

El Ordenamiento Jurídico Laboral, regulador del Régimen de Trabajo Penitenciario

Durnes García T.

Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, N° 94
Universidad Central de Venezuela
Caracas, 1995

“Al acentuar la interpretación humana del trabajo y al valorar al trabajador correspondientemente, se crea una nueva situación jurídica que coloca en el centro del Derecho del Trabajo a la persona del trabajador.

Ello importa un cambio no sólo en cuanto a la interpretación de las normas jurídicas pertinentes, sino que también influye decisivamente en la formación y el contenido del nuevo derecho”.

ERNESTO KROTOSCHIN

I. INTRODUCCION

II. MARCO CONSTITUCIONAL. 1. *El trabajo como deber.* 2. *El trabajo como derecho.* 3. *La libertad de trabajo.* 4. *Principios constitucionales en materia de Derecho del Trabajo.*

III. MARCO JURIDICO INTERNACIONAL. 1. *Convenios 29 y 105 de la Organización Internacional del Trabajo.* 2. *Normas mínimas de tratamiento de los reclusos.*

IV. NORMATIVA INTERNA. 1. *La Ley Orgánica del Trabajo.* 1.1. *Ambito de validez material.* 1.2. *Ambito de validez personal.* 1.2.1. *Trabajador.* 1.2.2. *Patrono.* 1.2.3. *Intermediario.* 1.3. *Instituciones Fundamentales del Derecho del Trabajo.* 2. *Ordenamiento Jurídico Penitenciario.*

V. CONCLUSIONES.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

BIBLIOGRAFIA

CAPITULO I

INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como principal finalidad responder a una tarea encomendada por el Centro de Investigaciones Jurídicas de la "Universidad Católica Andrés Bello", quien adelanta una investigación tendiente a comprobar la viabilidad de una Ley especial que regule integralmente el Trabajo Penitenciario consagrando los derechos y obligaciones laborales de cada uno de los sujetos que intervienen en la relación laboral.

El Derecho Penitenciario no es, ni remotamente nuestra especialidad; no obstante de hecho, en nuestros tiempos de estudiantes de la carrera de Derecho, estuvimos muy cerca de la realidad penitenciaria de algunos establecimientos y de algunos hombres allí recluidos, al formar parte del equipo de jóvenes que integraba el "Voluntariado de Trabajo en Establecimientos Penitenciarios de la Universidad Católica Andrés Bello".

Pero lo cierto es que con este estudio nos iniciamos en la revisión de la legislación penitenciaria que de alguna manera resultaba obligatorio considerar.

De manera que, resulta grato comprobar una vez más, que el Derecho es una ciencia interdisciplinaria, en el sentido de que sus disciplinas deben auxiliarse e informarse unas a otras a fin de resolver los conflictos que una de ellas plantee, teniendo siempre como norte más definido el principio de Justicia Social.

La crisis planteada en nuestro sistema penitenciario contiene, y de ello estamos concientes, fallas estructurales graves, no obstante, consideramos que no se puede pretender resolver estas fallas para luego resolver los problemas allí

planteados. Esto debe ser un trabajo simultáneo y como la solución a lo estructural no está en manos sino de quienes detentan el poder, entonces nos corresponde a los demás intentar presentar algunas soluciones.

Una de estas soluciones la constituye, sin duda alguna, y esto no es algo nuevo, el Trabajo Penitenciario; la ocupación que pueda brindársele a los individuos privados de libertad, no como un refuerzo a la pena misma, no como un castigo más, sino como una alternativa para intentar su futura reinserción, pero sobre todo, como reconocimiento de su capacidad productiva, de su cualidad de ciudadano que por el hecho de habersele sometido a una pena privativa de libertad, no pierde el resto de sus derechos fundamentales, ya que conserva por encima de todo, su cualidad de persona humana, representa una de las soluciones (de las muchas que necesita) el problema carcelario.

Es por ello que entendemos, y de allí parte nuestro trabajo, que el trabajo, sea cual fuere su forma de prestación tiene consecuencias sociales, de allí que el trabajo penitenciario entre en la noción del Art. 1º de la Ley Orgánica del Trabajo (L.O.T.), y para el trabajador penitenciario continúan vigentes el derecho a trabajar y los demás derechos y obligaciones que le dan contenido a la relación de trabajo nacida del ejercicio de aquél; así como también su deber, en su condición de hombre capaz, de colaborar mediante su trabajo al desarrollo integral de la sociedad.

No obstante, se trata sólo de una primera aproximación al estudio del contenido que genera una labor particularmente especial, sobre todo porque cada tópico estrictamente laboral, merecería un estudio mucho más detallado que rebasa las posibilidades de esta investigación.

Contamos es cierto, y vale decirlo, en la elaboración de este trabajo de investigación, con el apoyo incondicional y el estímulo constante de una persona, no sólo con una gran capacidad de trabajo, sino con una gran mística por él y, sobre todo una gran sensibilidad social. Esta persona es la Directora del Centro de Investigaciones Jurídicas, Dra. María G. Morais de Guerrero, a quien debo un sincero agradecimiento por el deber impuesto.

Pero también es cierto que contamos con la grave limitación de no hallar material bibliográfico que analice el Trabajo Penitenciario desde la óptica

del Derecho del Trabajo, salvo las investigaciones inéditas de muy reciente data.

No obstante, la metodología utilizada es la investigación bibliográfica con la dificultad antes anotada, lo cual nos impuso la difícil tarea de intentar vaciar brevemente el contenido de los distintos géneros laborales reconocidos internacional, constitucional y legalmente para el trabajador sin distinción alguna, incluido el trabajador sometido a una medida penitenciaria; todo esto desde una apreciación personal analizada quizás por conversaciones informales con eminentes estudiosos del Derecho Laboral, mis profesores y amigos.

La estructura de la investigación está diseñada en tres capítulos de contenido y una conclusión final.

El Capítulo II intenta demostrar que el deber-derecho de trabajar consagrado en nuestra Constitución Nacional para todo ciudadano, permanece vigente para las personas privadas de libertad; que la libertad de trabajo está mediatizada mas no anulada para los trabajadores penitenciarios y que los principios fundamentales del Derecho del Trabajo refuerzan la idea de la aplicación del Ordenamiento Jurídico-Laboral del Trabajo Penitenciario.

En el Capítulo III exponemos brevemente las normas internacionales que influyen, o al menos deben influir en la regulación interna del Trabajo Penitenciario.

Cabe destacar en este Capítulo la importancia del Convenio 29 sobre trabajo forzoso de la Organización Internacional del Trabajo, el cual sin duda alguna modificaría los términos en que se viene concibiendo el trabajo de los reclusos.

Y finalmente, el Capítulo IV pretende traslucir la tutela de la Legislación laboral integral, de carácter Nacional, en cuanto a los derechos y obligaciones que consagra para las personas que intervienen en el vínculo jurídico-laboral penitenciario; así como sobre la conveniencia de crear una legislación de excepción para el Trabajo Penitenciario recogiendo eso sí, la intención de tutela propia de las instituciones laborales fundamentales.

Al final concluimos en que hasta tanto no se promulgue la legislación especial antes referida, el régimen aplicable al Trabajo Penitenciario debe ser el contenido en nuestro Ordenamiento Jurídico-Laboral, del cual es punto inicial y decisivo la Ley Orgánica del Trabajo.

CAPITULO II

MARCO CONSTITUCIONAL

1. *El Trabajo como Deber*

Nuestra Constitución Nacional vigente consagra en su artículo 54 el deber de trabajar de la siguiente manera:

“El trabajo es un deber de toda persona apta para prestarlo” (Destacado nuestro).¹

Del mismo modo, el artículo 23 de la Ley Orgánica del Trabajo dispone:

“Toda persona apta tiene el deber de trabajar dentro de su capacidad y posibilidades, para asegurar su subsistencia y en beneficio de la comunidad”.²

Ahora bien, ¿sobre quién recae este deber? ¿quién está en concreto comprometido a trabajar?

La Constitución Nacional no distingue, acerca de las condiciones que debe reunir el titular de este derecho; sólo exige aptitud para prestarlo.

Por ello, tal como sostiene el Dr. Fernando Parra-Aranguren: “Todos los habitantes de la República tienen el deber jurídico de laborar si están capacitados para ello y la comunidad posee la facultad de exigir el cumplimiento de tal deuda”.³

¹ CRV (61): Art. 54°.

² Ib., (90): Art. 23°.

³ PARRA ARANGUREN: (92). p. 1.

La aptitud para el trabajo la posee todo ser humano tan solo por su condición de persona. Claro está, en la medida de las mayores o menores destrezas y habilidades que posea para tal o cual oficio, lo cual evidentemente siempre tendrá una repercusión social, aquella podría estar sólo condicionada por la Ley (Legislación Ordinaria de Trabajo o Ley Especial), estableciendo requisitos adicionales para su ejercicio, por ejemplo la edad mínima para el trabajo.

Estas condiciones establecidas por la Legislación tendrán, en todo caso, una finalidad protectora de la persona pero no la intención de limitar la potencialidad misma para el trabajo.

En relación al tema que nos ocupa en concreto, el recluso que trabaja, vale preguntar: ¿conserva éste su obligación de trabajar?

La situación de privación de libertad no podría considerarse nunca como limitativa para el cumplimiento del deber de trabajar ya que todos tenemos el deber de contribuir de esta manera al progreso y desarrollo de la sociedad, siendo incluso la contribución del interno a través de su trabajo, más directa por cuanto eventualmente estará contribuyendo al financiamiento del sistema penitenciario a la vez que se le estaría preparando para reingresar a la sociedad libre.

Además, cuando la Ley Orgánica del Trabajo consagra el deber de trabajar y define la condición de trabajador, no impone como requisito para la titularidad del primero y posesión de la segunda la circunstancia de libertad, punto sobre el que volveremos más adelante.

Portanto, y en respuesta a la pregunta de si un individuo sometido a una medida penal, protagonista de nuestra investigación, tiene o no el deber de trabajar, la respuesta no puede dejar de ser absolutamente afirmativa.

Esto fundamentalmente por dos razones: en primer lugar porque tal como lo señala la Dra. María G. Morais de Guerrero en su estudio inédito sobre el trabajo en los establecimientos penitenciarios "el delincuente no deja de ser un ser social y un ente jurídico"⁴, es decir, no deja de formar parte del cuerpo

⁴MORAIS DE GUERRERO: (86). p. 23.

social, aunque sus condiciones de privación de libertad modifique en cierta forma tal situación y por tanto su obligación de contribuir al desarrollo de la sociedad y de ésta a exigírselo, continúa vigente.

Y en segundo lugar, porque el propio Código Penal Venezolano, cuerpo normativo especial en la materia, aunque no estemos de acuerdo con su tratamiento, reconoce “el trabajo como parte accesoria de la pena (Libro Primero, Título II, “De las Penas, Art. 12) cuestión esta que desarrollaremos en capítulos posteriores.

Pero también es propio preguntarse quién es el beneficiario de esta obligación, o lo que es lo mismo, frente a quién está comprometido todo aquél capaz de trabajar y por qué.

En líneas anteriores, y en palabras del Dr. Parra Aranguren quedó expuesto que la sociedad “posee la facultad”, de obligar al cumplimiento del deber de trabajar a todo aquél capaz para hacerlo.

La razón de esto la hallaremos en el principio de solidaridad social, una de cuyas formas de materialización es la participación a través del trabajo, principio éste consagrado tímidamente en el artículo 57 de la Constitución Nacional, y además, en el hecho de que a través del trabajo de todos y cada uno de los habitantes de la República se estará contribuyendo al desarrollo integral de la sociedad.

Así se deduce del precitado artículo 23 de la Ley Orgánica del Trabajo que precisa como una de las finalidades de este deber el “beneficio de la comunidad”, y del artículo 24, *eiusdem* que impone esa tarea al Estado.

Pero además, el trabajo permite el desarrollo integral de las experiencias y capacidades que posee todo ser humano al tiempo que alcanzar su bienestar material y espiritual.

Ahora bien, el cumplimiento de todo deber requiere la creación de las circunstancias necesarias para su ejecución de un ambiente que así lo permita; quién debe crear estas condiciones, que se concentran básicamente en la

creación de fuentes y condiciones de trabajo que permitan la consecución de objetivos concretos.

El Maestro Mario de la Cueva citando parte de la exposición hecha por la Comisión delegada de su país, con ocasión de la discusión de la Carta de la Organización de Estados Americanos, manifiesta que:

*“La sociedad tiene derecho a exigir a sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, y el hombre, a su vez, tiene el derecho de reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana”.*⁵

La forma como inicialmente puede la sociedad asegurar la satisfacción de esta expectativa es facilitando el cumplimiento del deber de trabajar, el cual en definitiva, repetimos, significa un beneficio para ella misma.

