REUTERS/Daniel Becerril

TRABAJO PENITENCIARIO: SU REGULACIÓN. ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO

TRABAJO PENITENCIARIO: SU REGULACIÓN. ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO

THOMSON REUTERS FOUNDATION | TrustLaw | LA CANA productos con causa | WHITE & CASE

REUTERS/Luis Cortes

AGRADECIMIENTOS

La Fundación Thomson Reuters y La Cana, Productos con Causa, S.A. de C.V. agradecen enormemente a White & Case y a los abogados que pusieron su tiempo y conocimiento a disposición de esta investigación:

Jorge Kim

Felipe Infante

Eduardo Sanchez-Flores

Brain Schmelkin

Ricardo Pous Fritz

Isabella Reynoso

Domingo de Prada

En especial, agradecen el apoyo del Maestro Jorge Kim, socio de White & Case México, quien lideró la investigación y la coordinación de los resultados de las diferentes jurisdicciones analizadas.

REUTERS/Jose Luis Gonzalez

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD

El contenido de este documento es a título introductorio e informativo. No tiene como fin abordar exhaustivamente la totalidad de los aspectos aquí tratados, ni incluye todas las leyes o la jurisprudencia sobre el tema particular. Ni White & Case, ni La Cana, Productos con Causa, S.A. de C.V. ni la Fundación Thomson Reuters, los editores y todas las demás personas que contribuyeron o participaron en la realización del presente documento lo han desarrollado con otro fin que no sea informativo, por lo que no es válido como asesoramiento. Consecuentemente, no serán responsables por los daños y perjuicios que pudiera ocasionar la utilización del documento o de la información aquí establecida en relación con la adopción de decisiones sobre el inicio, desarrollo o resultado de procedimientos administrativos y/o judiciales. Antes de iniciar cualquier procedimiento administrativo y/o judicial, o tomar la decisión de no iniciarlo, es necesario contar con asesoramiento legal calificado y específico debido a las circunstancias propias de cada caso, y no basándose en las afirmaciones que se realizan en el presente documento. Expresamente, rechazamos cualquier tipo de responsabilidad o compromiso de informar un cambio de circunstancias de todo tipo, como, asimismo cualquier cambio en la legislación aplicable y/o en los hechos que ocurran o pudieran ocurrir con posterioridad a la publicación de este documento, incluso aunque dicho cambio de circunstancias, legislación aplicable o hechos pudieran afectar el análisis legal, las conclusiones legales o cualquier otro aspecto del presente documento. Este documento puede citarse en otros trabajos o publicaciones con la única condición de mencionar la fuente de información y el año de la publicación.

