supervisará el trabajo de la persona privada de libertad, tomando en cuenta las posibilidades ocupacionales que brinde la institución y además a las habilidades, destrezas y conocimientos del individuo.

Artículo 41.—Finalidad del trabajo penitenciario o actividad ocupacional. Su finalidad es facilitar el desarrollo y adquisición de las destrezas y habilidades necesarias para el trabajo de la persona privada de libertad con el dominio de las técnicas específicas de que se trate. Incorpora un proceso de formación de hábitos de trabajo dirigido al cumplimiento de una jornada laboral, a recibir instrucciones sobre cómo desempeñar sus labores, a percibir un incentivo económico y asumir responsabilidades.

Artículo 42.—Selección para el trabajo penitenciario o actividad ocupacional. La selección para el trabajo es el resultado de una serie de procedimientos técnicos previamente definidos en que se toman en cuenta los siguientes criterios:



- a) Capacidades, intereses, habilidades, actitudes y aptitudes del individuo.
- b) Características personales: emocionales, físicas y de salud.
- c) Desenvolvimiento ocupacional.
- d) Tipo de convivencia intracarcelaria.
- e) Escolaridad.
- f) Experiencia laboral.
- g) Seguridad institucional.

Artículo 43.—Causas de la suspensión. El trabajo penitenciario podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Incapacidad temporal por enfermedad.
- b) Por licencia de maternidad de la mujer privada de libertad.
- c) Suspensión del trabajo por el cumplimiento de sanciones disciplinarias penitenciarias.
- d) Por traslados de la persona privada de libertad a prácticas judiciales o cualquiera otra diligencia ordenada por autoridad competente.
- e) Por la aplicación de una medida cautelar en los términos regulados en el presente Reglamento.

En estos supuestos, la Dirección del Centro podrá designar a otra persona privada de libertad para el desempeño del puesto mientras dure la suspensión.

El Director o Directora del centro o de ámbito, cuando éste exista, dictará la suspensión del trabajo penitenciario a la persona privada de libertad, notificando la misma como corresponde, previo informe detallado del funcionario o funcionaria correspondiente, quienes brindarán la audiencia respectiva al privado o privada de libertad.



Artículo 44.—Cambio de la ubicación laboral. La ubicación laboral podrá ser cambiada en los siguientes casos:

- a) Reubicación de la persona privada de libertad a un ámbito de mayor contención física que impida el desplazamiento al lugar donde desempeña sus actividades.
- b) Bajo rendimiento laboral.
- c) Por razones de salud.
- d) Por la ausencia a trabajar en tres jornadas de trabajo consecutivas o por la ausencia alterna en tres jornadas de trabajo durante un mes sin justificación alguna.
- e) Por la comisión de faltas disciplinarias o delitos en el desempeño de las funciones.
- f) Por razones de seguridad institucional debidamente justificada.

Artículo 45.—Cese del trabajo. El cese de trabajo penitenciario se da:

- a) Por decisión expresa y escrita del privado o privada de libertad.
- b) Por la discapacidad permanente de la persona privada de libertad.
- c) Por recomendación médica.
- d) Por el cumplimiento de la pena, o cambio de medida cautelar de la prisión preventiva.

El funcionario respectivo, elaborará un informe con los elementos de prueba pertinentes y con la recomendación o no del cese del trabajo a la persona privada de libertad, según corresponda. Lo dirige al Director o Directora del centro o ámbito para que éste se pronuncie sobre la recomendación, justificando las razones de hecho y de derecho por la cual ordena el cese del trabajo y procederá a notificar su decisión a la persona privada de libertad.

TÍTULO IV

El descuento por trabajo

CAPÍTULO I



Disposiciones generales

Artículo 46.—Descuento. El artículo 55 del Código Penal establece, que el Instituto Nacional de Criminología es el órgano técnico de la Administración Penitenciaria encargado de autorizar el descuento de la pena de prisión que se llegue a imponer en el caso de la persona indiciada que cumple prisión preventiva, o bien, de la pena de prisión que le reste por cumplir a la persona sentenciada a partir de la mitad de la condena impuesta, mediante el trabajo penitenciario, con las características y condiciones descritas en dicho artículo y la jurisprudencia que lo informa.

Artículo 47.—Registro ocupacional. Con la finalidad de que el Instituto Nacional de Criminología cumpla esa función, los funcionarios de Orientación y Educación de cada centro penal serán responsables de mantener consigo y en el expediente de la persona privada de libertad, el instrumento denominado “Registro Ocupacional”. En este documento se consignará toda la trayectoria laboral y educativa realizada por la persona reclusa en los períodos de prisión preventiva y en los de ejecución de sentencia condenatoria.

Artículo 48.—Contenido del informe ocupacional. Cuando el órgano jurisdiccional competente solicite el informe con la trayectoria ocupacional de la persona privada de libertad, ya sea para elaborar el cómputo inicial de la pena o sus modificaciones ulteriores, este contendrá la siguiente información:

- a) Período de acompañamiento al que corresponde.
- b) Nombre completo de la persona privada de libertad.
- c) Fecha de ingreso al centro penal y fecha en que se le autorizó el beneficio del artículo 55 del Código Penal, junto con copia del acuerdo del Instituto Nacional de Criminología.
- d) Fecha en que se inició la ejecución de funciones de trabajo penitenciario.
- e) Ubicación laboral y valoración técnica sobre el desenvolvimiento en la misma del privado de libertad.

Artículo 49.—Revocatoria de beneficio. Será posible revocar la autorización del beneficio del artículo 55 del Código Penal a la persona privada de libertad. Para ello, el



Consejo Técnico Interdisciplinario del Centro o Ámbito emitirá una recomendación, la cual se elevará ante el Instituto Nacional de Criminología para que emita el acto administrativo correspondiente. Esta decisión deberá notificarse a la persona privada de libertad.