Es así como se logra explicar la dualidad conceptual del trabajo, esto es: el trabajo como deber-derecho; el valor de generador de derechos constitucionales y legales, que adquiere el trabajo al ser ejecutado en su condición de deber.

Por tanto, es la sociedad la comprometida a crear las condiciones de empleo necesarias que contribuyan al desarrollo y perfeccionamiento del ser humano y de ella misma.

Pero, ¿quién es la sociedad?, será sólo el Estado como gestor y vigilante del bienestar social y por tanto, en el caso particular, como generador de empleos, o será todo aquél (Estado o particular) que mediante la explotación lícita de una actividad productiva que le proporcione beneficio logre proyecciones globales.

Si todos los aptos para trabajar deben contribuir al desarrollo integral de la sociedad y la sociedad a su vez está conformada por todos (Estado, empleadores, trabajadores, etc.), entonces es lógico argumentar que en virtud del mismo principio de solidaridad social antes mencionado (Art. 57 de la Constitución Nacional), y de la colaboración recíproca que se deben todos los miembros de aquella (de la sociedad para todos y de todos para la sociedad), el aporte que

⁵ DE LA CUEVA: (90¹²), p. 108.

cada miembro debe hacer, deberá estar en correlación con sus capacidades y posibilidades, entendidas éstas, en lo relativo estrictamente al trabajo como: trabajar para otro, trabajar para y por sí mismo sin crear fuentes de trabajo o simplemente trabajar generando fuentes de trabajo, a través de la explotación de una empresa o faena.

Pero además, como refuerzo a la Constitución Nacional, reflejo de un Estado Social, estas dos últimas formas están directamente vinculadas con el derecho de propiedad privada, el cual por expresa consagración constitucional tiene una importantísima función social, la cual queda expuesta entre otras, en los artículos 95, 96 y 99 de nuestra Carta Magna.

En definitiva, la posibilidad de crear las condiciones necesarias para el cumplimiento del deber del trabajador es tanto de los particulares como del propio Estado; de este último no sólo como empleador, esto es, como generador de fuentes de empleo (a nivel de la Administración Pública Nacional, empresas básicas, etc.) sino también a través de políticas económicas y sociales que estimulen la dedicación a la libre empresa tal como lo consagra el artículo 98 de la Constitución Nacional, lo cual sin duda redundaría en múltiples oportunidades de empleo, esto último consagrado expresamente en el Art. 25 de nuestra Ley Orgánica del Trabajo.

2. El Trabajo como Derecho

El Título III de nuestra Constitución Nacional contiene los derechos individuales, sociales, económicos y políticos, reconocidos en diferentes instrumentos internacionales como derechos inherentes a la persona humana, lo cual exponemos en el capítulo siguiente.

El alcance de esta consagración constitucional se encuentra precisamente en el reconocimiento de su esencialidad para el desenvolvimiento y desarrollo integral de la persona humana.

Este reconocimiento como derechos fundamentales de la persona humana es pacífico desde la Declaración de los Derechos en la Constitución Francesa de 1793.⁶

⁶ CRV. (90): O.C., Art. 25°.

En este sentido señala la Dra. Elizabeth Verna de Briceño, que los Derechos Humanos son:

*“Facultades esenciales pertenecientes a toda persona humana por razón de su naturaleza, y necesarias para la vida comunitaria, que el ordenamiento jurídico debe reconocer y proteger”.*⁷

A tal efecto, el Art. 84 de nuestra Constitución Nacional establece:

“Todos tienen derecho al trabajo. El Estado procurará que toda persona apta pueda obtener colocación que le proporcione una existencia digna y decorosa.

La libertad de trabajo no estará sujeta a otras restricciones que las que establezca la Ley”. (Destacado nuestro).⁸

Del mismo modo el Art. 24 de la Ley Orgánica del Trabajo dispone:

“Toda persona tiene derecho al trabajo. El Estado procurará que toda persona apta pueda encontrar colocación que le proporcione una existencia digna y decorosa” (Destacado nuestro).⁹

El derecho a trabajar supone entonces la posibilidad que tiene todo individuo de procurarse para sí mismo y para su familia, los medios indispensables para cubrir las necesidades fundamentales de todo ser humano (alimento, vestido, educación, vivienda, etc.), la cual posibilitará su desarrollo integral a nivel individual y consecuentemente el desarrollo mismo de la sociedad, tal como observamos anteriormente.

Pero la consecuencia más directa de reconocer el derecho a trabajar, tal como lo señala el Dr. Néstor de Buen, se encuentra precisamente en “el derecho a conseguir un empleo”.¹⁰

⁷ DE LA CUEVA: O.C., p. 109.

⁸ VERNA DE BRICEÑO: (92) p. 19.

⁹ CVR. (61): O.C., Art. 84°.

¹⁰ Ib., (90): O.C., Art. 24°.

En relación a la obligación de crear fuentes de trabajo que favorezcan la satisfacción del derecho a obtener un empleo y de trabajar damos por reproducido lo expuesto en el punto anterior acerca de quién está llamado a propiciar el cumplimiento del deber de trabajar, por cuanto la conclusión será la misma: la sociedad.

Lo que sí estaríamos más oportuno comentar es el punto relativo a la titularidad del derecho a trabajar.

En primer lugar, vale recordar que al igual que sucede con el deber de trabajar, nuestra Constitución Nacional, reconoce el derecho a trabajar a toda persona sin más requerimiento que la aptitud para hacerlo, lo cual quedó comentado en el punto anterior.

Tampoco lo hace la Ley Orgánica del Trabajo en el precitado artículo 24.

De manera pues que, si ni el texto constitucional, ni el legal establecen distinciones entre las personas para reconocer su derecho a trabajar no existe entonces razón alguna para argumentar que una persona privada de su libertad no posee la titularidad del derecho al trabajo, o mejor, se encuentra imposibilitada de su ejercicio por su condición de “preso”.

Las penas privativas de libertad, tal como lo señala el Código Penal Venezolano, pueden contener como parte accesoria de la pena, la obligación de trabajar, lo cual, en todo caso privaría al individuo de su libertad para escoger trabajar en la actividad de su preferencia, pero no su derecho a procurarse los medios necesarios para satisfacer sus necesidades esenciales y las de su núcleo familiar; punto este que comentaremos más adelante.

De una manera más elegante y clara, en palabras de la Doctora María G. Morais de Guerrero:

*“El trabajo es inherente a la personalidad humana y el condenado tiene el derecho a pretender que su fuerza y su seguridad de trabajo no sufran menoscabo por el hecho de estar recluso”.*¹¹

Cierto es entonces que el derecho a trabajar tiene como finalidad fundamental proporcionarle a todo individuo apto, los medios necesarios para vivir en forma

¹¹ DE BUEN: (77). p. 104.

“digna y decorosa”, él y su familia, no obstante existen diferentes formas de materialización del trabajo.

Las tres formas tradicionales de prestar un servicio personal son:

– por cuenta propia y en beneficio propio, esto es, el trabajo realizado por personas naturales que a la vez que obtienen ganancias por su trabajo corren con los riesgos que esto puede conllevar (llamados por la doctrina trabajadores independientes, informales, autónomos, etc.).

– la explotación directa de una actividad productiva (empresa, establecimiento o faena) que al tiempo que supone el trabajo de quien la organiza, genera, a la vez, fuentes de trabajo para otros, utilizado por:

– la forma de trabajo subordinado, de aquél que carece de los medios para trabajar en forma independiente y tampoco los posee para dedicarse a la explotación de una actividad productiva (comercial o industrial); que sólo cuenta con su fuerza de trabajo (intelectual o física) para alcanzar la finalidad del derecho a trabajar mediante su ejercicio directo.

En esta última categoría tendríamos que ubicar a los trabajadores privados de libertad personal, que prestan sus servicios al Estado o a una empresa del sector privado, aunque aquél signifique el cumplimiento de una parte accesoria de la pena.

Y es que el trabajo generador de consecuencias sociales y económicas no pierde su cualidad de hecho social (Art. 1º de la Ley Orgánica del Trabajo), sólo porque quien lo presta sea una persona privada de su libertad personal, incluso aquél que es realizado en forma independiente por los internos.

Consideramos importante por ello, comentar de seguidas, aunque brevemente, el contenido del derecho a trabajar.

Esto es: ¿se agota el derecho a trabajar sólo en la “facultad” conferida consecuencialmente de exigir un lugar de trabajo? o ¿su reconocimiento significa a la vez el de todos los derechos contenidos en el ordenamiento jurídico-laboral aunque estos últimos estén regulados a través de leyes o regímenes especiales porque el trabajo que los origina esté siendo prestado en condiciones especiales, vale decir por ejemplo, el Trabajo Penitenciario.

Cuando nos referimos al trabajo como deber generador de derechos legales y constitucionales, nos referimos precisamente a que inicialmente nace para cada persona apta el derecho a obtener un lugar de trabajo y de cumplir con un deber impuesto constitucionalmente, y por otra parte, la posibilidad de hacer efectivo su derecho a trabajar también reconocido constitucionalmente.

Paralelamente a éste, surge la extensa gama de derechos e instituciones fundamentales, reguladoras del vínculo laboral y del cumplimiento de este deber-derecho de trabajar, que en definitiva lo llenan de contenido.

Dichos derechos laborales consagrados a favor del hombre trabajador, traducen la forma como el Estado ha considerado conveniente regular estas instituciones propias del Derecho del Trabajo a fin de asegurar un mínimo de protección y seguridad de cada trabajador y procurar de esta forma su desarrollo integral como ser humano.

De allí que el derecho a trabajar consecencialmente lleve el reconocimiento a un salario justo, remunerador y familiar; a la regulación de la jornada máxima y el régimen de descanso; a la estabilidad en el empleo (ascenso, promoción, permanencia, etc.), acceso a los derechos colectivos (sindicación, negociación colectiva, conflictos colectivos), todas de rango constitucional consagradas en los artículos 85 y ss.

Derechos todos, que consideramos, no sólo aplicables a una categoría específica de trabajadores libres, sino a todo individuo que reúna los requisitos para ser considerado trabajador.

3. *La Libertad de Trabajo*

¿Qué debemos entender por libertad de trabajo?

El artículo 84 de nuestra Constitución Nacional señala:

*“La libertad de trabajo no estará sujeta a otras restricciones que las que establezca la Ley”.*¹²

¹²MORAIS DE GUERRERO: O.C., p. 24.

Como se observa, no se define la libertad de trabajo; la Constitución no tiene que definir; sólo los artículos 31 y 32 de la Ley Orgánica del Trabajo pueden darle cierto contenido.

En efecto, el artículo 21 de la Ley Orgánica del Trabajo establece:

*“Toda persona es libre para dedicarse al ejercicio de cualquier actividad que no esté prohibida por la Ley”.*¹³

Y el artículo 32 **eiusdem** en su primera parte dispone:

*“Nadie podrá impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar contra su voluntad”.*¹⁴

De lo anterior podríamos colegir que la libertad de trabajo es:

Libertad en sentido positivo, vista como: libertad para elegir la actividad a la que quiera dedicarse cada persona sin más limitaciones que las que establezcan las leyes.

Trabajar, si ello se elige, sin que nadie pueda oponerse, salvo lo que establezca la Ley a favor del trabajador, ejemplo: período pre y post-natal, edad mínima para el trabajo, accidente de trabajo, etc.

Trae por esta razón, la propia Ley Orgánica en el párrafo único del artículo **in comento** dos excepciones en sentido amplio: cuando se afecten derechos de terceros o se ofendan o vulneren los de la Sociedad.

Finalmente, la libertad en sentido negativo, es decir, nadie podrá ser obligado a trabajar contra su voluntad, sin excepción alguna, establecida en la propia Ley Orgánica del Trabajo.

La única atenuación más no negación a la libertad del trabajo, específicamente a su sentido negativo, lo hallamos en la trascendencia del trabajo como deber;

¹³ CRV. (61): o.c., Art. 84°.

¹⁴ Ib., (90): o.c., Art. 31°.

es decir si el trabajo es un deber social que tiene como finalidad fundamental contribuir al desarrollo de la sociedad, entonces no es posible entender cómo podría alguien negarse a cumplir con este mandato constitucional. No obstante la doctrina mayoritaria lo entienda como un deber moral cuyo incumplimiento no acarrea sanción.