ACERCA DE LA FUNDACIÓN THOMSON REUTERS

THOMSON REUTERS FOUNDATION | TrustLaw

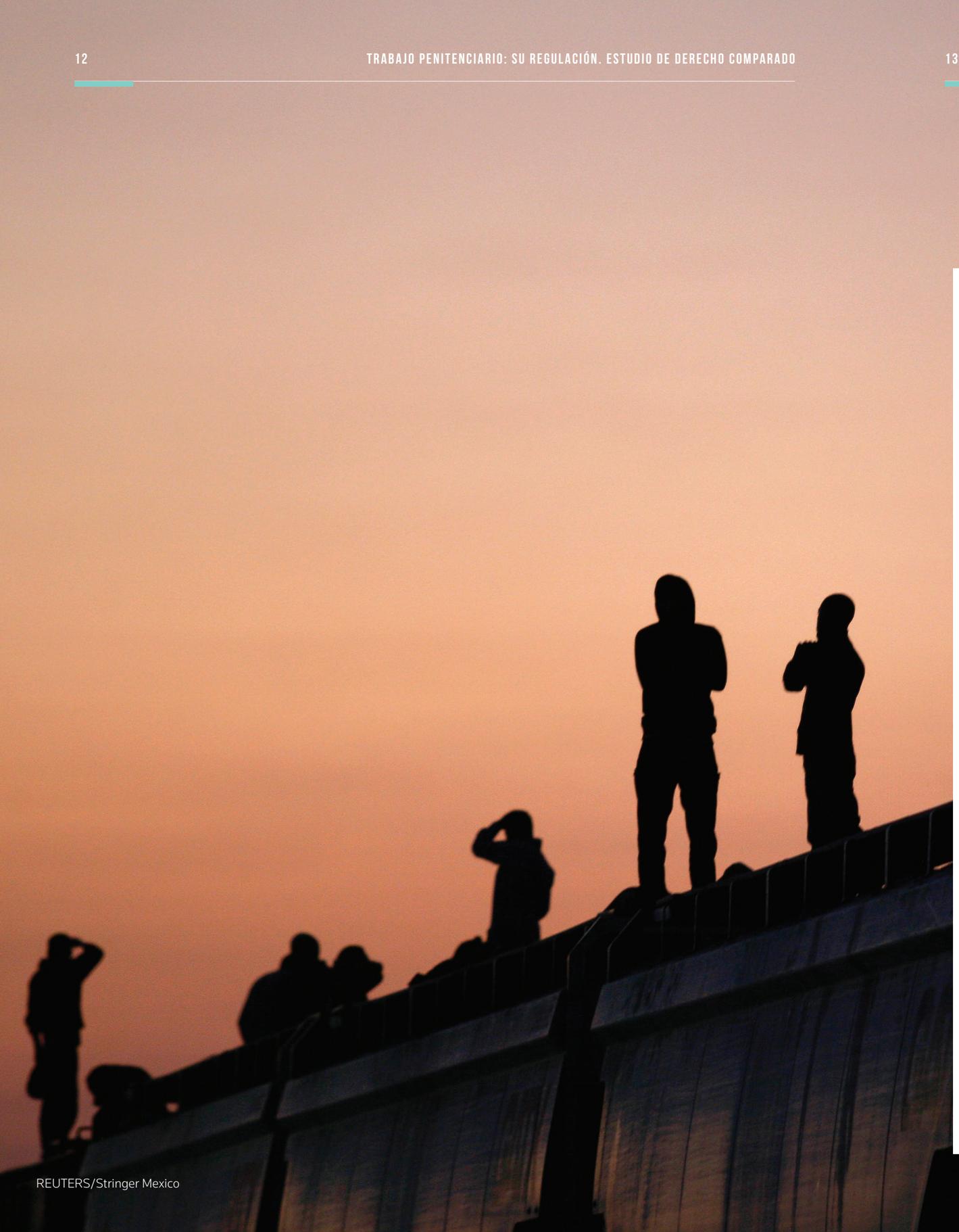
La Fundación Thomson Reuters apoya al periodismo libre e independiente, los derechos humanos, el empoderamiento de las mujeres y el estado de derecho. Utilizamos las habilidades, los valores y la experiencia de Thomson Reuters para ejecutar programas que impulsan el cambio real y empoderan a la gente en todo el mundo, incluyendo la asistencia legal gratuita, la capacitación en medios de comunicación y periodismo, la cobertura de historias poco reportadas alrededor del mundo y la conferencia Trust Conference. TrustLaw es el programa global de pro bono legal de la Fundación Thomson Reuters, que conecta a las mejores firmas de abogados y equipos jurídicos corporativos de todo el mundo con organizaciones de la sociedad civil de alto impacto y empresas sociales que trabajan para crear un cambio social y ambiental. Producimos investigación jurídica novedosa y ofrecemos cursos de capacitación innovadores en todo el mundo.

REUTERS/Daniel Becerril

REUTERS/Daniel Becerril

ACERCA DE LA CANA, PRODUCTOS CON CAUSA, S.A. DE C.V.

LA CANA es un proyecto social que busca crear fuentes de ingreso sustentables para mujeres en prisión en México, mediante la implementación de programas y talleres que tengan como objetivo su desarrollo personal, así como el trabajo y la capacitación para el mismo, con el fin de promover un proceso de reinserción que contribuya a reducir los índices de reincidencia y delincuencia en el país.



REUTERS/Stringer Mexico

PREFACIO

De acuerdo a la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, muchos sistemas penitenciarios del mundo se encuentran en crisis, lo cual genera graves consecuencias que afectan a las personas detenidas, sus familias y las sociedades en su conjunto. Juan Méndez, Relator Especial del Consejo de Derechos Humanos Sobre la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes menciona que "la reclusión se ha convertido en una respuesta casi automática, en lugar de una medida de último recurso [...]. Además, los sistemas penitenciarios de la mayoría de los países ya no están orientados a la reforma y rehabilitación social de las personas condenadas, sino que su finalidad es simplemente castigar a las personas que han infringido la ley penal mediante su encarcelamiento". Asimismo, diversos expertos en derechos humanos han declarado que el trabajo penitenciario y la capacitación para personas condenadas son un herramienta fundamental para lograr la rehabilitación social de las mismas.