Artículo 50.—Motivos para la revocatoria. Los motivos para la revocatoria del beneficio del artículo 55 del Código Penal a la persona privada de libertad son:

- a) En el caso de sentenciados, la evasión o el quebrantamiento de la modalidad de custodia.
- b) En el caso de indiciados, la evasión.
- c) La negativa a realizar cualquier tipo de actividad ocupacional.
- d) El acaecimiento de una enfermedad que genere una incapacidad permanente para realizar algún tipo de actividad ocupacional.

Artículo 51.—Gestión del incidente de modificación. En el caso de sentenciados, la persona privada de libertad tiene el derecho de gestionar oportunamente, el Incidente de Modificación del Auto de Liquidación de Pena ante el Juez de Ejecución que corresponda. Por ello, la Administración Penitenciaria asesorará a la persona privada de libertad, a través de los funcionarios en Derecho, para que como parte interesada en las gestiones de ejecución citadas en el primer párrafo del artículo 454 del Código Procesal Penal, actúe de conformidad.

Artículo 52.—Control y supervisión de procedimientos. La Dirección del Centro o Ámbito, el Consejo Técnico Interdisciplinario, los funcionarios responsables del Programa en Comunidad y la Oficina de Cómputo de Penas del Instituto Nacional de Criminología, deben dar el seguimiento necesario a los procedimientos establecidos en el presente título, con el fin de que cada persona privada de libertad pueda acceder al beneficio estipulado en el artículo 55 del Código Penal y egrese con la orden de libertad cuando le corresponde o se le cancele oportunamente la sentencia cumplida. Así mismo, el Instituto Nacional de Criminología supervisará el cumplimiento de los procedimientos establecidos en este título.”



3. JURISPRUDENCIA

3.1 PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

[PGR]³

“FACULTA DE ORGANIZAR EL TRABAJO DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD

Corresponde al Ministerio de Justicia y Paz la condición de rector de la política criminológica y penalógica en el país. Como parte de esa competencia, coordina los distintos programas vinculados con la prevención del delito, la investigación de las conductas criminológicas, la determinación de las causas de la delincuencia, pero también ejecuta, conforme lo disponga el juez de ejecución de la pena, las medidas privativas de libertad individual, para lo cual el artículo 7 de su Ley Orgánica dispone que le corresponde:

“ch) Desarrollar programas conducentes a perfeccionar los medios, procedimientos y técnicas que se emplean para tratar al delincuente, con el propósito de evitar la reincidencia y, en su caso, asegurar su readaptación social”.

Una competencia que reafirma la Ley de Creación de la Dirección General de Adaptación Social, N. 4762 de 8 de mayo de 1971. Establece el artículo 3 de esta Ley:

“Artículo 3º.-

Los fines de la Dirección General de Adaptación Social son:

- a) La ejecución de las medidas privativas de libertad, dictadas por las autoridades competentes;
- b) La custodia y el tratamiento de los procesados y sentenciados, a cargo de la Dirección General;
- c) La seguridad de personas y bienes en los Centros de Adaptación Social;
- d) La investigación de las causas de la criminalidad;
- e) La recomendación de las medidas para el control efectivo de las causas de la criminalidad;



- f) El asesoramiento de conformidad con la ley a las autoridades judiciales;
 - g) Hacer las recomendaciones pertinentes en caso de tramitación de gracias y beneficios de acuerdo con el diagnóstico criminológico;
 - h) Coordinar los programas de la Dirección relacionados con la prevención del delito y su tratamiento con instituciones interesadas en este campo;
- (....)”

El programa de tratamiento que debe recibir cada persona privada de libertad es establecido por el Instituto Nacional de Criminología, artículo 8. Parte de ese tratamiento puede consistir en la inserción del privado de libertad en proyectos que se desarrollan en cada uno de los centros de adaptación. Para ese efecto, el Departamento Industrial y Agropecuario elabora y administra esos proyectos y orienta el trabajo de los internos.

Trabajo que tiene su efecto directo en el cómputo de la pena, en los términos del artículo 55 del Código Penal:

“ARTÍCULO 55.-

El Instituto de Criminología, previo estudio de los caracteres psicológicos, psiquiátricos y sociales del interno, podrá autorizar al condenado que haya cumplido por lo menos la mitad de la condena, o al indiciado, para que descuenta o abone la multa o la pena de prisión que le reste por cumplir o que se le llegue a imponer, mediante el trabajo en favor de la Administración Pública, de las instituciones autónomas del Estado o de la empresa privada. Para tal efecto, un día de trabajo ordinario equivale a un día multa y cada dos días de trabajo ordinario equivalen a un día de prisión. Las labores de toda índole, que se realicen en el centro de adaptación social y fuera de él computarán en igual forma. El salario respectivo se abonará total o parcialmente para satisfacer la multa impuesta. El interno gozará de los beneficios que el Estado y sus instituciones otorguen a los trabajadores, aunque no existirá relación laboral entre el empleador y el empleado interno”.

Con base en dicho numeral, el trabajo en la empresa privada y no solo con la Administración Pública permite el descuento de la pena.



El Reglamento Técnico del Sistema Penitenciario, Decreto Ejecutivo N. 33876 de 11 de julio de 2007, establece las bases dirigidas a permitir la reinserción social y uno de los medios que se contemplan para lograrlo es el trabajo de los internos.

En ese orden de ideas, el trabajo del interno es uno de los medios de desarrollo de habilidades y destrezas para la vida, de manera que cumplida la pena pueda reintegrarse a la sociedad, sin que vuelva a delinquir. El dotarlo de mecanismos para que pueda desenvolverse en sociedad, trabajando honestamente tiende, por demás, a respetar la dignidad del interno en tanto ser humano y resguardar sus derechos fundamentales.