Entendemos además que el cumplimiento de ese deber tiene como correlativo, permitirle a cada individuo elegir la actividad a través de la cual con su trabajo ha de contribuir al desarrollo de su comunidad, sin ser posible constreñirle a trabajar en tal o cual actividad.

Quiere decir esto, que tanto en forma constitucional como legal está prohibida toda posibilidad de trabajo obligatorio o forzoso.

Más bien, la ley dice cuándo podrá impedirse el trabajo (afectando la libertad del trabajo en sentido positivo), pero no establece ninguna referencia en cuanto a cuándo puede obligarse a una persona a trabajar, es decir ni siquiera toca la libertad de trabajo en sentido negativo, salvo lo relativo al deber de trabajar.

Nótese además que se encuentran establecidos en Capítulos diferentes de la Ley (Capítulos II y III del Título I).

Ahora bien, por contraposición al trabajo libre, encontramos el que realiza la persona por obligación, contra su voluntad, es decir, el trabajo forzoso. Entendido como aquél que el individuo no sólo no lo hace espontáneamente, sino que además no puede excusarse de realizar, es decir está obligado a ello.

La pregunta en atención al tema que nos ocupa sería, ¿si la privación de libertad personal afecta o no, la libertad de trabajar? y de ser afirmativa la respuesta, ¿hasta qué punto la afecta?, ¿permite ello el trabajo forzoso?

El hecho de estar previsto el trabajo como parte inherente de la pena privativa de libertad nos conduciría a responder inicialmente que sí, sin que esto signifique que pueda crearse un régimen totalmente discriminatorio que deje fuera de la esfera tuitiva del Derecho del Trabajo a la labor penitenciaria, en primer lugar porque sigue siendo un derecho fundamental porque es un hecho

con repercusiones sociales y porque además, como explicaremos en el Capítulo III, el artículo 1º de la Ley Orgánica establece como su objeto material, “las situaciones y relaciones derivadas del trabajo”.¹⁵

Decimos entonces que la respuesta inicial sería que sí, en condiciones que comentaremos en el próximo capítulo, pero habría que distinguir tres situaciones distintas:

– la del condenado a pena de presidio, el cual tendrá sin duda alguna, la obligación de trabajar en la labor que le sea asignada (artículo 12 CPV), quedando aparentemente sin ninguna vigencia la libertad de trabajo.

– los condenados a pena de prisión, para quienes en principio la libertad de trabajar estaría sólo afectada, ya que en principio podrá elegir la actividad a la que se dedicará con la limitación de las necesidades o requerimientos del establecimiento, pero en ningún caso, negarse a trabajar (Art. 15 CPV).

– los procesados, para quienes la libertad de trabajo se encuentra teóricamente en plena vigencia; a nivel teórico, por cuanto no podrá “obligársele” a trabajar, sólo que, su “negativa” le puede producir malas consecuencias no a efectos legales propiamente, pero sí en su condición de interno.

De cualquier forma, sobre esto volveremos en el capítulo siguiente.

4. Principios constitucionales en materia de Derecho del Trabajo

La intención de comentar en este punto los principios constitucionales en materia laboral, no es otra que resaltar el valor protector que éstos tienen cuando le es reconocido el derecho a trabajar a cualquier individuo, y consecuentemente su cualidad de trabajador.

Pero muy especialmente cuando este reconocimiento recae sobre una categoría de individuos cuya situación jurídica se reconoce como inferior

¹⁵ *Ib.*, *ib.*, Art. 32º.

al resto de las personas: nos estamos refiriendo una vez más a los protagonistas de nuestro trabajo: los individuos privados de libertad.

Estos principios, garantizan la finalidad protectora del Derecho Laboral y por tanto coadyuban a garantizar la aplicación de la legislación del Trabajo en forma justa, así como también a resolver las antinomias y a llenar los vicios legales cuando así se requiera. Todo ello en atención fundamentalmente a la persona del trabajador y su desarrollo integral.

El primero de estos principios y quizás el rector y fundamento de todos los demás, es precisamente el principio de tutela o protector.

Este queda consagrado en el artículo 85 de nuestra Constitución Nacional de la siguiente manera:

“El trabajo será objeto de protección especial. La Ley dispondría lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores...”.¹⁶

Del mismo modo queda establecido en el artículo 2 de la Ley Orgánica del Trabajo, así:

“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 la seguridad”.¹⁷

En este punto, entendemos tal como lo propone el Dr. Fernando Parra Aranguren, que el destinatario de la protección ordenada en estos artículos es efectivamente el trabajador, pues sería totalmente inoperante y contrario a la razón de ser del Derecho del Trabajo, proteger al trabajo-acción-actividad (sustantivo) y no al trabajo-hombre-persona humana que lo realiza (sujeto),

¹⁶ Ib., ib., Art. 1°.

¹⁷ Ib., (61): oc., Art. 85°.

porque es a esta última quien debe asegurar el Estado su desarrollo integral para obtener así el perfeccionamiento de la sociedad.

Señala además el Dr. Parra Aranguren, que “ese principio tuitivo, de acuerdo con el constituyente, se manifestará a través de dos principios distintos: el de intervención legal y el de irrenunciabilidad de los derechos de los prestadores de servicios personales”.¹⁸

El primero de ellos, el de intervención legal lo encontramos plasmado tanto en el propio artículo 85 de la Constitución Nacional, cuando programa la orientación de la Ley y en el artículo 2 de la Ley Orgánica del Trabajo, determinado el objetivo de la normativa.

Y el segundo, el principio de irrenunciabilidad, queda consagrado en la segunda parte del precitado artículo 85 de la Constitución Nacional:

*“...son irrenunciables por el trabajador las disposiciones que la Ley establezca para favorecerlo y protegerlo”.*¹⁹

Y en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo:

*“En ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores.”*²⁰

De allí la certeza en la afirmación del Dr. Parra Aranguren cuando dice que el objeto de la protección laboral es el trabajador y no el trabajo; del desarrollo de la normativa esta es una conclusión forzosa.

Existe también el principio de territorialidad, el cual dispone la aplicación del ordenamiento jurídico laboral, “tanto a quienes presten sus servicios personales en territorio nacional, como a quienes lo convengan en el país”.²¹

¹⁸ *Ib.*, (90): O.C., Art. 2°.

¹⁹ PARRA ARANGUREN: (91). p. 162.

²⁰ *Ib.*, p. 164.

²¹ CRV. (61): O.C., Art. 85°.

Principio este importante, en primer lugar porque tampoco establece distinción entre quienes prestan sus servicios personales, sino que ordena la aplicación del ordenamiento jurídico laboral a todos los vínculos laborales que nazcan en el país (sin distinguir tampoco sobre su naturaleza, especial o no).

Y finalmente la consagración de los principios de indubio pro-operario y de centralización administrativa.

El primero de estos consagrados en el artículo 59 de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual establece:

*“En caso de conflicto de normas prevalecerán las del trabajo, sustantivas o de procedimiento. Si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador. La norma adoptada deberá aplicarse en su integridad”.*²²

Supone entonces este principio, que una vez demostrada la cualidad de trabajador de un individuo, y en el caso particular que nos ocupa, de un interno de un establecimiento penitenciario, prevalecerá, en caso de duda en cuanto a la normativa aplicable, las del ordenamiento jurídico laboral, y en todo caso, si hubiere conflicto de normas, por ejemplo Ley Orgánica del Trabajo-Ley de Régimen Penitenciario, se aplicará la que más favorezca al trabajador.

Es oportuno destacar, que por normas del Derecho del Trabajo no deberá entenderse sólo las contenidas en nuestra Ley Orgánica, también aquellas ubicadas en otros cuerpos normativos que regulen aspectos específicos o especiales en materia laboral.

En cuanto al de centralización administrativa, se halla contenido en el artículo 12 de la citada Ley Orgánica del Trabajo y supone que el único competente para dictar normas que regulen el “hecho social trabajo” es el Poder Público Nacional.

²² Ib., (90): o.c., Art. 3°

De allí lo trascendente de las palabras del Dr. Rafael Caldera cuando dijo:

*“Donde el trabajo existe y presenta características de hecho social, su regulación jurídica puede caber dentro del Derecho del Trabajo”.*²³

Quedan así expuestos algunos de los principios fundamentales en materia de Derecho del Trabajo, que a nuestro modo de ver, tienen un papel trascendente para la comprensión del trabajo penitenciario y para la admisión de la condición de trabajador que debe ser reconocida a la persona privada de libertad que trabaja.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO INTERNACIONAL

Breve será nuestra referencia al Marco Jurídico Internacional por cuanto entendemos pacíficamente reconocido el derecho a trabajar como inherente a la persona humana, sin hacer ninguna distinción los instrumentos que así lo consagran.

No obstante, vale la pena recordar que la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada en diciembre de 1948, establece en sus artículos 23 y 24 como derechos fundamentales de toda persona gran parte de lo que representa el contenido mismo de cualquier vínculo laboral.

Estos derechos podrían resumirse de la siguiente manera:

- Derecho del trabajo, en condiciones satisfactorias,
- Derecho a la estabilidad, protección contra el desempleo,
- Derecho a una remuneración equitativa, familiar, no discriminatoria (a trabajo igual, salario igual),

²³ Ib., Art. 10°.

- Derecho a fundar sindicatos y a sindicarse,
- Derecho al descanso, a la limitación de la jornada y a vacaciones remuneradas.

Del mismo modo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado en diciembre de 1966, consagra en su Parte III a partir del artículo 6 hasta el artículo 9 los mismos derechos consagrados en la Declaración Universal detallando su contenido en forma más específica.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) órgano internacional de carácter permanente cuyos fines quedan muy expuestos en el preámbulo de su Constitución, entre los cuales cabe resaltar:

“Considerando que una ley universal y permanente no puede fundarse sino sobre la base de la justicia social;

Considerando que existen condiciones de trabajo que implican para gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo cual... amenaza la paz y la armonía universales...

*y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones... en lo concerniente a la reglamentación de las de trabajo.... fijación máxima de la jornada... de un salario que asegure condiciones de existencia decorosa... a la afirmación del principio de libertad sindical...”*²⁴

Es una organización avocada al mejoramiento progresivo y a la vigilancia de las condiciones de prestación del trabajo en aras de la consecución del principio de justicia social.

No distingue sobre las circunstancias que rodean la protección personal de servicios ni sobre las condiciones particulares que pueden existir respecto a la persona del trabajador.

Las formas adoptadas que la Organización define en su Constitución, para influir particularmente en las reglamentaciones internas de cada Estado

²⁴ Ib., Art. 59°.

miembro, son los Convenios, textos de ratificación y observancia obligatoria por cada Estado miembro (artículo 19 numeral 5) y las recomendaciones, lineamientos que deberán tenerse en consideración respecto a la Legislación Nacional (artículo 19, numeral 6).

1. *Convenios 29 y 105 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*

De los convenios adoptados por la Organización a lo largo de su historia resulta particularmente importante por su vinculación con el punto que nos ocupa, analizar los Convenios números 29 y 105 sobre el trabajo forzoso y abolición del trabajo forzoso, ratificados por Venezuela el 4 de enero de 1945 (GON^o Ext. 4-1-45) y el 21 de octubre de 1964 (GO 27473) respectivamente.

Así mismo vale señalar que en 1977, la Conferencia Internacional del Trabajo, órgano deliberante de la Organización, adoptó una resolución "destinada a reforzar el sistema de control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, especialmente en la esfera de los derechos humanos, incluida la abolición del trabajo forzoso..."²⁵

Sólo a título de aclaratoria, la existencia en los textos Constitucionales Nacionales, del deber del trabajador, como deber moral primordialmente, no susceptible de imposición de sanciones por su inobservancia, hace que quede fuera de toda consideración como trabajo obligatorio y por tanto excluido del ámbito de aplicación de los convenios que acá se consideran.

De acuerdo con lo señalado por la Comisión de Expertos, en informe presentado en la 65^a reunión en 1979, todo Estado que ratifica el Convenio 29 se obliga a eliminar el uso del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

El artículo 2, párrafo 1 del referido Convenio, define como (tal) trabajo forzoso u obligatorio.

*"...todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente"*²⁶

²⁵ *Ib.*, Art. 12^o.

²⁶ CALDERA: (60). p. 80.

Pero en el párrafo 2 del mismo artículo excluye de tal categoría entre otras, el Trabajo Penitenciario.