En la Fundación Thomson Reuters generamos conciencia sobre los problemas de derechos humanos en todo el mundo e impulsamos la colaboración transversal entre sectores para dar respuesta a los urgentes desafíos en los que nuestro trabajo puede generar impacto. Esta publicación realiza una comparación sobre las regulaciones penales relacionadas con el trabajo penitenciario en México, Colombia, Chile, España, Costa Rica y Bolivia. Esperamos que esta publicación sea una herramienta útil para generar conciencia sobre la necesidad de reformar diversas legislaciones para impulsar el trabajo penitenciario y generar una verdadera reinserción social de las personas en situaciones de cárcel alrededor del mundo.

Este informe se produce gracias a una estrecha colaboración entre la Fundación Thomson Reuters, La Cana, Productos con Causa, S.A. de C.V., White & Case y sus equipos de abogados en los diferentes países que colaboraron en esta investigación. Estamos extremadamente agradecidos con White & Case y sus abogados, quienes generosamente dedicaron su tiempo y experiencia para hacer posible este informe.

Carolina Henriquez Schmitz
Directora de TrustLaw, Fundación Thomson Reuters

REUTERS/Victor Ruiz Garcia

CONTEXTO

LA CANA es un proyecto social que busca crear fuentes de ingreso sustentables para mujeres en prisión en México, mediante la implementación de programas y talleres que tengan como objetivo su desarrollo personal, así como el trabajo y la capacitación para el mismo, con el fin de promover un proceso de reinserción que contribuya a reducir los índices de reincidencia y delincuencia en el país.

El trabajo penitenciario es un eje fundamental para lograr la reinserción social de las personas privadas de la libertad. Sin embargo, en México las oportunidades para desarrollar actividades productivas dentro de prisión son mínimas, y la ausencia de una regulación clara para el trabajo en el interior de un reclusorio ha permitido, por un lado, la violación de derechos y la explotación laboral y, por otro, ha desincentivado la participación del sector privado para brindar oportunidades de empleo.

Es por ello que, desde La Cana, impulsamos una iniciativa de reforma a la Ley Nacional de Ejecución Penal, para incorporar reglas para el trabajo en prisión, a fin de garantizar condiciones y prestaciones básicas para los trabajadores, generar un entorno propicio para que más personas puedan brindar oportunidades de empleo digno que contribuyan a que las personas puedan contar con herramientas para evitar que vuelvan a recurrir a la delincuencia y a los mismos crímenes, una vez que obtengan su libertad.

En el proceso de impulsar tal reforma, es que nos hemos visto en la necesidad de mirar las experiencias y legislaciones de otros países en cuanto al trabajo penitenciario, de tal manera que podamos replicar en México las buenas prácticas rescatadas de cada una de las jurisdicciones estudiadas.

La presente investigación de Derecho Comparado realizada por el equipo de White & Case, constituye una valiosa herramienta para quienes nos dedicamos a trabajar en la mejora de las políticas penitenciarias de nuestro país. Esta investigación ofrece una ayuda insustituible para el progreso jurídico de México, que nos permitirá explorar distintas soluciones y perspectivas ante los enormes retos que enfrentamos en materia de seguridad, justicia y Derechos Humanos.

Agradecemos infinitamente a Nadia Segura y al equipo de TrustLaw por habernos facilitado el acceso a este proyecto de investigación, elemento fundamental para alcanzar nuestros objetivos. A ese agradecimiento sumamos el apoyo del Maestro Jorge Kim y su equipo de White & Case por este trabajo de investigación único, sin duda representa un avance para lograr una mejor solución a las cuestiones jurídicas que nos hemos dado a la tarea de resolver.