Bajo ese entendido, el Reglamento dispone:

“Artículo 38.—El trabajo. El trabajo en los centros penitenciarios es un componente esencial en el Plan de Atención Técnica de la persona privada de libertad y tendrá un carácter terapéutico, formativo, creador y generador de hábitos laborales. No tendrá fines aflictivos y constituye un instrumento conducente a favorecer la inserción social de la población privada de libertad. El mismo debe concebirse como una actividad del proceso de atención técnica.

El trabajo nunca será aplicado como correctivo, ni atentará contra la dignidad de la persona y se tomará en cuenta sus aptitudes y potencialidades, en cuanto éstas sean compatibles con la organización y la seguridad de la institución”.

Pero también el trabajo es un derecho del privado de libertad, según lo dispone el artículo 15 del Reglamento sobre Derechos y Deberes de los Privados y Privadas de Libertad, Decreto Ejecutivo N. 22139 del 26 de febrero de 1993:

“Artículo 15.— Derecho a la educación y al trabajo. Todo privado o privada de libertad tendrá derecho a la educación, a recibir capacitación para el trabajo y a que se le asigne un trabajo, sin más limitaciones que las derivadas de su situación personal e institucional”.

Sobre esa posibilidad de trabajo, ha indicado la Sala Constitucional:

“Conjuntamente con el deber de trabajar, el penado tiene el derecho al trabajo, es decir, tiene derecho a pretender que su fuerza y su capacidad de trabajo no sufran daño ni menoscabo por el hecho de su reclusión, como condición inherente a la personalidad humana, de modo tal que pueda conservar la plenitud de sus



conocimientos y aptitudes profesionales que sólo puede mantener trabajando. En las señaladas Reglas Mínimas de Naciones Unidas así se establece en la relación de los artículos: 65, 71, 72, 73, 74, 75 y 76. El Estado se extralimitaría en la ejecución penal si intentara privar al interno de este derecho. Esta orientación ideológica también fundamenta el señalado Plan y es recogida en el artículo 85 del Decreto Ejecutivo número 22198-J, que dice textualmente: "El trabajo constituye un derecho y un deber del privado de libertad y tendrá carácter formativo, creador y formador de hábitos laborales.

El trabajo nunca será aplicado como correctivo, ni atenderá contra la dignidad de la persona y se tomará en cuenta sus aptitudes y cualidades, en cuanto estas sean compatibles con la organización y la seguridad de la institución." Consecuencia de lo anterior, el trabajo penitenciario, como se ha dicho en forma reiterada, tiene una finalidad primordial reformadora y correctiva, a la que se añade la finalidad económica. Es quizás el medio más eficaz para una posible rehabilitación de interno y preparación para su regreso a la vida social, que no ha de concebirse como un elemento de aflicción, sino como un importante factor de reeducación y reforma; el recluso que al ser puesto en libertad conoce un oficio o una profesión que le permita ganarse la vida, posee mejores probabilidades para no recaer en el delito. El trabajo penitenciario debe aspirar, de modo primordial, a la formación profesional del recluso, además es un factor importante en la disciplina: la ociosidad en gran escala es causa del delito; muchos motines y agitaciones se originan en la desocupación de los internos. De este modo, el trabajo contrarresta la influencia nociva de la vida monótona y artificial de los establecimientos penales y atenúa el sufrimiento causado por la reclusión, y es factor de salud física y moral. La definición de trabajo la da el mismo Reglamento Orgánico y Operativo de la Dirección General de Adaptación Social en el artículo 86, abarcando las actividades de formación profesional, las de estudio y formación académica, las de reproducción de régimen laboral o mediante fórmulas cooperativas o similares, las prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento, las artesanales, intelectuales y artísticas, y las de dirigencia u organización permanente de actividades orientadas a la población penal. Nótese el criterio amplio y no restrictivo de esta definición en beneficio de los internos de un centro penitenciario, pero no debe dejarse de lado el aspecto utilitario del trabajo, en cuanto pueda contribuir a reducir los gastos que origina el sostenimiento de las prisiones, a ayudar en parte al sustento de las necesidades de su familia, y además, al pago de las responsabilidades provenientes de la comisión del delito, finalidades secundarias, pero no menos



importantes”. Sala Constitucional, resolución N. 6829-93 de 8:33 hrs. de 24 de diciembre de 1993.

En razón de lo cual, el Ministerio de Justicia y Paz a través de sus órganos técnicos, debe tomar todas las medidas necesarias para asegurar a la persona privada de libertad su derecho al trabajo, en el entendido de que el trabajo de que se trate debe ser compatible con la condición misma de privado de libertad.

El trabajo puede ser desarrollado dentro o fuera del Centro, bajo las modalidades de formación profesional o técnica, estudio y formación académica, prestaciones en servicios auxiliares, artesanales, producción intelectual, literaria y artística, así como:

“f. La prestación de servicios laborales a empresas o instituciones públicas, empresas privadas, por cuenta propia o en proyectos institucionales”, artículo 39 del Decreto 33876.

Es de advertir que esas distintas modalidades de prestación del trabajo no reciben una reglamentación específica en el Decreto 33876. En ese sentido, las disposiciones que esta norma establece son de carácter general, aplicables a las distintas modalidades. De ese hecho, sus disposiciones se aplican tanto al trabajo del privado de libertad en la Administración y empresas públicas como en el sector privado. Ergo, el Reglamento no se plantea si la prestación de servicios laborales de los internos a la empresa privada presenta particularidades que justifiquen una regulación específica y, por ende, especial. Así como tampoco se establece el régimen jurídico a que se somete la persona pública o privada que contrata la prestación de servicios de los privados de libertad.

Por otra parte, de acuerdo con ese Reglamento la prestación del trabajo está dirigida a:

“Artículo 41.— Finalidad del trabajo penitenciario o actividad ocupacional. Su finalidad es facilitar el desarrollo y adquisición de las destrezas y habilidades necesarias para el trabajo de la persona privada de libertad con el dominio de las técnicas específicas de que se trate. Incorpora un proceso de formación de hábitos de trabajo dirigido al cumplimiento de una jornada laboral, a recibir instrucciones sobre cómo desempeñar sus labores, a percibir un incentivo económico y asumir responsabilidades”.