El Informe de la Comisión de Expertos en un punto 35, al referirse a las excepciones contenidas en el Convenio 29 establece:

El Convenio exceptúa de la aplicación de sus disposiciones:

*“cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado”.*²⁷

A diferencia de otras excepciones previstas en el Convenio, que se refieren a la requisita de personas para realizar determinado trabajo o servicio, se trata en este caso de una condena impuesta como consecuencia de la conducta de determinados individuos. Esta cuestión se examinará con mayor detalle en el próximo capítulo. No obstante, dos de las condiciones estipuladas para la imposición de Trabajo Penitenciario son importantes también en el contexto del presente capítulo, que trata del trabajo forzoso u obligatorio cuyo objeto sea la producción o la prestación de servicios. Esas condiciones son: el trabajo en las prisiones sólo podrá imponerse en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, y las personas que lo efectúan no sean cedidas o puestas a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado. Son dos garantías importantes contra el riesgo de que la administración del sistema penitenciario se desvíe de su propia finalidad para convertirse en un medio de satisfacer las necesidades de mano de obra. Es significativo que la imposición del trabajo obligatorio por autoridades no judiciales se efectúe con frecuencia en virtud de las leyes sobre vagos o de una legislación análoga destinada a aplicar el principio de la obligación de trabajar.

Y al referirse específicamente en su Capítulo III al Trabajo Penitenciario, define como tal:

²⁷ CRV: (54), p. 1.

“Cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial...”²⁸

Requiere entonces para ser exceptuado de la aplicación del Convenio 29:

– Que medie una sentencia judicial, es decir, que el individuo a quien se obligue a trabajar sea condenado y no procesado. En fin, culpable de un delito.²⁹

De modo pues que concretamente en el caso de Venezuela, la decisión administrativa prevista en la Ley sobre Vagos y Maleantes que obliga al condenado a realizar trabajos en la Colonia Agrícola de El Dorado, sería absolutamente violatoria del presente Convenio.

– El trabajo debe ser realizado bajo la vigencia y control de las autoridades públicas.³⁰

Esto sugiere la idea de protección del Trabajo Penitenciario del mismo modo que se protege el trabajo ordinario, a través de la tutela del Estado sobre instituciones fundamentales del Derecho del Trabajo, que garanticen además la no explotación del trabajador recluso.

– ...Y finalmente el trabajador no debe ser cedido ni puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado.³¹

Sobre este aspecto observa la Comisión de Expertos que la única posibilidad de utilización de la mano de obra penitenciaria es cuando medie aceptación voluntaria expresamente dada por el prisionero “a reserva de ciertas garantías, como por ejemplo, el pago de salarios normales, y de la seguridad social, la autorización de los sindicatos, etc.”.³²

²⁸ OIT: (79), p. 2.

²⁹ CVR: (45): Art. 2°.

³⁰ OIT: O.C., p. 57.

³¹ Ib., ib.

³² Ib., ib.

Así mismo, ha observado la Comisión que deben además existir:

*“...garantías necesarias para asegurar que las personas interesadas aceptan voluntariamente el empleo sin estar sujetas a presión alguna o a la amenaza de cualquier sanción, dicho trabajo no queda comprendido dentro del campo de aplicación del Convenio”.*³³

Todo lo anteriormente dicho vale para el Trabajo Penitenciario realizado en los talleres que el sector privado puede hacer funcionar en los establecimientos penales.³⁴

En definitiva, sus condiciones de trabajo deberán asimilarse a la de los hombres libres.

De manera pues que el trabajo obligatorio establecido en nuestra Legislación Penal como parte de la pena privativa de libertad sólo será posible, sin violentar el referido convenio, cuando cumpla los requisitos impuestos en él.

En cuanto al Convenio 105 aparece como más restringido en el campo de su motivación al trabajo obligatorio o forzoso, razón por la cual consideramos inútil comentar su alcance.

En efecto, el Convenio 105 consagra cinco supuestos en los que exige la abolición del trabajo forzoso, éstos son:

- Como medio de coerción o de educación política o como castigo por manifestar determinadas opiniones políticas u oposición ideológica.
- Como método de movilización y utilización de mano de obra con fines económicos.
- Como medidas de disciplina en el trabajo.

³³ Ib., ib.

³⁴ Ib., p. 14.

- Como castigo por haber participado en huelgas.
- Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

En palabras de la Comisión de Expertos en el punto 105 de su Informe:

*“Es evidente que el Convenio de 1957 no se opone a que se exija trabajo forzoso u obligatorio de un delincuente de derecho común reconocido culpable, por ejemplo, de robo, rapto, atentado con utilización de bombas o de otros actos de violencia, o incluso de una acción u omisión que ponga en peligro la vida o la salud de terceros, pues la imposición de ese trabajo, aunque se haga bajo la amenaza de una pena y contra la voluntad del interesado, no obedece a ninguno de los motivos enumerados en el Convenio. Así, el trabajo impuesto a una persona como consecuencia de una sentencia judicial no tendrá, en la mayor parte de los casos, relación alguna con la aplicación del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso. En cambio, este instrumento es aplicable a los casos en que se obliga a una persona, en la forma que sea, a trabajar por tener o expresar determinadas opiniones políticas, por haber infringido la disciplina en el trabajo o por haber participado en una huelga”.*³⁵

2. Normas Mínimas de Tratamiento de Reclusos

La normativa internacional sobre el Trabajo Penitenciario, fuera de la órbita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se hayan recogidas básicamente en “las dos versiones de las Reglas Mínimas para el tratamiento de los reclusos: la de la Organización de las Naciones Unidas (1955) y la del Consejo de Europa (1973)”.³⁶

Las reglas mínimas constituyen una especie de normas “tipo” donde al recoger los fundamentos esenciales para un correcto tratamiento de los internos y una buena administración penitenciaria pero al mismo tiempo no pueden ser consideradas formalmente instrumentos jurídicos internacionales, vinculantes

³⁵ DE LA CUESTA: (82). p. 398.

³⁶ Ib., pp. 403 y ss.

en cuanto tales para los ordenamientos de los países que los acepten, su fuerza es esencialmente moral.³⁷

En este mismo orden de ideas vale la pena resaltar los cuatro principios básicos de este instrumento normativo, en relación al Trabajo:

- Debe tender a la resocialización del recluso, argumentación que debe aprovecharse al período de privación de libertad para que el individuo una vez liberado sea capaz de obedecer las normas y cubrir sus necesidades.³⁸
- Debe organizarse de manera similar al trabajo fuera de las prisiones, “su asimilación al trabajo general, es decir, su organización sobre las mismas bases económicas, técnicoproductivas y jurídicas que el trabajo libre”.³⁹

Esto último, sin duda alguna permite precisar una vez más, en la adecuación del Trabajo Penitenciario el contenido fundamental del ordenamiento jurídico laboral integral, así se haga a través de una legislación especial.

- Es el derecho del interno y puede ser un deber del condenado.

Respecto al primer supuesto, señala el Dr. José de la Cuesta Arismendi:

“El reconocimiento de este derecho humano fundamental en el campo penitenciario plantea pocas dudas, y con independencia de las fuentes internacionales en que él afirma incondicionalmente para todo ciudadano, encuentra base suficiente aunque indirecta, en las propias Reglas”.⁴⁰

Esto es precisamente lo que hemos venido sosteniendo en nuestro primer capítulo y fundamento en gran medida de nuestras conclusiones finales.

En relación a la segunda hipótesis, damos por reproducido la posición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a este respecto, lo cual compartimos sin duda:

³⁷ Ib., p. 405.

³⁸ Ib., p. 409.

³⁹ Ib., p. 410.

⁴⁰ Ib., p. 416.

- Finalmente, el trabajo debe tener carácter Formativo, “que tienda a procurar la adquisición o mejora por el interno de una serie de capacidades laborales”.⁴¹

En todo caso pensamos que la finalidad educativa-formativa resocializadora, de reinserción no está peleada de ningún modo con la productiva trascendencia social como cualquier otra forma de trabajo.

En cuanto a las condiciones de trabajo establecidas en el instrumento vale la pena destacar que, referente a la organización y métodos deberá asemejarse lo más posible al trabajo libre a fin de preparar a los internos para esto; se tomarán las mismas precauciones para proteger la salud y la seguridad que para los hombres libres; se fijará el número máximo de hora de trabajo diarios y semanales, así como el día de descanso; el trabajo deberá ser remunerado equitativamente.

Tal como se observa, hay una tímida intención de asimilar el Trabajo Penitenciario al libre, insistiendo en la finalidad formativa y resocializado del mismo; no obstante pensamos que no es ésta la única circunstancia especial que rodea la prestación de trabajo en condiciones de privación de libertad, y mucho menos de ser obstáculo para reconocerle al interno la presencia de sus derechos laborales.

CAPITULO IV

NORMATIVA INTERNA

1. *Ley Orgánica del Trabajo*

1.1. Ambito de validez material

La Ley Orgánica del Trabajo intenta el desarrollo legislativo de la intención de nuestro constituyente de 1961, además representa el instrumento regulador, “prima facie” de todo cuanto tiene que ver con el trabajo (sujetos, objeto, instituciones fundamentales, etc.).

⁴¹ CVR: OC, Art. 1°.

En el presente capítulo, abordaremos, en primer lugar, su campo de aplicación, realidad objetiva susceptible de ser encuadrada en su marco normativo.

En cuanto a éste tiene como objeto fundamental o ámbito de validez material, el hecho social trabajo tal como lo establece su artículo 1º:

*“Esta Ley regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social”.*⁴²

Como bien señala el doctor Rafael Caldera en torno a tales novedades de la Ley Orgánica del Trabajo:

*“...aparte del hecho fundamental que se traza desde el primer artículo de la Ley que es la concepción del trabajo como hecho social que por su mera prestación tiene mérito para que reciba un tratamiento especial. Creemos que el trabajo sigue siendo el hecho fundamental en la vida de los seres humanos... y que la tendencia tiene que ser, no a restringir la protección del trabajo ni muchos menos a volver a la anacrónica concepción de que la prestación del trabajo es un simple contrato, una simple relación privada, civil, entre particulares, sino que es un hecho del cual se derivan consecuencias sociales de extraordinaria importancia y que por tanto requiere y reclama una atención progresiva”.*⁴³

De allí tan acertada la observación del doctor Fernando Parra Aranguren cuando dice:

*“...si la prestación de servicios es entendida como hecho social, es indudable que la realizada por sujetos reclusos en una penitenciaria estaría incluida dentro de tal concepto...”*⁴⁴

De manera pues que dentro del concepto “hecho social trabajo”, es posible incluir toda actividad humana realizada con intención de influir en el desarrollo social (trascendencia social) y en el del propio sujeto trabajador (satisfacer sus

⁴² CALDERA: (91): p. 311 y ss.

⁴³ PARRA ARANGUREN: (91): O.C., p. 171.

⁴⁴ CALDERA: (91): O.C., p. 312.

necesidades esenciales y las de su familia a la vez que lograr su desarrollo integral). Visto así: trabajo como deber.

Es indudable entonces que el Trabajo Penitenciario aún cuando signifique parte de la pena e incluso prevalezca su carácter educativo y aún cuando se encuentra mediatizada la libertad de trabajo, esto es que el interno no puede negarse a trabajar ni elegir la actividad en que quiere trabajar, no pierde su significado social y su trascendencia humana.

Por esto comprendemos y compartimos la opinión antes transcrita del doctor Fernando Parra Aranguren.

Por otra parte, entendido el trabajo, y dentro de éste, claro está, el Trabajo Penitenciario, como un derecho generador de derechos constitucionales y legales, cuyo efecto fundamental es hacer recaer sobre el individuo que ejecuta el trabajo, la tutela dispuesta por el Estado para él, en su ordenamiento jurídico laboral destacamos la importancia de lo dicho tantas veces y de diversas formas, por el propio doctor Rafael Caldera acerca de que:

*“El Derecho del Trabajo, pues, tiende a ampliar la protección a todos los que prestan el trabajo: el trabajo como hecho social...”*⁴⁵

Es fácil entender entonces que, donde exista el trabajo humano deberá entrar en funcionamiento el ordenamiento jurídico laboral, con la aplicación inicial de la Ley Orgánica del Trabajo.

Además, tal como afirma el doctor Caldera, citado por el doctor Fernando Parra Aranguren:

*“La idea de trabajo como hecho social tiende a llenar explícita e implícitamente el campo del Derecho del Trabajo”.*⁴⁶

En relación al tema específico que nos ocupa que es la prestación de servicios personales por una persona privada de libertad, tendríamos que preguntarnos acerca de la posibilidad que tiene ésta de establecer un vínculo jurídico con otra,

⁴⁵ PARRA ARANGUREN: O.C, p. 161.

⁴⁶ C.V.R. (64): Art. 23°.

esto es, particularmente hablando, ¿la condena penal afecta la posibilidad de establecer un vínculo laboral?