Daniela Ancira y Wendy Balcázar
Cofundadoras de La Cana

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 18
2. MÉXICO 20
   - 2.1 REFORMA PENAL 20
   - 2.2 LEY NACIONAL DE EJECUCIÓN PENAL 21
3. COLOMBIA 24
   - 3.1 MARCO REGULATORIO EN COLOMBIA 24
   - 3.2 MARCO GENERAL 24
   - 3.3 FORMAS DE CONTRATACIÓN 26
   - 3.4 DERECHOS LABORALES 28
4. CHILE 30
   - 4.1 MARCO LEGAL 30
   - 4.2 MODALIDADES DE TRABAJO 32
5. ESPAÑA 36
   - 5.1 MARCO LEGAL 36
   - 5.2 RELACIÓN LABORAL Y FORMAS DE EMPLEO 37
   - 5.3 FORMAS DE PAGO 37
   - 5.4 DERECHO AL SALARIO MÍNIMO 37
   - 5.5 DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL 38
   - 5.6 TRATAMIENTO FISCAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADORES 39
   - 5.7 DATOS 39
6. COSTA RICA 40
   - 6.1 MARCO LEGAL 40
7. BOLIVIA 42
   - 7.1 MARCO LEGAL 42
8. CONCLUSIÓN 43
9. ANEXO 43

REUTERS/Jorge Duenes

1. INTRODUCCIÓN

El delito es un fenómeno social que ha estado acompañado a la evolución del ser humano en sociedad. Entender sus razones y orígenes ha sido un objeto permanente de estudiosos y gobiernos a lo largo de la historia, en donde como en muchos otros casos, la realidad supera a las intenciones.

Pocos son los países que han logrado desarrollar un sistema penal justo, que logre corregir las conductas tipificadas como delitos y menos aún que logren un efectivo sistema de reinserción a la sociedad. Sin embargo, existen esfuerzos por parte de diferentes gobiernos en el mundo por mejorar la procuración de justicia, los mecanismos de imposición de sanciones, así como de opciones para mejorar las posibilidades para lograr una reinserción social.

En México, como en diversos países en el mundo, han hecho esfuerzos legislativos por actualizar sus sistemas penitenciarios, buscando hacerlos acordes con la realidad. No obstante, el esfuerzo ha sido limitado y aún falta mucho por hacer.

Hoy el régimen legal mexicano reconoce ciertos derechos a las personas privadas de su libertad que han sido sentenciadas con dicha condena por haber cometido algún delito. A partir de la reforma penal de 2016 se introdujeron nuevos conceptos al ámbito legal, que establecen un nuevo paradigma respecto a los derechos con los que cuentan dichas personas.

La Ley de Ejecución Penal, que entró en vigor a partir del 17 de junio 2016, como parte de la legislación secundaria derivada de la reforma penal, pretende mejorar las condiciones en las cárceles del país a través de nuevas alternativas de justicia y reinserción social.

Es a través de esta ley que el legislador en México busca establecer el marco para corregir fallas en el sistema de ejecución penal y permitir a las personas privadas de la libertad tener un reconocimiento pleno de sus derechos aún y cuando estén cumplimiento una pena por los delitos cometidos.

Dicha ley, si bien implica un avance legislativo que busca atender la problemática histórica en los centros penitenciarios, no ha sido suficiente y el Gobierno ha hecho poco por buscar cumplir con los mandatos establecidos en dicha Ley.

No obstante ello, los esfuerzos deben seguir por cumplir los mandatos de la ley e incluso mejorarla pues el beneficio será no solo para las personas privadas de la libertad, sino de la sociedad en su conjunto. En la medida que se logre un sistema justo y una verdadera reinserción social, tendremos una mejor sociedad, país y porque no un mejor mundo.

Son varios los elementos que confluyen en el ámbito penal, desde las causas que originan al delito, la forma de investigar y sancionarlos, la ejecución de las penas y la reinserción social.

El presente reporte centra su análisis en el trabajo en los centros penitenciarios como mecanismo para lograr una efectiva reinserción social, el cual es uno de los eslabones más débiles. Razones pueden haber muchas, pero no se puede hablar de un sistema penal integral, sino existen mecanismos y políticas efectivas que permitan a las personas que cumplan sus penas, poder aspirar a integrarse nuevamente a la vida productiva, después de cumplir sus penas.

Para lo anterior, un ejercicio obligado y siempre útil es buscar en la experiencia internacional que se ha hecho y logrado. Muchas veces por no ver lo que se ha hecho en otros lugares, dejamos pasar oportunidades importantes.