Norma que en conexión con el resto del articulado del Reglamento permite señalar que el trabajo se contempla en régimen de subordinación jurídica. Ergo, fundamentalmente a efecto de que el interno sea trabajador y pueda reintegrarse socialmente como tal.



Nada excluye, sin embargo, que el privado de libertad reciba una capacitación y preparación para un trabajo independiente, incluso que sienta las bases para una reinserción social en condición de empresario.

Es tomando en cuenta estos elementos que nos referimos a la potestad reglamentaria del Ministerio de Justicia.

B-. UN REGLAMENTO DEL TRABAJO DE LOS PRIVADOS DE LIBERTAD PARA LA EMPRESA PRIVADA

Como se deriva de lo antes expuesto, la organización del trabajo de la población penal es parte de la competencia de administración del sistema penitenciario que es propia del Ministerio de Justicia a través de Adaptación Social y sus órganos. Y esa organización puede tender a establecer los elementos más concretos para que el trabajo sea prestado no solo en organismos públicos sino también en organismos privados. Ello en el tanto el Ministerio está obligado a “perfeccionar los medios”, técnicas y procedimientos para tratar al delincuente, dentro del objetivo de evitar la reincidencia y en todo caso, de asegurar la readaptación social.

Puesto que el ordenamiento ha atribuido competencias expresas al Ministerio de Justicia en orden al tratamiento del privado de la libertad y el trabajo es visto como parte de ese tratamiento, no puede existir duda alguna en orden a que la organización y administración del trabajo del privado de libertad es parte integrante del funcionamiento de la Dirección de Adaptación Social y del Ministerio de Justicia. Simplemente, el trabajo de la persona privada de libertad debe ser planificado, organizado, dirigido y supervisado por la administración penitenciaria que integra el Ministerio de Justicia y Paz. En esa medida, ese trabajo puede ser objeto de la potestad reglamentaria del Poder Ejecutivo, como ya lo ha sido a través del Decreto Ejecutivo 33876-J de amplia cita. Es decir, mediante un reglamento autónomo.

A diferencia del reglamento ejecutivo, el reglamento autónomo se dicta a lo interno de una organización, ya sea para regular esta o su funcionamiento. El ámbito de ese reglamento se predica como interno, al punto de que se llega a afirmar que carece de todo valor normativo fuera de ese ámbito. Así, entran dentro del ámbito de esta normación reglamentaria las relaciones de la Administración con sus propios funcionarios, usuarios, colaboradores y personas sujetas a su poder de imperio, como es el caso de los privados de libertad respecto de la administración penitenciaria.



Se sigue de lo expuesto que el Ministerio puede emitir un reglamento destinado a desarrollar la prestación laboral de los privados de libertad. Y esa regulación puede darse tanto en cuanto los servicios sean prestados a un organismo público como para una empresa privada. En ese sentido, puede establecer el régimen al cual se someten los trabajadores al prestar sus servicios a la empresa privada pero también las obligaciones y derechos de esta empresa cuando contrata los servicios de los privados de libertad. Esa regulación no puede entenderse lesiva de los derechos de la empresa privada ya que el ámbito de la reglamentación está referido a un supuesto específico que es la contratación de un privado de libertad. Contratación que debe darse en un marco jurídico, institucional, económico y social que permita la concreción de los objetivos propios del sistema penitenciario.

Y es en cumplimiento de esos objetivos que la regulación podría abarcar la inversión que la empresa privada pueda realizar dentro de los Centros de Atención Institucional. Una inversión que estaría destinada a proporcionar los equipos y materiales necesarios para los privados de libertad presten sus servicios a la empresa privada. Ergo, la reglamentación de la inversión no podría abarcar otros objetivos distintos de los derivados de las leyes que regulan la administración del sistema penitenciario y los objetivos a que este debe tender.

El Poder Ejecutivo puede reglamentar, entonces, las condiciones bajo las cuales la empresa privada contrata los servicios de los privados de libertad.

Ese reglamento es una norma jurídica que debe satisfacer el principio de generalidad en el sentido de establecer pautas abstractas de conducta, generales, nunca individuales o singulares, en este caso, para los privados de libertad y empresas privadas que pueden contratarlos o que desean realizar inversiones dentro del sistema penitenciario para los fines antes indicados. Por consiguiente, la regulación que se emita debe integrarse al ordenamiento jurídico, por lo que su contenido debe ser normativo y facultar su aplicación (objetiva e imparcial) siempre que se presenten los supuestos que regula, ordenando la conducta de los sujetos destinatarios.

Se sigue de lo expuesto que no procede recurrir al ejercicio de la potestad normativa cuando lo que se pretende es determinar cuáles son las obligaciones y derechos de XX empresa privada en relación con un grupo de privados de libertad que laboran con ella. Así como tampoco debería emitirse un reglamento para aprobar un determinado proyecto laboral para los reclusos. Si el interés es determinar cómo debe ejecutar la



empresa privada un determinado proyecto laboral o bien, cuáles son sus obligaciones concretas en relación con la contratación de privados de libertad, el mecanismo más idóneo y adecuado sería el convenio con el interesado. Pero no el ejercicio de la potestad reglamentaria. Máxime si a raíz del proyecto o modalidad de trabajo que se visualiza puedan derivarse obligaciones específicas para el Poder Ejecutivo o para una administración descentralizada (en cuyo caso, esta también deberá ser parte del respectivo convenio).