La condena penal, causa paralelamente sujeción a la vigilancia de la autoridad pública, inhabilitación política e interdicción civil, tal como lo establecen los artículos 22, 23 y 24 del Código Penal.

Aclara el mismo artículo 23 que los efectos de la interdicción civil son, únicamente,

- “...privar al reo de las disposiciones de sus bienes por actos entre vivos y de la administración de los mismos,
- de la patria potestad y
- de la autoridad marital”.⁴⁷

El Código Penal Venezolano es el único instrumento idóneo para fijar las consecuencias y limitaciones derivadas de la condena penal; ninguna de ellas tiene relación con la posibilidad del nacimiento de un vínculo jurídico-laboral entre quien se encuentra privado de libertad y otra persona.

Convenir, cuanto éste sea el caso, en establecer un vínculo jurídico-laboral, sea éste con el Estado -a través de la Caja de Trabajo Penitenciario o la Dirección de Prisiones- o sea con un particular- no le está en modo alguno prohibido a un individuo que se encuentra recluido en un establecimiento penitenciario.

No obstante, aún en el caso de que alguna mente suspicaz infiera que la interdicción civil en su efecto de prohibírsele al internado la administración y disposición de bienes por actos entre vivos, se extiende a la celebración de un contrato de trabajo, el asunto quedaría resuelto por dos razones:

La primera, que la fuerza de trabajo humano no es un “bien” jurídicamente hablando, por tanto no caería en la limitación que se establece por interdicción civil.

⁴⁷ PLA RODRIGUEZ: (77): p. 318.

Y en segundo lugar, que aunque en ello se insistiera, sería en todo caso posible la conexión jurídica patrono-trabajador explicada a través de la tesis relacionista.

En efecto, para quienes sostienen que el nexo jurídico laboral, no tiene necesariamente que originarse en un contrato de trabajo sino sólo con el hecho de que existe una prestación personal de servicios de una persona hacia otra que la recibe y la remunera, sería válido hablar de un vínculo laboral con un trabajador privado de libertad. Además, nuestra Ley establece su presunción en el artículo 65.

Esto es lo que normalmente ocurre entre la Caja de Trabajo Penitenciario o la Dirección de Prisiones, y un interno cualquiera de un establecimiento de reclusión penal, a quien le es asignada determinada labor de servicio, ejemplo: cocina, aseo, etc.

Cuando quien contrata mano de obra privada de libertad es la empresa privada, entonces puede suceder que esto no se haga directamente con el interno sino a través de la Caja de Trabajo Penitenciario.

Sobre estos puntos volveremos cuando analicemos la figura de patrono e intermediario.

1.2. Ambito de validez personal

Si la respuesta a qué se aplica la Ley Orgánica del Trabajo es precisamente al **trabajo**, entendido éste en su acepción más amplia como “todo comportamiento humano destinado a producir algo”⁴⁸ sea cual fuere la forma que éste revista al ser ejecutado. La pregunta oportuna ahora será entonces: ¿a quién se le aplica la referida Ley?, o lo que es igual, ¿quiénes son los sujetos tutelados por la Ley Orgánica -por mandato constitucional- titular además, de los derechos y obligaciones definidas en ella?

Razón que nos lleva a orientar nuestro estudio hacia lo que la doctrina denomina los sujetos del Derecho del Trabajo.

⁴⁸ CVR (90): OC, Art. 39°.

En este sentido, tradicionalmente hemos estudiado como sujetos individuales del Derecho Laboral, cuatro figuras fundamentales: trabajador, patrono, intermediario y contratista, y entre los sujetos colectivos: los sindicatos, las coaliciones de trabajadores y la empresa.

Como el tema que nos ocupa se encuadra principalmente en la parte correspondiente al Derecho Individual del Trabajo, nos interesa sobre todo entonces insistir sobre las notas definitorias de cada una de las categorías de sujetos individuales, sobre todo para identificar con el carácter que le corresponda, a las partes que intervienen en un vínculo laboral, particularmente cuando el prestador del servicio es un interno de un Centro Penitenciario.

Uno de los objetivos de este trabajo, tal como quedó expuesto en nuestra introducción, es demostrar la condición de trabajador del interno laborante, así como los derechos que para él nacen derivados de la Legislación ya que acerca de la trascendencia social de la labor que realizan pensamos, no hay duda que se halla contemplada en el artículo 1º de la Ley Orgánica del Trabajo.

Otro, y como correlativo de aquél, será tratar de identificar quién se encuentra en el extremo opuesto del vínculo laboral, es decir, quién reúne las condiciones para ser identificado como patrono y por tanto comprometido con el trabajador (recluso) en los términos de la relación laboral.

1.2.1. Trabajador

El Capítulo IV del Título I de la Ley Orgánica del Trabajo, trató de “Las personas en el Derecho del Trabajo”, y define sujetos individuales susceptibles de intervenir en una relación laboral.

En efecto, el artículo 39 de la citada Ley establece:

“Se entiende por trabajador la persona natural que realiza una labor de cualquier clase por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra.

*La prestación de sus servicios debe ser remunerada”.*⁴⁹

⁴⁹ Ib., Art. 40º.

Igualmente el artículo 40 *ejusdem*, en su primera parte dispone:

*“Se entiende por trabajador no dependiente la persona que vive habitualmente de su trabajo sin estar en situación de dependencia de uno o varios patronos”.*⁵⁰

Aún no entendemos la finalidad del legislador al definir en artículos separados el sujeto trabajador; menos aún cuando, doctrinariamente podría destacarse una nota común a una y otra clase de trabajador, ésta es: la prestación personal del servicio, la realización de una labor, independiente de que ésta sea en beneficio y por cuenta de otro o en beneficio, y por cuenta propia.

De allí que, en Doctrina, toda persona que preste un servicio personal sea considerada trabajador y será entonces potencialmente pasible de amparo por la Ley Orgánica del Trabajo.

En efecto, tal como señala el maestro Mario de la Cueva, “es suficiente el hecho de la prestación del trabajo para que se aplique automáticamente e imperativamente el estatuto laboral”.⁵¹

Es más, cualquier excepción que quiera hacerse de la aplicación del ordenamiento jurídico laboral, y concretamente de la Ley Orgánica del Trabajo deberá hacerla la propia Ley, como efectivamente lo hace en los artículos 7 y 8; o crear ella misma regímenes especiales con modificaciones que considere a bien hacer sobre las instituciones y derechos fundamentales establecidos en la legislación laboral, como efectivamente hace en su título V intitulado “Regímenes Especiales”.

Excepciones, por considerar que el régimen jurídico-laboral de determinadas categorías de trabajadores deberá establecerse en Ley Especial, que se avoque al estudio particularizado de esa categoría.

Regímenes especiales por considerar que, no siendo necesario crear una ley especial, si es importante, en atención a ciertas características particulares ya

⁵⁰ DE LA CUEVA: OC, p. 153.

⁵¹ PARRA JARA: (91): p. 193.

sea del sujeto trabajador (menores, artistas, folkloristas, minusválidos, etc.), ya sea del trabajo como tal (conserjes, navegación marítima, fluvial y lacustre, etc.), establecer algunas modificaciones importantes en el régimen de derechos y obligaciones reconocidas por la Ley.

A este respecto señala el doctor Rómulo Parra:

*“Tradicionalmente se ha incluido dentro de la clasificación de régimen especial del trabajo, aquellas relaciones que contienen normas particulares, distintas a aquellas comunes a los demás contratos.”*⁵²

De este modo cabe señalar que la Ley no excluyó expresamente -como debió hacerlo si su ánimo era que quedara fuera del ámbito personal de la ley- la regulación de los trabajadores penitenciarios, razón por la cual debemos considerarlos al menos inicialmente, como incluidos en el ámbito de validez personal de la Ley.

Y decimos que inicialmente porque entendemos también que la prestación de servicios realizada por una persona sometida a una medida penal, reviste características particulares que justificaría darle un tratamiento especial, sobre todo porque, tal como sostiene el doctor Parra Jara, existen determinadas relaciones de trabajo que “por las condiciones especiales en las cuales se prestan, requieren de una regulación particular para cada caso”.⁵³

No obstante, ello no significa que los derechos y obligaciones consagrados en la legislación laboral rectora (Ley Orgánica del Trabajo) derivadas a su vez de un mandato constitucional, no le sean igualmente aplicables, aunque adecuándolas a la situación especial.

Respecto a esto señala un insigne juez español: “Importa precisar en cada supuesto el contenido y límites de los derechos fundamentales, conforme a las leyes que respectivamente los regulen, leyes que en todo caso deberán respetar su contenido esencial”.

⁵² Ib., ib.

⁵³ FUERO ARUS: (88): p. 133.

Sobre esto volveremos más adelante en este mismo capítulo.

Ahora nos proponemos demostrar, muy brevemente, que los elementos, necesarios para reconocer como “trabajador” a una persona, se encuentran presentes en el interno laborante.

¿Por qué consideramos que el recluso trabajador, aunque trabaje para cumplir con parte de la pena que le fuera impuesta, debe ser considerado trabajador a los efectos de la legislación laboral?

Pensamos que por el solo hecho de que trabaje, y de que su labor tenga un valor social, sea en términos de crecimiento social (LOT) o en términos puramente rehabilitantes como lo considera la Ley de Régimen Penitenciario, es suficiente para ser objeto de tutela del ordenamiento jurídico laboral reconociéndole sus derechos y obligaciones.

El fundamento jurídico de esta afirmación es el referido artículo 1º de la Ley Orgánica del Trabajo, ampliamente comentada al iniciar este Capítulo.

Lo cual, sin entrar en mayores detalles porque no es el tema que ahora nos ocupa, sería suficiente para afirmar que incluso los trabajadores penitenciarios independientes son pasibles de tutela por la Ley Orgánica del Trabajo, entre ellos los trabajadores artesanales (forma típica de trabajo en las cárceles).

Independencia que incluso, en su caso particular podría además hallarse relativizada por las condiciones de seguridad y disciplina que deben observarse en el respectivo centro penitenciario.

Pero lo cierto es que lo que primero nos interesa en esta investigación es el trabajo realizado en situación de “dependencia” por internos de un establecimiento penal, sea para el propio Estado o para un particular.

De la lectura del artículo 39 de la Ley Orgánica del Trabajo, inferimos que para sus efectos existen tres elementos definitorios de la condición de trabajador, a saber: la dependencia o subordinación, la ajenidad y la remuneración.

En relación a la ajenidad el referido artículo observa que la labor debe prestarse por cuenta ajena, esto es, en beneficio de otro, en provecho de otro.

El término provecho, según definición del Diccionario de la Lengua Española significa:

“Beneficio o utilidad que se consigue o se origina de una cosa o por algún medio. Utilidad o beneficio que se proporciona a otro”...⁵⁴

El beneficio o utilidad no tiene que ser necesariamente económico, lucrativo.

Esto significa que aunque el Estado -si es con éste la relación de trabajo- no se lucra a través del trabajo de los internos, si está obteniendo una utilidad del mismo -en el peor de los casos-, resulta muy útil para el Estado mantener a los internos de un establecimiento ocupados en una labor, pues esto disminuiría el riesgo ocasionado por una población en estado de ocio.

Si es con un particular que se establece el vínculo de trabajo, sería más evidente el provecho y sí estaría presente la nota lucrativa imperativo por cuanto el sector privado no va a intervenir en algo que le produzca sólo pérdidas o ninguna ganancia.

Subordinación o dependencia significa sujeción a otro.

A este respecto señala el doctor Rafael Alfonso Guzmán lo siguiente:

“...el trabajador está sujeto a la potestad jurídica del patrono de dictar reglas de técnica y de conducta en relación con el trabajo... La subordinación implica para el patrono el poder de dirección, organización, vigilancia y disciplina... y para el trabajador la obligación de obedecer ese poder”...⁵⁵

El elemento remuneración implica entre otras notas quizás más trascendentes, pero que no es la oportunidad de comentar, obtener una retribución por la labor realizada para otro, y esto no sólo está presente en la relación de trabajo del interno laborante, sino que está así previsto en el artículo 18 de la Ley de Régimen Penitenciario, y 14 de su Reglamento.

⁵⁴ Diccionario de la Lengua Española.

⁵⁵ ALFONZO GUZMAN: (836): p. 54.

Es evidentemente que los trabajadores penitenciarios, salvo los que trabajan en forma independiente respecto a los cuales hicimos una observación al inicio de este punto, presentan los tres elementos de los que habla el artículo 39 de la referida Ley Orgánica.