En el presente estudio tiene por propósito presentar la forma como se ha regulado el trabajo en los centros penitenciarios en diversos países, como herramienta para fortalecer el objetivo de una plena reinserción social. Colombia, Chile, España, Bolivia, Costa Rica son los países sobre los cuales se centra este estudio.

Como es normal, cada uno de esos países presenta similitudes y diferencias, pero más allá de ello, el objetivo es resaltar aquellas diferencias respecto al marco legal mexicano que pudieran ser tomados en consideración para poder mejorar nuestro sistema legal, que facilite su aplicación.

El análisis busca identificar elementos fundamentales del trabajo penitenciario: 1) legislación específica; 2) modalidades de trabajo; 3) derechos laborales; 4) derecho al salario o remuneración; 5) seguridad social; e 6) incentivos.

REUTERS/Luis Cortes

2. MÉXICO

2.1 REFORMA PENAL

El 18 de junio de 2008, fue aprobada la reforma penal que busca transformar estructuralmente la forma de impartir justicia en el país, bajo una perspectiva más humanista y con pleno respeto a los derechos humanos.

El llamado Nuevo Sistema de Justicia Penal tiene como objetivo hacer juicios más transparentes, sencillos y menos costosos, además de respetar derechos humanos que en el viejo sistema inquisitivo quedaban rebasados, como la presunción de inocencia. Entre las novedades del esquema acusatorio están los juicios orales en audiencias públicas, la reparación de daños antes de una sentencia y la posibilidad de purgar penas sin ir a prisión.

Adicionalmente, el artículo 18 constitucional establece las bases para un régimen de ejecución de sanciones organizado sobre la base del respeto a los derechos humanos, el trabajo, la capacitación, la educación, la salud y el deporte, como medios para lograr la reinserción de las personas sentenciadas y buscar evitar que vuelva a delinquir.

REUTERS/Henry Romero

2.2 LEY NACIONAL DE EJECUCIÓN PENAL

La reforma penal de 2008 trajo aparejada una serie de modificaciones al marco legal penal mexicano. Entre ellas, fue publicada la Ley Nacional de Ejecución Penal (LNEP) el 17 de junio 2016 cuyos objetivos principales son:

I. Establecer las normas que deben observarse durante el internamiento por prisión preventiva, en la ejecución de penas y en las medidas de seguridad impuestas como consecuencia de una resolución judicial;

II. Establecer los procedimientos para resolver las controversias que surjan con motivo de la ejecución penal; y

III. Regular los medios para lograr la reinserción social.

Los objetivos mencionados, no solo eran un elemento faltante en el sistema penal mexicano, sino una condición elemental para lograr aspirar a tener un sistema efectivo y acorde con la realidad.

Para cumplir con los objetivos mencionados, la Ley de Ejecución Penal en su artículo 4 establece los principios rectores del Sistema Penitenciario:

- **Dignidad:** Toda persona es titular y sujeta de derechos y, por lo tanto, no debe ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte del Estado o los particulares.
- **Igualdad:** Las personas sujetas a esta Ley deben recibir el mismo trato y oportunidades para acceder a los derechos reconocidos por la Constitución, Tratados Internacionales y la legislación aplicable, en los términos y bajo las condiciones que éstas señalan. No debe admitirse discriminación motivada por origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y con el objeto de anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas.

  Las autoridades deben velar porque las personas sujetas a esta Ley, sean atendidas a fin de garantizar la igualdad sobre la base de la equidad en el ejercicio de sus derechos. En el caso de las personas con discapacidad o inimputabilidad deben preverse ajustes razonables al procedimiento cuando son requeridos, así como el diseño universal de las instalaciones para la adecuada accesibilidad.

- **Reinserción social:** Restitución del pleno ejercicio de las libertados tras el cumplimiento de una sanción o medida ejecutada con respeto a los derechos humanos.

Como es de explorado derecho, el hecho de que una persona cometa un delito por el cual amerita prisión, no implica que esa persona tenga derechos que deben ser reconocidos y respetados. Más aún, no sólo es el reconocimiento y protección de los derechos el único valor que le interesa a la sociedad proteger, sino que está en el interés de la sociedad que las personas que cumplan su pena, puedan reinsertarse plenamente, pues en esa medida se logrará apartar a esas personas del ambiente delincuencial.