CONCLUSIÓN

Por lo antes expuesto, es criterio de la Procuraduría General de la República, que:

1. Dado que el trabajo de las personas privadas de libertad es uno de los mecanismos considerados más efectivos reinserción social y una manera de preservar la dignidad de la persona y hacer respetar sus derechos fundamentales, el Ministerio de Justicia y Paz, a través de sus órganos técnicos, debe tomar todas las medidas necesarias para asegurarle ese derecho al trabajo, en el entendido de que el trabajo de que se trate debe ser compatible con la condición misma de privado de libertad.
2. Ese trabajo puede ser visualizado no solo en régimen de subordinación jurídica sino que el sistema puede proporcionar una capacitación y preparación para un trabajo independiente, e incluso sentar las bases para una reinserción social en condición de empresario.
3. La organización del trabajo de la población privada de libertad es parte de la competencia de administración del sistema penitenciario propia del Ministerio de Justicia y que este ejerce a través de Adaptación Social y sus órganos.
4. Es por ello que ese trabajo puede ser objeto de reglamentación por parte del Poder Ejecutivo. Reglamentación que puede concernir tanto la prestación del trabajo a organismos públicos como a empresas privadas. En consecuencia, el reglamento puede establecer el régimen al cual se someten los trabajadores al prestar sus servicios a la empresa privada pero también las obligaciones y derechos de esta empresa cuando contrata los servicios de los privados de libertad. Así como también puede regular la inversión que pueda hacer una empresa privada a efecto de contratar los servicios de una persona privada de libertad.
5. En tanto que norma jurídica, el reglamento debe establecer pautas abstractas y generales de conducta, nunca individuales o singulares, destinadas a un conjunto



indeterminado de privados de libertad y empresas privadas que pueden contratarlos o que deseen realizar inversiones dentro del sistema penitenciario para los fines antes indicados.

6. Es decir, el reglamento debe integrarse al ordenamiento jurídico, por lo que debe ser pasible de aplicación siempre que se presenten los supuestos que regula, ordenando la conducta de los sujetos destinatarios.

7. Si es interés del Ministerio determinar cómo debe ejecutar una empresa privada un determinado proyecto laboral o bien, cuáles son sus obligaciones concretas en relación con la contratación de privados de libertad, el mecanismo más idóneo y adecuado sería el convenio con el interesado. Pero esa regulación concreta no puede hacerse por medio de un reglamento, ya que al no estarse ante una norma jurídica se desnaturaliza la potestad reglamentaria.”

3.2 Jurisprudencia judicial

a) El trabajo penitenciario

[SALA CONSTITUCIONAL]⁴

“EL TRABAJO PENITENCIARIO.

Conjuntamente con el deber de trabajar, el penado tiene el derecho al trabajo, es decir, tiene derecho a pretender que su fuerza y su capacidad de trabajo no sufran daño ni menoscabo por el hecho de su reclusión, como condición inherente a la personalidad humana, de modo tal que pueda conservar la plenitud de sus conocimientos y aptitudes profesionales que sólo puede mantener trabajando. En las señaladas Reglas Mínimas de Naciones Unidas así se establece en la relación de los artículos: 65, 71, 72, 73, 74, 75 y 76. El Estado se extralimitaría en la ejecución penal si intentara privar al interno de este derecho. Esta orientación ideológica también fundamenta el señalado Plan y es recogida en el artículo 85 del Decreto Ejecutivo número 22198-J, que dice textualmente: "El trabajo constituye un derecho y un deber del privado de libertad y tendrá carácter formativo, creador y formador de hábitos laborales.

El trabajo nunca será aplicado como correctivo, ni atenderá contra la dignidad de la persona y se tomará en cuenta sus aptitudes y cualidades, en cuanto estas sean compatibles con la organización y la seguridad de la institución." Consecuencia de lo anterior, el trabajo penitenciario, como se ha dicho en forma reiterada, tiene una finalidad primordial reformadora y correctiva, a la que se añade la finalidad económica.



Es quizás el medio más eficaz para una posible rehabilitación de interno y preparación para su regreso a la vida social, que no ha de concebirse como un elemento de aflicción, sino como un importante factor de reeducación y reforma; el recluso que al ser puesto en libertad conoce un oficio o una profesión que le permita ganarse la vida, posee mejores probabilidades para no recaer en el delito. El trabajo penitenciario debe aspirar, de modo primordial, a la formación profesional del recluso, además es un factor importante en la disciplina: la ociosidad en gran escala es causa del delito; muchos motines y agitaciones se originan en la desocupación de los internos. De este modo, el trabajo contrarresta la influencia nociva de la vida monótona y artificial de los establecimientos penales y atenúa el sufrimiento causado por la reclusión, y es factor de salud física y moral. La definición de trabajo la da el mismo Reglamento Orgánico y Operativo de la Dirección General de Adaptación Social en el artículo 86, abarcando las actividades de formación profesional, las de estudio y formación académica, las de reproducción de régimen laboral o mediante fórmulas cooperativas o similares, las prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento, las artesanales, intelectuales y artísticas, y las de dirigencia u organización permanente de actividades orientadas a la población penal. Nótese el criterio amplio y no restrictivo de esta definición en beneficio de los internos de un centro penitenciario, pero no debe dejarse de lado el aspecto utilitario del trabajo, en cuanto pueda contribuir a reducir los gastos que origina el sostenimiento de las prisiones, a ayudar en parte al sustento de las necesidades de su familia, y además, al pago de las responsabilidades provenientes de la comisión del delito, finalidades secundarias, pero no menos importantes.”