Más aún, si tomamos en cuenta que de acuerdo con el Código Penal (artículos 12 y 15) tal como lo referimos anteriormente y a la propia Ley de Régimen Penitenciario (artículo 16), el trabajo forma parte de la pena y por tanto es obligatorio, tal circunstancia supone necesariamente, en principio por lo menos la sujeción a la autoridad penitenciaria (Caja de Trabajo Penitenciario y/o Dirección de Prisiones), y si el trabajo es realizado en beneficio de un particular (empresa privada) entonces hasta frente a éste habría subordinación.

En lo relativo a la ajenidad, también es evidente que existe, en el otro extremo de la relación laboral, hay otra persona (natural o jurídica) que se está beneficiando de la labor ejecutada por el interno (sea el Estado o una empresa del sector privado).

Y finalmente por lo que en la remuneración se refiere, la Ley de Régimen Penitenciario en su artículo 18 establece:

*“El trabajo será remunerado equitativamente, teniendo en cuenta las limitaciones inherentes a su naturaleza, preferentemente educativa, así como a su productividad y al grado de capacitación de quien lo realiza”.*⁵⁶

Al margen de las consideraciones discriminatorias establecidas en el referido artículo, las cuales comentaremos posteriormente, la Ley reconoce expresamente que el trabajo será remunerado.

Consideramos que por todo lo anteriormente expuesto, el trabajador penitenciario coincide plenamente con la noción de trabajador establecida en el artículo 39 de la Ley Orgánica del Trabajo y por tanto está potencialmente amparado por ésta.

⁵⁶CVR: (81): Art. 18°.

1.2.2. Patrono

El artículo 49 de la Ley Orgánica del Trabajo establece:

“Se entiende por patrono o empleador la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores sea cual fuere su número.

*Cuando la explotación se efectúe mediante intermediario tanto éste como la persona que se beneficia de esa explotación se considerarán patronos”.*⁵⁷

Siguiendo en este punto del doctor Rafael Alfonso Guzmán, tres elementos esenciales parecen inferirse de la noción legal de patrono, ellos son:

– Existencia de una persona natural o jurídica, esto jurídicamente hablando implica la presencia de un sujeto con capacidad para tener derechos y obligaciones.

Esto sencillamente porque el ordenamiento jurídico laboral -rector de las relaciones jurídicas de contenido laboral- engendra para quienes la establecen derechos y obligaciones que son la esencia de su vida y contenido.

– Existencia de una empresa o faena de cualquier naturaleza e importancia en que trabajen obreros y empleados.

Para la Doctrina Laboral, empresa no es una simple universalidad de bienes dispuestos para la consecución de un fin económico, sino como “un universo en que lo característico y decisivo es... los nexos provenientes de la coexistencia continuada de personas naturales con intereses distintos, bajo la unidad de una forma jurídica y de un fin económico propuesto”.⁵⁸

⁵⁷ ALFONZO GUZMAN (672): p. 74.

⁵⁸ CVR: (90): OC, Art. 16°.

No obstante, el artículo 16 de nuestra Ley Orgánica del Trabajo la define así:

*“Para los fines de la Legislación del Trabajo se entiende por empresa, la unidad de producción de bienes o de servicios constituida para realizar una actividad económica con fines de lucro”.*⁵⁹

Y por faena a los efectos de la referida Ley deberá entenderse:

*“...toda actividad que envuelva la prestación del trabajo en cualesquiera condiciones”.*⁶⁰

Ambos artículos puntualizan muy bien que debe entenderse por cada forma jurídica, pero sobre todo es importante resaltar que mientras para la primera - a los efectos legales- el fin de lucro es esencial para un reconocimiento, para que la faena se confirme lo único requerido es que exista la prestación del trabajo.

Anteriormente habíamos señalado que el vínculo jurídico laboral nacido a partir de la prestación personal de un servicio por parte de un interno podría alternatively establecerse con el Estado, a través del Instituto Autónomo Caja de Trabajo Penitenciario o la Dirección de Prisiones; o con un particular, es decir con una empresa, explotación o faena del Sector Privado.

En uno y otro caso es importante, a los efectos de nuestra investigación, tratar de precisar su cualidad de patrono.

Es evidente que cuando se trata de relación en trabajo laboral entre un interno y una empresa del sector privado sería fácil atribuirle la cualidad de patrono a esta última, y eventualmente a la Caja de Trabajo Penitenciario si ésta intervino como intermediario para el establecimiento del vínculo, punto éste sobre el que volveremos luego.

Pero cuando se trata de una prestación de servicios del interno hacia el Estado, ya sea para la Caja de Trabajo Penitenciario o la Dirección de Prisiones, el cual normalmente se traduce en una labor en beneficio del propio penal, la única

⁵⁹ Ib., ib.

⁶⁰ Ib., Art. 15°.

forma de atribuirle a aquél su cualidad de patrono es a través de la noción de faena.

En efecto, la noción de faena establecida en nuestra Ley Orgánica del Trabajo, en virtud de su amplitud, permite entender como puede hallarse de prestación personal de servicios, no existiendo un sustento real donde se dispongan los factores tradicionales de producción, (tierra, capital, trabajo) y sin estar presente la noción de lucro, fundamento clásico que explica el trabajo de unos hombres para otros.

Es la única manera de explicar como el Estado a través del Instituto Autónomo Caja de Trabajo Penitenciario o de la Dirección de Prisiones obtiene beneficios de los internos, tales como las labores de mantenimiento, cocina, etc., las cuales de no ser ejecutadas por los trabajadores del penal, tendrían que serlo por personal contratado especialmente para ello, lo cual, tal como están las cosas en relación a la regulación del trabajo penitenciario significaría una mayor erogación por el Estado. Sin entrar a considerar lo complicado que sería el mantenimiento de condiciones de seguridad y disciplina con la entrada diaria de personas libres extrañas al establecimiento.

No hay duda alguna, hay prestación de trabajo, requisito propuesto por el artículo 16 de la Ley Orgánica y esto es suficiente ya que el mismo establece además que no importan las condiciones en que éste se preste y ello implica en los términos del artículo 15 *eiusdem*, que dicha prestación de servicios estaría sujeta a las disposiciones de la misma.

En efecto el artículo 15 establece:

*“Estarán sujetas a las disposiciones de esta Ley, todas las empresas, establecimientos, explotaciones y faenas, sean de carácter público o privado, existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general, toda prestación de servicios personales donde haya patronos y trabajadores, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por esta Ley”.*⁶¹

⁶¹ ALFONZO GUZMAN: OC, p. 83

Como señaláramos anteriormente entre las excepciones establecidas por la referida Ley no se encuentra el trabajo penitenciario. La indicación no puede ser más clara.

Consideramos pues, que sobre todo a los efectos de nuestra investigación -que en lo relativo a los derechos laborales de los internos de establecimientos penitenciarios- es muy importante la incorporación del mandato directo del mencionado artículo, así como también la distribución, si no sustancial al menos esencial y trascendental entre las nociones de empresa y la faena, sobre todo a los efectos de comprender que ya no por vía de interpretación como sucedía con nuestra Ley del Trabajo derogada, sino de manera directa con la Ley Orgánica, existe la intención plena de ampliar el ámbito de validez personal de la Ley Orgánica del Trabajo.

Todo esto sin dejar de estimar que la prestación de servicios en un centro penitenciario reviste características particulares que justificarían la creación de un régimen especial o más aún de una Ley especial que lo regule; pero de ningún modo mantener la desprotección injustificada en que ahora se encuentra el trabajador penitenciario.

El último elemento establecido en el referido artículo es la explotación por cuenta propia o ajena, tal como lo explica el Dr. Alfonso en su estudio analítico de la Ley del Trabajo:

*“comprende simultáneamente a dueños y demás personas naturales o jurídicas que se encarguen de la explotación de una empresa o faena...”*⁶²

Patrono es, tanto el dueño o propietario de la empresa o faena, como aquél que sin poseer la propiedad de la misma, la explote mediante contrato celebrado con aquél.

Este punto es importante para el caso hipotético en que el Estado a fin de procurarle trabajo a los internos de un penal, celebre un contrato con un particular dueño de una empresa del sector privado, en cuyo caso aparecería

⁶² GADEUR GUILLEN: (92): p. 30.

como patrono aquél y no éste, claro está, si se presentan también las dos notas comentadas anteriormente; recuérdese que se trata de elementos concurrentes.

Finalizamos de este modo la intención de comprobar en uno u otro caso el carácter patronal que pueden asumir el sector privado o el propio Estado frente al interno laborante.

1.2.3. Intermediario

Pero existe además una situación un poco más particular que nos permitirá abordar el análisis de la figura del intermediario.

Esta situación, tal como señala la Dra. Trina Guillén en un trabajo de investigación sobre el punto:

*“...es el Instituto Autónomo Caja de Trabajo Penitenciario adscrito al Ministerio de Justicia el encargado de cristalizar la relación laboral entre los reclusos y la compañía contratante, es decir, asume la posición de un intermediario...”*⁶³

Este papel protagónico en la relación de trabajo se infiere además del artículo 11 del Reglamento de la Ley de Régimen Penitenciario, el cual establece:

*“El trabajo de los penados será organizado y supervisado según el caso por la Dirección de Prisiones o la Caja de Trabajo Penitenciario, a través de la Junta de Trabajo...”*⁶⁴

A este respecto establece el artículo 49 de la LOT anteriormente transcrito en su único aparte lo siguiente:

*“Cuando la explotación se efectúe mediante intermediario, tanto éste como la persona que se beneficia de esa explotación se considerarán patrono”.*⁶⁵

⁶³ PRV: (81): Art. 11°.

⁶⁴ CRV: (90): O C, 49°.

⁶⁵ Ib., Art. 54°.

El mandato del legislador es claro y directo.

Del mismo modo el artículo 54 *ejusdem* dispone:

*“A los efectos de esta Ley se entiende por intermediario la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de uno o más trabajadores”.*⁶⁶

Es evidente que la Caja de Trabajo Penitenciario cuadra perfecta en esta definición, por cuanto al enlazar el trabajo del interno con una empresa está proporcionando beneficio para esta última y al mismo tiempo, por atribuciones que le confiere en Ley de creación, es ella la que supervisa el trabajo ejecutado en un centro penitenciario.

Termina el referido artículo, insistiendo en la responsabilidad patronal del intermediario de la siguiente manera:

*“El intermediario será responsable de las obligaciones que a favor de esos trabajadores se derivan de la Ley y de los contratos; y el beneficiario responderá además, solidariamente con el intermediario,... Los trabajadores contratados por intermediarios disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que los que corresponden a los trabajadores contratados por el patrono beneficiario”.*⁶⁷

Es probable además que nuestro proyectista no estuviera pensando en ello al momento de redactar este artículo, pero de alguna manera protege la situación de los trabajadores contratados por intermediarios asegurándose de que ésta no será una manera de posibilitar el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, lo cual sería perfectamente factible y de hecho así lo es según nuestra realidad, si pensamos en el trabajo penitenciario.

El artículo establece además una dualidad de patronos a los solos efectos de la responsabilidad, cuestión ésta que favorece ampliamente la situación del trabajador.

⁶⁶ *Ib.*, *ib.*

⁶⁷ GUZMAN ALFONZO: (67²): OC, p. 322.

Finalmente consideramos poco relevante y hasta probable la presencia de un contratista en virtud del papel decisivo, casi protagónico en la Caja de Trabajo Penitenciario en el nacimiento del vínculo laboral con una empresa cualquiera.

Aunque esto se diera a los efectos legales existiría siempre un intermediario (Caja de Trabajo Penitenciario) y un beneficiario (sea éste la empresa directamente a través de alguien que contrata para lograr la mano de obra necesaria).

1.3. Instituciones Fundamentales del Derecho del Trabajo

La consecuencia fundamental de reconocer la Ley Orgánica como legislación aplicable al trabajo penitenciario está precisamente en que siendo así, el trabajador sometido a una medida penal tendría derecho a las regulaciones establecidas en dicha Ley en cuanto a las instituciones fundamentales que llenan de contenido un vínculo laboral; caso contrario sería admitir como inútil e inoperante enmarcar este tipo de prestación de servicio en la Ley Orgánica.

El trabajador penitenciario tendría derecho entonces a un salario justo, mínimo y no discriminatorio a la limitación de la jornada, a un régimen de participación de utilidades, a prestaciones sociales, a vacaciones, a prevención social laboral y seguridad social, al régimen de derechos colectivos del trabajo, etc.

Y es que estas instituciones todas, así como la intención de darle una regulación mínima que permita el cumplimiento de un fin protector no tienen otro que asegurar el desarrollo integral de la persona humana que trabaja.

Analicemos brevemente cada uno de estos derechos con fundamento al texto constitucional.