Ahora bien, la reinserción social es un objetivo complejo, que para lograrlo se requiere de mecanismos claros que dejen poco espacio a arbitrariedades, así como incentivos claros que permitan, por un lado, al interno tener herramientas que le permitan acceder a un mejor destino, como a terceros interesados en capacitar y contratar para realizar actividades productivas, independientemente de la pena que estén pagando.

En ese sentido, la LNEP establece reconoce en su artículo 91 que el trabajo es uno de los ejes de la reinserción social de las personas privadas de su libertad, cuyo propósito es prepararlas para su integración o reintegración al mercado laboral una vez obtenida su libertad. En efecto, el artículo señalado establece textualmente lo siguiente:

> *"Artículo 91. El trabajo es uno de los ejes de la reinserción social de las personas privadas de la libertad y tiene como propósito prepararlas para su integración o reintegración al mercado laboral una vez obtenida su libertad."*

La LNEP establece en el artículo 92 que el trabajo en un Centro Penitenciario está sujeto a 7 bases mínimas o principios:

I. No tendrá carácter aflictivo, ni será aplicado como medida correctiva;

REUTERS/Jose Luis Gonzalez

II. No atentará contra la dignidad de la persona;

III. Tendrá carácter formativo, creador o conservador de hábitos laborales, productivos, con el fin de preparar a las personas privadas de la libertad para las condiciones normales del trabajo en libertad

IV. Se realizará sin discriminación alguna y bajo condiciones de seguridad y salud;

V. Preverá el acceso a la seguridad social por parte de las personas privadas de la libertad conforme a la modalidad en la que participen, con apego a las disposiciones legales aplicables en la materia;

VI. Se crearán mecanismos de participación del sector privado para la generación de trabajo que permita lograr los fines de la reinserción social y otorgar oportunidades de empleo a las personas privadas de la libertad, y

VII. Será una fuente de ingresos para quienes lo desempeñen.

Lo anterior es fundamental para los propósitos establecidos en la Ley. El fijar reglas claras evita discrecionalidades por parte de las autoridades. Sin embargo, al ser principios, aún falta más por regular para lograr cumplir con los objetivos buscados por la Ley.

Ahora bien, la LNEP establece 3 modalidades de trabajo bajo las cuales los internos pueden realizar estas actividades:

a. Autoempleo

En el caso del autoempleo, la LNEP en su artículo 97 lo define como *la modalidad a través de la cual las personas privadas de la libertad realizan una actividad productiva lícita desarrollada por ellas mismas.* La Ley prevé la posibilidad de que la Autoridad Penitenciaria autorice la proveeduría de los insumos necesarios del exterior.

b. Actividades productivas no remuneradas

Las actividades productivas no remuneradas para fines de reinserción, el artículo 98 de la LNEP las define como la modalidad a través de la cual las personas privadas de la libertad realizan actividades de servicios generales para la higiene, operación, mantenimiento y conservación del

Centro Penitenciario. Como su propio nombre lo establece, esta es una actividad no remunerada y es una actividad en donde todas las personas privadas de la libertad deben participar de acuerdo con las reglas establecidas por el propio Centro Penitenciario.

c. Actividades productivas realizadas a cuenta de terceros

Ahora bien, en el caso de las actividades productivas realizadas a cuenta de terceros, la LNEP en su artículo 99 las define como la modalidad a través de la cual las personas privadas de la libertad realizan actividades productivas lícitas, en el marco de los convenios que para tal efecto suscriba la Autoridad Penitenciaria con las instituciones del Estado y las personas físicas o jurídicas correspondientes.

Para poder hacer efectivo el anterior derecho, la LNEP señala que deberán celebrarse convenios entre la Autoridad Penitenciaria con las instituciones del Estado y las personas físicas o jurídicas correspondientes. La ley no limita a un tipo de actividad específica que puedan realizar, lo cual en principio permitiría a cualquier tercero a contratar a personas privadas de su libertad como sus trabajadores.

No obstante lo anterior, si bien la Autoridad Penitenciaria tiene la facultad de celebrar convenios de colaboración con la iniciativa privada; sin embargo, no existe legislación alguna que regule estos contratos para proteger los derechos de los trabajadores privados de su libertad como se ha mencionado anteriormente.

La ley establece que tendrán las personas que realicen las actividades antes mencionadas, tendrán acceso a seguros, prestaciones y servicios de seguridad social, con base en la legislación en la materia, cuyo ejercicio sea compatible con su situación jurídica. De igual forma señala que en ningún caso la Autoridad Penitenciaria podrá ser considerada como patrón, ni tampoco como patrón solidario, subsidiario o sustituto.