[SALA CONSTITUCIONAL]⁵

“Sobre el primero de los aspectos por analizar -la posible contradicción entre el artículo 55 del Código Penal y los artículos 56, 68 y 74 de la Carta Fundamental- entiende la Sala que las tres últimas disposiciones citadas, tienen todas en común el referirse a ciertas garantías constitucionales que necesariamente deben serle reconocidas a los trabajadores, pero no señala la Constitución Política lo que debe entenderse bajo ese concepto, ni quiénes o qué tipo de actividades se consideran incluidas. No se recoge ninguna definición de trabajador ni de relación laboral y probablemente la razón para ello sea que el Código de Trabajo -promulgado coetáneamente con las referidas normas constitucionales- se encarga de definir el concepto de trabajador y regular de forma amplia lo correspondiente a las relaciones de trabajo. Con esto, quiere destacarse que no es cierto que exista una noción ideal o arquetípica de los conceptos de trabajador o de relación laboral, elaboradas doctrinariamente y universalmente válidas e inmutables, a las cuales deba entenderse que se refirió el constituyente y -por ende- indefectiblemente obligatorias para el legislador. Por el contrario, en razón del amplio grado de generalidad de las normas constitucionales y del sentido integral que



prima en su interpretación, lo correcto es entender que se ha dejado un amplio espacio a la normativa infraconstitucional, la cual por la vía de los tratados internacionales y la legislación ordinaria, se ha hecho cargo de conceptualizar nociones como la que se analiza, lo cual implica a su vez que hay que recurrir a dichas fuentes para completar los conceptos de trabajador y de relación laboral que servirán de guía para la aplicación concreta de la protección constitucionalmente establecida. De acuerdo con lo anterior, es de resorte legislativo definir las características de la noción de trabajador y de relación laboral, todo con respeto de la integridad y el orden de fuentes del ordenamiento jurídico y por tanto puede, en ejercicio de sus atribuciones, dejar por fuera ciertas actividades de manera que no se incluyan como parte del concepto de relación laboral. Considera la Sala que justamente eso fue lo que se hizo al declarar en el artículo 55 cuestionado al trabajo penitenciario como no constitutivo de relación laboral, sin que se aprecie violación constitucional ni lesión a los convenios internacionales suscritos y vigentes, por el hecho de haberse supuestamente separado la Asamblea Legislativa, de una específica concepción doctrinaria (por más pacífica y extendida que ésta sea) o de lo dispuesto en el Código de Trabajo. En fin, para la definición del concepto de trabajador y de relación laboral, la Carta Fundamental ha fijado un marco que debe proveerse de contenido, por lo que no existe entonces ninguna obligación extra normativa para el legislador de apegarse a alguna noción específica y preestablecida, y si bien ello puede parecer poco ortodoxo y hasta inconveniente, ello no lo convierte en inconstitucional, de manera que si se decidió excluir a los internos de la definición de relación laboral, no existe violación de los artículos 56, 68 y 74 Constitucionales, porque, tal y como se indicó, de tales normas no se desprende ningún deber para la calificación de laboral de una determinada actividad, ni se establecen requisitos o condiciones para que una labor deba entenderse cubierta por el concepto de relación laboral.

III.-Surge inmediatamente la interrogante de si puede válidamente el legislador realizar tal distinción y declarar que un cierto tipo de actividad no debe tratarse como actividad laboral en los términos en que la define el Código de Trabajo (no la Constitución Política, pues ya vimos que ésta no contiene ninguna definición), sin violar el artículo 33 de la Constitución Política, o en otras palabras, cabe preguntarse si será legítima la distinción en el trato y regulación al que es sometido el trabajo penitenciario en vista de que -tal y como se afirma por parte del consultante y de la Procuraduría- no se diferencia sustancialmente del que realizan los demás trabajadores. Al respecto, debe tomarse en cuenta que esta Sala mediante una abundante jurisprudencia ha establecido que la característica principal del artículo 33 de la Constitución Política es la de garantizar a todos los ciudadanos un trato equivalente cuando las circunstancias sean similares; debe agregarse sin embargo, que no habría realmente protección alguna si se admitiera que cualquier característica puede ser válidamente utilizada para fundar una distinción, porque en tal caso, no existiría posibilidad de decretar la inconstitucionalidad de ninguna discriminación, ya que bastaría comprobar que ésta se



basa en algún carácter diferenciador real y existente (cualquiera que este sea) para que la distinción fuera válida. Por ello, cuando se plantea un problema de igualdad o discriminación, ha de analizarse el mérito de la actuación, en el sentido de verificar si tal diferenciación resulta válida (por necesaria y razonable, en el sentido de que ella se deriva o asienta en circunstancias esenciales y no meramente accidentales), así como proporcionada, en tanto que estrictamente adecuada al fin perseguido, (en el sentido de que el tipo y grado de la diferenciación responden fielmente a lo que se pretende con ella).

IV.-En el caso en estudio resulta ocioso atender a la forma o modalidad en que puede llegar a realizarse la labor, por cuanto salta a la vista que no son esas las características en las que el legislador basó su diferenciación. Más bien, el enfoque se centra en uno de los sujetos de la relación: el interno empleado, quien por especiales circunstancias tiene una posición especial dentro del más amplio grupo que compone idealmente el sector de la oferta en el mercado de mano de obra; se trata en primer término de personas que, desde una perspectiva práctica, no están acuciadas por la necesidad de trabajar para poder comer o para tener donde alojarse, como sí ocurre con los llamados trabajadores libres, a quienes nadie les provee ningún tipo de alojamiento ni comida -por paupérrima que sea-, sino que deben procurárselo por sus propios medios. Y no se trata de una diferencia alambicada e irrelevante, si justamente en el reconocimiento de la existencia de esta última condición de necesidad en las masas de trabajadores -históricamente en desventaja frente a los dueños de los medios de producción, a quienes deben alquilar su fuerza de trabajo por ser su única riqueza- se funda el desarrollo del derecho laboral y el reconocimiento a nivel constitucional de ciertas garantías mínimas e irrenunciables para los trabajadores, ello con el fin de prevenir los abusos que puedan darse y lograr que dichas personas obtengan un mínimo de condiciones que les permitan mantener su dignidad y proteger y mejorar su condición de seres humanos.