El artículo 86 de nuestra Constitución consagra como un mandato al legislador -entendido éste como aquél a quien corresponda explicar la intención manifiesta del Estado (artículo 85 C.N) de proteger el régimen laboral- la limitación de la duración máxima en la jornada de trabajo, el descanso semanal y anual remunerado y la disminución progresiva de la jornada.

Fundamentales las dos primeras -duración máxima de la jornada y descanso remunerado- a la hora de disponer como un régimen excepcional el trabajo penitenciario.

En efecto, el constituyente, tal como expusiéramos en nuestro primer capítulo, no distingue hacia qué tipo de trabajador va dirigida dicha protección, por lo cual tenemos que concluir forzosamente que todo aquél que trabaje goza de este derecho.

La razón de la limitación a la jornada de trabajo y al descanso remunerado se encuentra precisamente en preservar el desarrollo integral de la persona del trabajador.

No obstante, la propia Constitución confiere potestad al legislador para establecer excepciones al régimen de jornada ordinaria como en efecto lo hace la Ley Orgánica del Trabajo y como eventualmente podría hacerlo una legislación especial sobre el trabajo penitenciario, creando eso sí, las fórmulas necesarias para no desvirtuar aquella existencia.

No obstante ello no parece haber estado presente en el ánimo del legislador penitenciario, ya que el artículo 17 de la Ley de Régimen Penitenciario ordena que el régimen de duración de la jornada se rige por la legislación del trabajo.

En cuanto al descanso semanal remunerado, entendemos absolutamente viable y justo reconocerlo plenamente al trabajador recluso; pero en lo que respecta al derecho al descanso anual o vacaciones tendrían que hacerse algunas especificaciones en la legislación especial.

Tal como señala el Dr. Alfonso Guzmán las vacaciones anuales son:

*“un descanso continuo, de duración determinada por la Ley o los contratos... con la finalidad individual de reponer el desgaste físico y mental del trabajador; y social, de promover el acercamiento familiar...”*⁶⁸

La finalidad individual de la que habla el Dr. Alfonso es un derecho del trabajador cuyo ejercicio se traduce en un beneficio para sí mismo (recuperarse del “desgaste físico y mental”); visto así es indudable que el trabajador penitenciario debe gozar de él. No obstante, es cierto que en este régimen de

⁶⁸ CRV: OC, Art. 94°.

trabajo es imposible hablar de disponibilidad absoluta en la libertad, de movimiento como es usual imaginar el uso o ejercicio de este derecho, así como tampoco su finalidad social - acercamiento familiar.

Por esta razón consideramos que debe crearse una alternativa de disfrute de la vacación que no afecte la pena privativa de libertad.

En relación al salario la Constitución Nacional establece en su artículo 87 que el mismo deberá ser: justo, al menos mínimo; no discriminatorio e inembargable; así mismo consagra el derecho del trabajador a participar de las utilidades obtenidas por la empresa.

Justo, esto es, remunerador; proporcional tanto al esfuerzo efectivo y de preparación que haya tenido que realizar el trabajador para el cumplimiento de la labor, como el beneficio obtenido por quien recibe la prestación.

Mínimo, es decir, el necesario para cubrir las necesidades fundamentales del individuo que trabajó y la de su familia porque no olvidemos que entre los caracteres que del salario desarrolla la doctrina contemporánea está el de "familiar"; ya no orientado sólo a ser el medio de vida del trabajador sino también de su familia.

No discriminatorio: en virtud del principio constitucional de no discriminación y al laboral de "a trabajo igual salario igual..." consagrado en el artículo 135 de la LOT.

Inembargable, es decir no sometido a la posibilidad de uso para la satisfacción de una deuda de orden patrimonial.

Estas notas constitucionales del salario también persiguen la finalidad tuitiva del salario y por tanto son de obligatoria observancia para cualquier régimen de trabajo.

Recuérdese además que el aspecto remunerativo del salario es uno de los parámetros fundamentales para distinguir cuando hay trabajo forzoso u obligatorio y cuando no, de acuerdo a consideraciones hechas por la Organización Internacional del Trabajo en su Convención N° 29.

Respecto al artículo 88 del mismo texto constitucional, que consagra el derecho a la estabilidad en el trabajo, también lo reconoce sin ninguna distinción y sólo la ley cuando lo desarrolla crea un régimen de excepciones establecido en el artículo 112.

De resto, tanto Ley como Constitución hacen presumir que todos los demás trabajadores tendrán derecho a conservar su lugar de trabajo si no incurren en una causal establecida expresamente como motivo justificado de despido.

Establece además el referido artículo 88 el derecho a las prestaciones sociales que recompensen la antigüedad en el servicio y lo amparen en caso de cesantía.

En relación a esta nota, una legislación especial que refiere el trabajo penitenciario deberá tener en cuenta algunas consideraciones, tales como:

En primer lugar, que la duración que como máximo podría tener el trabajo penitenciario sería la duración misma de la pena, al menos bajo este rubro y por tanto el cumplimiento de la pena eventualmente pondría fin a la relación de trabajo, salvo que tratándose de una empresa que tenga la posibilidad de mantener empleado al trabajador ahora fuera del lugar de trabajo y así lo desee.

En este sentido, en virtud de que podría considerarse un contrato a término, el cumplimiento de la pena no sería causa injustificada de despido si la empresa no está en posibilidad de emplearlo fuera, lo cual conduce a pensar que la posibilidad de reclamo por despido injustificado estaría limitado.

Esta limitación deberá hacerse, claro está tomando en cuenta las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo pero también las condiciones especiales en que se lleva a cabo la prestación

De resto consideramos aplicable el régimen de prestaciones sociales que lo que pretende es, recompensar la fidelidad y eficiencia del trabajador durante el tiempo que duró su prestación de servicios (antigüedad) y procurarle un auxilio económico cuando ésta termina, a fin de atenuar su efecto negativo a nivel personal y familiar (auxilio de cesantía).

El artículo 94 del texto constitucional establece como mandato constitucional la creación del sistema de Seguridad Social; el mismo está reconocido como

un derecho fundamental, inherente a la persona humana, sin distinción de ninguna índole, ni siquiera la condición de nacional, trabajador, etc.

El referido artículo a la letra dice:

*“En forma progresiva se desarrollará un sistema de seguridad social tendiente a proteger a todos los habitantes de la República contra infortunios de trabajo, enfermedad, invalidez... y cualquiera otros riesgos que puedan ser objeto de previsión social...”*⁶⁹

Indudablemente que no hay duda en cuanto a la titularidad del derecho; más aún tampoco cabe dentro de las restricciones o consecuencias de la pena privativa de libertad establecidas en el Código Penal.

El régimen creado desde 1947 en Venezuela que pretende cumplir con el deber que el Estado tiene de procurarle a todo habitante de la República una forma de auxilio ante el desequilibrio sufrido con ocasión en una contingencia social, para el caso específico del trabajador asalariado y su familia es el Seguro Social Obligatorio.

Tanto la Ley del Seguro Social como su Reglamento establecen derechos y obligaciones tanto para las partes del vínculo laboral como para el Estado a quien corresponde entre otras cosas administrar el régimen, crear la infraestructura necesaria y contribuir económicamente en el mantenimiento del sub-sistema, único integrante hasta ahora del Sistema que la Constitución ordena crear.

Quizás la obligación más importante para el patrono es la inscripción que debe hacer de cada trabajador que ingrese a su nómina dentro de los tres días siguientes a su ingreso.

A manera de conclusión, resulta claro que la esencia misma de cada institución que conforma el Derecho del Trabajo y al mismo tiempo genera derechos y obligaciones para las partes que en ella intervienen, contiene un ánimo de

⁶⁹ Ib., Art. 2°.

vigilar y garantizar los fines propios de la disciplina laboral, de los cuales quizás el más importante por su trascendencia individual - familiar - social, es el desarrollo integral de la persona que trabaja.

Finalmente nos toca comentar brevemente la viabilidad de los derechos colectivos del trabajo consagrados en los artículos 90 y siguientes de la Constitución Nacional, ellos son: el derecho a la sindicalización, el derecho a negociar colectivamente y el derecho al conflicto colectivo.

A primera vista consideramos absolutamente posible el ejercicio en los derechos colectivos, por parte de un trabajador privado de libertad.

El convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización de 1948, ratificado por Venezuela consagra en su artículo 2 el referido derecho a todos los trabajadores y empleados.

En efecto, dicho artículo dispone:

*“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes...”*⁷¹

Del mismo modo el artículo 1º del Convenio 98 de la misma Organización relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, en su numeral 1 establece:

*“Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo...”*⁷²

La única posibilidad de crear un régimen de excepción sobre el alcance del referido convenio, lo establece el mismo en su artículo 5º de la siguiente manera:

⁷⁰ Ib., Art. 1º.

⁷¹ Ib., Art. 5º.

⁷² MORAIS DE GUERRER: O.C., p. 98.

...”La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía...”⁷³

Conclusión, ni nuestra Constitución Nacional ni los convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre la materia establecen restricciones que alcancen al trabajador penitenciario.

Ni encontramos obstáculo alguno para que puedan afiliarse a un sindicato ya existente, ya que se trata de una simple manifestación de voluntad o crear uno nuevo. En cuanto a la negociación colectiva vale todo lo dicho, añadiendo sólo que se trata de una forma de acción sindical.

En cuanto al derecho a huelga, la Constitución Nacional es clara cuando señala que: “los trabajadores tienen el derecho a la huelga”; esto es todos los trabajadores sin distinción ninguna.

La única limitación dispuesta por la propia Constitución se refiere a los servicios públicos.

Consideramos sí, que el ejercicio de este derecho deberá estar regulado de tal manera que no colida con las necesidades de seguridad y disciplina de un establecimiento penal; por ejemplo que se establezca como obligatorio el sometimiento a un laudo arbitral obligatorio.

En resumen, el ejercicio de los derechos colectivos del trabajador penitenciario deberá ser regulado en forma muy cuidadosa, de manera tal que sin menoscabarlo, tome en cuenta las circunstancias especiales que rodean su condición y la prestación de servicio como tal.

De modo pues, que si como premisa establecemos que el Ordenamiento Jurídico laboral le es aplicable al trabajo penitenciario, debemos concluir que le son también todos los derechos y obligaciones establecidos en favor del trabajador.

⁷³ Ib., p. 99.

2. Ordenamiento Jurídico Penitenciario

Pocas son las consideraciones que nos quedan por hacer sobre las normas que rigen u ordenan la acción del Estado en materia de prisiones; esto no porque no resulte interesante realizar un análisis profundo sobre la materia, al contrario, sino porque en primer lugar nos confesamos incompetentes para hacerlo por la falta de dominio de la materia penal, penitenciaria y de política criminal, y en segundo lugar porque lo poco que podríamos referir al campo estrictamente laboral ha quedado dicho a lo largo de nuestra reflexión.

No obstante pensamos que vale la pena refrescar de una manera más directa algunas consideraciones.

Siguiendo en este punto a la Dra. María G. Morais de Guerrero, observamos que el Código Penal considera el trabajo realizado por los reclusos penales parte de la pena impuesta.

La pena de presidio se cumple en las penitenciarías y comparte además trabajos forzados dentro y fuera del establecimiento; la pena de prisión se cumple en las cárceles nacionales y comporta la obligación de trabajar en otros oficios posibles de realizarse en el establecimiento, dándosele al interno la posibilidad de elegir y finalmente la pena de arresto que se cumple en las cárceles locales o en los cuarteles policiales sin tener el condenado la obligación de trabajar.

El trabajo es entonces sólo parte de la pena y proporcional a la gravedad del delito.

Vale la pena en este punto recordar lo expuesto en el capítulo II de este trabajo.

Luego la Ley de Régimen Penitenciario de 1961 modificó las disposiciones del Código Penal Venezolano relativas al trabajo. La misma dispone que el trabajo es obligatorio para todo condenado pero contiene una finalidad educativa y no punitiva (artículo 16).

De acuerdo con esto, el trabajo penitenciario debería planificarse de acuerdo a las dotes y aptitudes del interno, siendo secundario el rendimiento económico; no obstante cierto es que el trabajo siempre procurará algunos beneficios

económicos al interno y consecuentemente una ayuda para él y hasta para su familia significando esto que su finalidad educativa no impide su finalidad de medio de subsistencia y de cumplimiento del deber constitucional de coadyuvar al desarrollo integral de la sociedad.⁷⁴

Además, es lógico pensar que la forma más segura de estimular la participación del Sector Privado en la generación de puestos de trabajo para los internos de establecimientos penitenciarios, es asegurándole el rendimiento y productividad de la mano de obra contratada.