Sin embargo, en materia de prestaciones y seguridad social, no hay nada legislado ni regulado para estos fines, lo cual vuelve inoperante lo establecido por la LNEP al respecto.

Un punto central en la LNEP es la regulación de las ganancias o salarios que obtengan las personas privadas de la libertad derivado de las actividades que realicen. Al respecto la LNEP señala que la administración de los recursos será a través de una cuenta administrada por la Autoridad Penitenciaria, la cual debe cumplir con las siguientes condiciones mínimas:

I. Se integrará de forma individualizada en atención a cada persona privada de la libertad que realice alguna de las modalidades del trabajo;

II. Será administrada bajo los principios de transparencia, por lo que se deberá notificar de manera periódica a cada persona privada de la libertad que participe, el estado que guarda la misma;

III. A solicitud de la persona privada de la libertad, las ganancias o salarios que se acumulen a su favor en la cuenta, podrán destinarse para efectos de reparación del daño y de seguridad social;

IV. A solicitud de la persona privada de la libertad, un porcentaje de las ganancias o salarios que acumule en la cuenta podrá ser entregado a sus familiares, y

V. Las ganancias o salarios acumulados en la cuenta, serán restituidos a la persona una vez que obtenga su libertad.

Finalmente, al día de hoy no existe reglamento o disposiciones secundarias sobre la materia.

3. COLOMBIA

3.1 MARCO REGULATORIO EN COLOMBIA

Al igual que en México, la legislación de Colombia reconoce el derecho al Trabajo Penitenciario. En 1993 se expidió el "**Código Penitenciario y Carcelario**" a través de la Ley 65, mediante el cual se establecieron las bases del sistema carcelario y tratamiento de las personas privadas de la libertad en Colombia. Posteriormente, en 2014 se emitieron una serie de modificaciones al Código Penitenciario y Carcelario a través de la Ley 1709, en la cual se redefine la figura del Trabajo Penitenciario, manteniéndose como la base regulatoria de dicha figura a la fecha, conforme a lo que se desarrolla en la presente sección. Adicionalmente, existe regulación complementaria como el Decreto 1758 publicado en 2015 (el "**Decreto**") por el Ministerio de Justicia en el que se prevén disposiciones específicas sobre el tratamiento de las personas privadas de la libertad al realizar Trabajo Penitenciario en Colombia, reformando y adicionando igualmente.

3.2 MARCO GENERAL

La Ley 1709 reformó principalmente la regulación del trabajo realizado en los centros de reclusión por las personas privadas de la libertad que estaba previsto en el Código Penitenciario y Carcelario. El artículo 79 de dicha ley establece las bases sobre las cuales se regula el Trabajo Penitenciario. Dicho artículo señala textualmente lo siguiente:

Artículo 79. Trabajo penitenciario. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la protección especial del Estado. Todas las personas privadas de la libertad tienen derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. En los establecimientos de reclusión es un medio terapéutico adecuado a los fines de la resocialización. Los procesados tendrán derecho a trabajar y a desarrollar actividades productivas. No tendrá carácter aflictivo ni podrá ser aplicado como sanción disciplinaria. Se organizará atendiendo las aptitudes y capacidades de los internos, permitiéndoles dentro de lo posible escoger entre las diferentes opciones existentes en el centro de reclusión. Debe estar previamente reglamentado por la Dirección General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Inpec). Sus productos serán comercializados.

Las actividades laborales desarrolladas por las personas privadas de la libertad estarán íntimamente coordinadas con las políticas que el Ministerio del Trabajo adoptará sobre la materia, las cuales fomentarán la participación y cooperación de la sociedad civil y de la empresa privada, a través de convenios, tanto dentro como fuera de los establecimientos.

Se dispondrán programas de trabajo y actividades productivas tan suficientes como se pueda para cubrir a todas las personas privadas de la libertad que deseen realizarlos. Dichos programas estarán orientados a que la persona privada de la libertad tenga herramientas suficientes para aprovechar las oportunidades después de salir de la prisión. Se buscará, hasta donde sea posible, que las personas privadas de la libertad puedan escoger el tipo de trabajo que deseen realizar.