V.-Se suma a lo anterior, que al empleado interno no se le provee trabajo, por parte de las autoridades penitenciarias, por una primaria razón de sobrevivencia, sino porque tal actividad incontestablemente es de primera importancia en su rehabilitación para la vida en sociedad, cuestión que es vital no sólo desde un punto de vista de su beneficio particular, sino también para la sociedad a la que le interesa que sus miembros sean útiles a la vez que logran su realización como personas. Desde esa perspectiva, el principal motivo para integrarlo a la actividad laboral por parte de la Administración, es otro, y aunque comparte con los trabajadores libres su preocupación por una familia a quien debe auxiliar, lo cierto es que la razón que motiva su ofrecimiento dentro del mercado de trabajo es cualitativamente distinta a la de los trabajadores libres. En efecto, el papel que el trabajo juega en el tratamiento rehabilitador de los reos, es de la mayor importancia, por tratarse de una actividad formadora de hábitos y a la vez productora de actitudes positivas hacia las personas por parte de la comunidad, lo cual resultará primordial en el momento de la reinserción del interno en la vida



extracarcelaria. Esto significa que, si bien las condiciones en que se desarrolla el trabajo del interno deben tratar de asemejarse de la mayor manera a las que hallará fuera del lugar de detención, no deben ellas nunca llegar a ser dañosas para el logro del objetivo que se persigue con ese tratamiento que se está llevando a cabo y que - desde cierta óptica- resulta ser un aprendizaje para el interno. En otros términos, si lo que se pretende primordialmente con el trabajo de internos es llevar adelante un tratamiento rehabilitador, un aprendizaje de hábitos y conductas socialmente aceptables -como son las que se originan de la ejecución de un trabajo-, así como evitar el deterioro que produce el ocio de una vida de encierro, éste objetivo y su consecución es lo que debe privar al estructurar y revisar las relaciones jurídicas nacidas del trabajo de los internos, pues no debe perderse de vista que la asimilación al trabajo libre es necesaria pero siempre que no suponga abdicar de las metas penitenciarias que se pretenden alcanzar con el trabajo de los internos, y de que no se vaya en detrimento de ellas; y no le cabe duda a esta sede que los fines recién expuestos, se verían seriamente obstaculizados si se promoviera una similitud absoluta en el trato de los empleados internos frente a los empleados libres, no solamente por los problemas administrativos y financieros que ello indudablemente provocaría, sino también por la distinta actitud que indudablemente habrían de tomar los patronos ante una oferta de mano de obra compuesta por internos que fuera indistinguible de la de otras personas. Esto lleva a entender que la distinción practicada por el legislador, resulta razonable porque atiende a características diferenciadoras centradas en aspectos esenciales y se justifica porque promueve la distinción con el fin de que el trato se ajuste a la disparidad de objetivos. En otras palabras, no hay violación del principio de igualdad en la opción adoptada por el Poder Legislativo de desatender a unos criterios de comparación para acentuar otros -de rango esencial- como base para la calificación de desiguales que sustenta la diferenciación de la relación entre los empleados internos y sus empleadores, con respecto de las que se originan entre patronos y trabajadores libres. / VI.-

En cuanto a la proporcionalidad de la disposición y su adecuación al fin propuesto, debe tomarse en cuenta lo que se ha estipulado tanto por el propio artículo cuestionado, como del artículo 523 bis del Código Procesal Penal, en donde claramente se establecen límites para esa diferenciación, como lo son el reconocimiento del derecho al "salario mínimo" como remuneración para la actividad, la aplicación de las "limitaciones y restricciones establecidas en la Convención Americana sobre Derechos Humanos" y el reconocimiento de "los beneficios que el Estado otorga a sus trabajadores". Además, resulta necesario afirmar también que el tratamiento acordado al trabajo penitenciario por parte del legislador ha tomado en cuenta las regulaciones contenidas en las 'Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos' acordadas por las Naciones Unidas mediante resoluciones 663 C I (XXIV) del treinta y uno de julio de mil novecientos cincuenta y siete, 1993 del doce de mayo de mil novecientos setenta y seis, 2076 del trece de mayo de mil novecientos setenta y siete y



1984/47 del veinticinco de mayo de mil novecientos ochenta y cuatro, las cuales son aplicables a nuestro país, según lo ha admitido esta Sede en diversas sentencias, (véase por todas la número 0709-91 de las trece horas cincuenta y seis minutos del diez de abril de mil novecientos noventa y uno). En conclusión, resulta válido afirmar que el grado o nivel de diferenciación en el trato a los empleados internos promulgado por el legislador, está bien delineado tanto por él mismo como por las normas internacionales sobre el tema y se ha limitado a crear las distinciones concretas y necesarias para el logro de la finalidad del trabajo penitenciario, sin lesionar la dignidad del recluso.

VII.-Todas estas razones son las que llevan a la Sala a concluir que no existe lesión a las reglas constitucionales señaladas por el consultante, puesto que el llamado trabajo penitenciario resulta ser de una naturaleza diversa de la que realizan los llamados trabajadores libres; su diferencia radica en las condiciones y situación de uno de los sujetos que lo lleva a cabo, lo que convierte particularmente en una forma de tratamiento que, aunque -por la finalidad que tiene y como un requisito de eficacia- debe tender a asemejarse lo más posible al trabajo que normalmente realizan las personas para vivir (tanto en lo que se refiere a las obligaciones, como en relación con algunas garantías mínimas que habrán de atenderse, en respeto principalmente de la dignidad humana) no puede nunca llegar a apartarse de su principal objetivo que es la rehabilitación, que le interesa tanto al propio individuo, como a la sociedad como un todo, y que se perdería si admitiera el desvanecimiento de su característica esencial que lo distingue del trabajo libre, y se permitiera un trato igual al de una relación laboral común y corriente.”⁶

b) Inexistencia de relación laboral

[SALA SEGUNDA]⁷

“V.- De esa jurisprudencia se infiere sin dubitación alguna que el fallo impugnado no violentó los artículos 33 y 56 Constitucionales, ni lo hizo respecto de los numerales 73 Constitucional y 3 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, porque si bien por mandato de esas normas la Caja es la encargada de administrar los seguros sociales y tiene el deber de velar que los patronos aseguren a sus trabajadores, tales disposiciones no son de aplicación al caso concreto, por cuanto el derecho al aseguramiento presupone la existencia de una relación laboral y solo si existe ese presupuesto fáctico es que a la accionada le compete su control y