Por otra parte, el Reglamento de la Ley de Régimen Penitenciario prevé la posibilidad de usar medios persuasivos primero y coercivos después si el interno a quien le fuera asignada una labor se niegue a cumplirla (artículo 18), cuestión ésta que de no ser tratada con mesura podría dar lugar a un sin número de injusticias y abusos, por lo que tendrían que preverse las causas por las que no podría negarse y al mismo tiempo asegurarle protección absoluta en sus derechos a la estabilidad laboral y a las formas de terminación de la relación del trabajo, incluso aquella relativa a la manifestación unilateral de voluntad.

Es oportuno referimos al punto anterior de este mismo capítulo.

La misma Ley de Régimen ordena que el trabajo penitenciario es remunerado sólo que condiciona esta remuneración a la finalidad educativa del mismo, a la productividad y al grado de capacitación del interno.

En todo consideramos que el salario pagado nunca podrá ser menor al salario mínimo establecido por el Estado, toda vez que insistimos como fundamento de ello, la adecuación de la prestación de servicios penitenciarios al marco de la Ley Orgánica del Trabajo.

En cuanto a “la duración de la jornada y las medidas de protección de la salud y seguridad de los penados se regirán por la legislación del trabajo (artículo 17)”.

⁷⁴ *Ib.*, p. 103.

Sobre este punto sobran los comentarios; sólo tendríamos que agregar que por Legislación del Trabajo no sólo entendemos la Ley Orgánica del Trabajo sino también la Ley del Seguro Social y su Reglamento y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

En cuanto al Reglamento de Internados Judiciales, es forzoso recordar lo dicho en alguna parte de esta investigación acerca de los procesados, en cuanto a que no tienen obligación de trabajar, no obstante, tal como señala la Dra. Morais:

“el trabajo... efectuado en los internados judiciales será organizado por la Caja de Trabajo Penitenciario y la Dirección de Prisiones (artículo 18), pero el Reglamento no hace ninguna referencia al tipo de relaciones laborales que se establece entre el procesado y el Estado por cuenta de quien trabaja...”

A este particular sólo tenemos que recordar el punto relativo al sujeto patrono, comentado al principio de este capítulo, donde expusimos que entendemos la posibilidad de que sea el propio Estado considerado patrono si es él quien se beneficia de la labor prestada por el interno.

Quedan de esta manera expuestas brevemente las normas del ordenamiento jurídico laboral, penal y penitenciario que consideramos pertinente comentar a los fines de tratar de demostrar que el interno que trabaja deberá ser tratado en su condición de trabajador, como tal, y por tal razón aplicársele la protección que ordena la Constitución Nacional y desarrolla la Ley Orgánica del Trabajo hasta tanto no se dicte una legislación especial, que matice sin menoscabar el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo, las instituciones, derechos y obligaciones nacidas para trabajadores internos (procesados y penados) y patronos (Estado y Particulares) derivados del Ordenamiento jurídico-laboral.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

De nuestro breve estudio podemos extraer las siguientes conclusiones:

1. El Trabajo Penitenciario conserva su doble condición constitucional de deber-derecho y el trabajador recluso posee tanto su titularidad como su

exigibilidad, ya que nuestro texto constitucional lo reconoce a todo ciudadano y el penado conserva su condición de tal.

2. El Estado tiene la responsabilidad, como con todo ciudadano, de proporcionarle al condenado un lugar de trabajo productivo para que éste pueda cumplir su deber constitucional y satisfacer su derecho también constitucional.

En el caso del Trabajo Penitenciario esta obligación del Estado se encuentra reforzada por la finalidad formativa y resocializadora que tiene el trabajo en prisión.

3. El Trabajo Penitenciario implica una alteración al principio de libertad de trabajo en virtud de que el penado tendrá que adecuar su labor a las necesidades propias del establecimiento, no obstante, debe reunir determinadas condiciones a fin de no ser entendido como trabajo forzoso u obligatorio y por tanto contrario a los convenios 29 y 105 de la Organización Internacional del Trabajo.

4. Que el Trabajo Penitenciario también es un hecho con repercusiones sociales y por tanto posible del Art. 1º LOT.

5. Es cierto que el Trabajo Penitenciario reviste características muy peculiares, las cuales son suficientes para considerar como viable la posibilidad de una ley especial que lo regule, lo que no significa que esa ley podrá nunca menoscabar los derechos laborales del interno, ya que se trata de un régimen especial de trabajo, pero como trabajo al fin la persona que lo realiza debe de estar bajo la tutela del Estado y consecuentemente amparado por las instituciones que este ordenamiento constitucionalmente desarrolla para que aquella se verifique.

6. La Ley Orgánica del Trabajo, tiene sus excepciones de aplicabilidad entre los que no consagra el Trabajo Penitenciario.

7. Hasta tanto no se dicte una legislación especial para el Trabajo Penitenciario, consideramos que el régimen aplicable será el de la Ley Orgánica del Trabajo y el resto de la legislación laboral, ya que las normas que se han dictado para regularlo no reflejan el mandamiento constitucional de derechos también constitucionales que le dan contenido al vínculo laboral existente.

8. Que existe un vínculo laboral entre el recluso que presta el servicio y el Estado (Caja de Trabajo Penitenciario o Dirección de Prisiones) o el particular que lo recibe ya que se verifica no sólo la presunción del artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo, sino los elementos de subordinación, ajenidad y remuneración.

9 La figura del Estado siempre está presente con sujeto activo del vínculo laboral, sea como patrono beneficiario, o sea como patrono intermediario a través de la Caja de Trabajo Penitenciario o de la Dirección de Prisiones.

10. La complejidad de cada una de las instituciones propias del Derecho del Trabajo, ameritaría un trabajo particular que proyecte la razón de ser de cada una, su finalidad, su esencia y trascendencia sobre el Trabajo Penitenciario.

BIBLIOGRAFIA

ALFONZO GUZMAN (67²), R.: **Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana**. Tomo I. Contemporánea de Ediciones. Caracas, 1985. \

————— (83⁶): **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo**. Universidad Católica “Andrés Bello”. Caracas, 1983.

BUENO ARUS (88), F.: “De nuevo sobre el derecho de los reclusos a un trabajo remunerado”. **Revista del Poder Judicial** N° 42. Madrid, 1988.

CALDERA (60²), R.: **Derecho del Trabajo**. Ed. El Ateneo. Buenos Aires, 1960.

————— (90): “**El Derecho del Trabajo en el Siglo XXI. Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo en América Latina. Crisis y Perspectiva**”, Barquisimeto. 1990.

————— (91): “La Ley Orgánica del Trabajo: Un punto de partida”. **XVII Jornadas “J. M. Domínguez Escovar”**. Diario de Tribunales. Barquisimeto, 1992.

C R V. (45): Congreso de la República de Venezuela “Ley Aprobatoria del Convenio No. 29 sobre trabajo forzoso”. **Gaceta Oficial de la República de Venezuela** No. 118 Extraordinario del 4 de enero de 1945. Caracas, 1945.

————— (54): “Ley Aprobatoria del Instrumento de Enmienda de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo”. **Gaceta Oficial de la República de Venezuela** No. 412 Extraordinario del 15 de junio de 1954. Caracas, 1954.

————— (61): “Constitución de la República de Venezuela” **Gaceta Oficial de la República de Venezuela** No. 662 Extraordinaria del 23 de enero de 1961. Caracas, 1961.

————— (64): “Ley Aprobatoria del Convenio No. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso”. **Gaceta Oficial de la República de Venezuela** No. 27.573 del 21 de octubre de 1964. Caracas, 1964.

————— (64): “Código Penal Venezolano”. **Gaceta Oficial de la República de Venezuela** No. 915 Extraordinaria del 30 de junio de 1964.

————— (81): “Ley de Reforma Parcial de la Ley de Régimen Penitenciario”. **Gaceta Oficial de la República de Venezuela** No. 2.841 Extraordinaria del 17 de agosto de 1981. Caracas, 1981.

————— (87): “Ley Aprobatoria del Convenio No. 87 sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación”. **Gaceta Oficial de la República de Venezuela** No. 3.011 Extraordinaria del 3 de noviembre de 1982. Caracas, 1982.

————— (98): “Ley Aprobatoria del Convenio No. 98 relativa a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva”. **Gaceta Oficial de la República de Venezuela** No. 28.709 Extraordinaria del 22 de agosto de 1968. Caracas, 1968 .

————— (90): “Ley Orgánica del Trabajo”. **Gaceta Oficial de la República de Venezuela** No. 4.240 Extraordinaria del 20 de diciembre de 1990 . Caracas, 1990.

DE BUEN LOZANO (77), N. "El Derecho del Trabajo" **Libro Homenaje a Rafael Caldera**. Universidad Católica "Andrés Bello". Caracas, 1977.

DELACUESTA A. (82), J. "La regulación internacional del trabajo penitenciario". **Revista Doctrina Penal No. 19**. Argentina, 1982.

DE LA CUEVA (92¹²), M. **El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano**. Tomo I. Ed. Porrúa, S. A. México, 1990.

DICCIONARIO (70¹⁹): Diccionario de la Lengua Española. Real Academia de la Lengua. Madrid, 1970.

GONZALEZ R. (89), R. "Las fuentes y los principios de interpretación y aplicación del Derecho del Trabajo". **Estudios y Análisis del proyecto de la nueva Ley Orgánica del Trabajo**. Instituto de Estudios Jurídicos Dr. Angel Brice del Colegio de Abogados del Estado Zulia. Maracaibo, 1989.

GUILLEN G. (92), T. **El trabajador sometido a pena privativa de libertad como sujeto legitimado para regirse por las normas de nuestro ordenamiento jurídico laboral**. Inédito. Caracas, 1992.

MORAIS DE GUERRERO (92), M. **El trabajo del recluso visto a través de la penología, el derecho penitenciario y de la legislación del trabajo**. Inédito. Caracas, 1986.

————— (92): "La Constitución Venezolana y la Ley de Régimen Penitenciario. Compatibilidades y Contradicciones". **Revista de la Facultad de Derecho No 44**. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, 1992.

NAJARRO PONCE (77), O. "La interpretación y la integración de la ley en el Derecho del Trabajo". **Libro Homenaje a Rafael Caldera**. Universidad Católica "Andrés Bello". Caracas, 1977.

OIT (79): Organización Internacional del Trabajo. "Abolición del Trabajo Forzoso". Conferencia Internacional de Trabajo 65a. Reunión 1979. Ginebra, 1979.

_____ (90): **Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones**. Informe III Parte 4A. Ginebra, 1990.

_____ (90): **Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones**. Informe III Parte 4A. Ginebra, 1991.

ONU. (58): Organización de las Naciones Unidas. **Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Recursos y Recomendaciones Relacionadas**. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. Nueva York, 1958.

PARRA ARANGUREN (91), F. “Comentarios sobre algunas de las disposiciones del Título I de la Ley Orgánica del Trabajo”. **Revista de la Facultad de Derecho** N° 42. Universidad Católica “Andrés Bello”. Caracas, 1992.

_____ (92): **Las disposiciones constitucionales en materia del trabajo**. Inédito. Caracas, 1992.

_____ (92): “Notas sobre las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo”. **Revista de la Facultad de Derecho** N° 45. Universidad Católica “Andrés Bello”. Caracas, 1992.

PARRA JARA (91), R. “Los regímenes especiales en la nueva Ley Orgánica del Trabajo”. **Revista de la Facultad de Derecho** No. 42. Universidad Católica “Andrés Bello”. Caracas, 1991.

PLA RODRIGUEZ (77), A. “A propósito de las fronteras del derecho del Trabajo”. **Libro Homenaje a Rafael Caldera**. Tomo I. Universidad Católica “Andrés Bello”. Caracas, 1977.

PRV (75): Presidente de la República de Venezuela. “Reglamento de Internados Judiciales”. **Gaceta Oficial** No. 30.784/ 02-09-75. Caracas, 1975.

_____ (81): “Reglamento de la Ley de Régimen Penitenciaria”. **Gaceta Oficial** No. 30.816 / 09-10-81. Caracas, 1981.

RAE (70¹⁹).: Real Academia Española. **Diccionario de la Lengua Española.** Madrid, 1970.

VERNA DE BRICEÑO (92), E. **Presencia de los Derechos Humanos.** Universidad Católica "Andrés Bello". Caracas, 1992.

VILLASMIL PRIETO (90), H. "Empleador y Empresa en el Desarrollo Laboral Venezolano". **Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo en América Latina. Crisis y Perspectiva.** Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara. Barquisimeto, 1990.