fiscalización, o sea que con la relación laboral nace para el trabajador su derecho al aseguramiento y para el empleador su obligación de empadronamiento, inclusión en planilla y el respectivo pago de cuotas obrero patronales, así como el deber de inspección y vigilancia de la demandada para que ello se cumpla. Nada de lo cual se pudo dar en el caso que nos ocupa, porque por disposición legal el trabajo prestado por los privados de libertad en los centros de reclusión a la administración pública, instituciones autónomas del Estado o empresa privada, no es constitutivo de una relación laboral, por ser de resorte legislativo definir las características de la noción de trabajador y de relación laboral, sin tener que ajustarse obligatoriamente a las universalmente aceptadas elaboradas doctrinariamente o a lo dispuesto en el Código de Trabajo, todo respetando el orden e integridad de las fuentes del ordenamiento, por lo que el legislador en ejercicio de sus atribuciones puede dejar por fuera a ciertas actividades o sujetos, de manera que se excluyan como parte de los conceptos de relación laboral y trabajador -en este caso a uno de los sujetos, el interno empleado, quien por sus especiales circunstancias tiene una posición especial dentro del mercado de la oferta de mano de obra-, como en efecto hizo al declarar en el artículo 55 del Código Penal al trabajo penitenciario no constitutivo de relación laboral, de manera que si se decidió excluir a los internos de aquella definición, no existe violación de los artículos enunciados, al tenerse dicha labor como una actividad para su rehabilitación por ser formadora de hábitos esenciales para la reinserción del interno en la sociedad. O sea, que lo que se pretende con el trabajo de los internos es llevar adelante un tratamiento resocializador de aprendizaje de hábitos y conductas socialmente aceptables -como las que propicia la ejecución de un oficio-, y así evitar el deterioro que produce el ocio de una vida de encierro. Los pronunciamientos de la Procuraduría General de la República y de la Sala Constitucional, han sido claros en tal sentido al señalar que las empresas privadas que emplean en alguna clase de trabajo a privados de libertad bajo el marco de convenios suscritos con el Ministerio de Justicia no califican propiamente como empleadoras ni aquellos como trabajadores. La Dirección General de Adaptación Social del Ministerio de Justicia y Gracia y Diseños Ornamentales Venecianos S.A., suscribieron un convenio y addendum, para la elaboración de estructuras prefabricadas y ornamentales, con la participación de privados de libertad, al amparo del artículo 55 del Código Penal, con el propósito de cubrir las necesidades de capacitación e ingreso económico de los privados de libertad. Los juzgadores de las instancias precedentes no incurrieron en interpretación errónea de los votos de la Sala Constitucional n°s 547 de las 17:27 horas del 26 de enero de 1994 y 9098 de las 15:24 horas del 28 de junio de 2006 -que alega la parte recurrente



no son aplicables al caso en estudio porque se refieren a situaciones distintas-, por cuanto se refieren al trabajo prestado por los privados de libertad en los centros de reclusión a la administración pública, instituciones autónomas del Estado o empresa privada, actividad que como se dijo no es constitutiva de una relación laboral, al haber excluido el legislador a los internos de la noción de trabajador, por su condición especial y los fines que se persigue con el trabajo penitenciario -el beneficio que otorga el artículo 55 del Código Penal y los fines que con él se persigue-, razón por la cual la contraprestación que percibe el privado de libertad, no es un salario, desde la óptica del derecho laboral, aun cuando haya recibido el equivalente a un salario mínimo y no algo simbólico, como pretende la recurrente ocurra para no tenerla como relación laboral, por cuanto con ocasión del Convenio suscrito por la demandante con el Ministerio de Justicia, esta se comprometió a depositar a la orden del Patronato los dineros para el pago de planillas y lo correspondiente a la suscripción de una póliza que cubriera los riesgos de trabajo de los internos por ella empleados en el proyecto de elaboración de estructuras prefabricadas y ornamentales, porque la administración del centro penal es la que cancela las planillas internas elaboradas por la empresa y debía cancelar la póliza de riesgos de lo internos, no así la del personal administrativo, con los que sí tenía la accionante una relación laboral por no ser reclusos. Así las cosas, si ya quedó establecido que la relación existente entre la población privada de libertad y la empresa a la que prestan servicios no es de naturaleza laboral, se debe concluir al igual que lo hicieron los juzgadores de las instancias precedentes, de que la entidad demandada incurrió en error al concluir que la relación de la demandante con los privados de libertad fue de esa naturaleza, razón por la que se ha de confirmar en lo que fue objeto de recurso la sentencia recurrida. Por como se resuelve, resulta innecesario pronunciarse sobre los demás agravios del recurso.”



ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.



¹ ORGANISMO AUTÓNOMO TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO (TPFE) (2011), " Memorias 2012-2012". Ministerio de Interior, Gobierno de España. Consultado en noviembre de 2012, visible en: http://oatpfe.es/docs/2012/06/08/14320001_4_7_0.pdf

²FERNÁNDEZ ARTIACH, Pilar:(2006), "El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios", Tirant lo Blanch, Valencia, p.170-171.

³ PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, Dictamen No. C-275-2011, del 07 de noviembre, 2011.

⁴ SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Voto No. 6829-93, de las 8 horas y 30 minutos del 24 de diciembre de 1993.

⁵ SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Voto No. 084-96 de las 11:00 horas del 27 de setiembre de 1996.

⁶ Véase en idéntico sentido los Votos Nos. 10307, de las 17:19 horas del 21 de noviembre de 2000; 5241, de las 16:16 horas del 29 de mayo de 2002; y, 14751, de las 15:05 horas del 22 de diciembre de 2004.

⁷ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Voto No. 150-11 de las 9:15 horas del 18 de febrero de 2011.