Se dispondrán programas de trabajo y actividades productivas que atiendan la perspectiva de enfoque diferencial y necesidades específicas para la población en condición de discapacidad privadas de la libertad, promoviendo la generación e implementación de ajustes razonables como la eliminación de las barreras físicas y actitudinales.

El Ministerio del Trabajo expedirá, durante el año siguiente a la vigencia de la presente ley, la reglamentación sobre las especiales condiciones de trabajo de las personas privadas de la libertad, su régimen de remuneración, las condiciones de seguridad industrial y salud ocupacional y las demás que tiendan a la garantía de sus derechos.

Del anterior artículo se desprende lo siguiente:

1. El trabajo penitenciario es un derecho y una obligación social a la vez.
2. El Estado debe proteger todas las modalidades de trabajo
3. Debe garantizarse condiciones dignas y justas
4. El trabajo es entendido como un medio terapéutico adecuado a los fines de la resocialización
5. No tendrá carácter aflictivo, ni podrá ser aplicado como medida disciplinaria
6. Permite, dentro de lo posible, que las personas privadas de la libertad escojan entre las opciones disponibles
7. Debe estar previamente regulado por la Dirección General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario

REUTERS/Carlos Jasso

8. El Ministerio del Trabajo deberá adoptar medidas sobre la materia, las cuales deberán fomentar la participación y cooperación de la sociedad civil y de la empresa privada, a través de convenios, tanto dentro como fuera de los establecimientos
9. Se dispondrán programas de trabajo y actividades productivas tan suficientes como se pueda para cubrir a todas las personas privadas de la libertad que deseen realizarlos.
10. El objetivo es otorgar a las personas privadas de la libertad herramientas para aprovechar las oportunidades después de salir de prisión.

Respecto a la definición de trabajo penitenciario el Decreto en su artículo 2.2.1.10.1.1. define de manera más amplia el trabajo realizado por las personas privadas de la libertad, de la siguiente manera:

"Trabajo Penitenciario. El trabajo penitenciario es la actividad humana libre, material o intelectual que, de manera personal, ejecutan al servicio de otra persona las personas privadas de la libertad y que tiene un fin resocializador y dignificante."

Las disposiciones anteriores establecen las bases regulatorias del Trabajo Penitenciario, sin embargo, existen disposiciones del Código Penitenciario y Carcelario que no se regulan en la Ley 1709 y son relevantes para el presente análisis, incluyendo sin limitar, el derecho de reducción del tiempo de condena de los reclusos.

3.3 FORMAS DE CONTRATACIÓN

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (el "INPEC") es la entidad a la que se le confiere la obligación para ofrecer las plazas de trabajo penitenciario, directamente o mediante convenios con personas públicas.

Al respecto, el sistema legal colombiano establece dos relaciones contractuales que son relevantes para la realización del Trabajo Penitenciario: a) los convenios para el trabajo penitenciario y b) los convenios para la resocialización y el trabajo penitenciario.

Respecto a ambos esquemas, el Decreto establece lo siguiente:

a. Convenios para el trabajo penitenciario.

Son los convenios que celebra el INPEC con personas públicas o privadas:

Artículo 2.2.1.10.1.2. Convenios para el trabajo penitenciario. El INPEC podrá celebrar convenios con personas públicas o privadas con el fin de habilitar las plazas de trabajo para las personas privadas de la libertad. Estos convenios deberán incluir las condiciones de afiliación de las personas privadas de la libertad al Sistema General de Riesgos Laborales.

Como se observa, el artículo transcrito prevé la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, cuya obligación recaerá en la persona con quien contrate el INPEC.

El objeto principal de los convenios para el trabajo penitenciario es que las personas públicas o privadas puedan proporcionar los medios u oportunidades para que las personas privadas de la libertad desarrollen actividades laborales mediante la figura de Trabajo Penitenciario.

b. Convenio de resocialización y trabajo penitenciario.

El Decreto distingue estos convenios para regular la manera en la que el interno es vinculado por el INPEC para realizar las labores correspondientes, y se prevén las características mínimas que deberán tener estos convenios:

ARTÍCULO 2.2.1.10.1.3. Convenio de resocialización y trabajo penitenciario. El convenio de resocialización y trabajo penitenciario se celebrará entre el INPEC y las personas privadas de la libertad y deberá contener como mínimo:

REUTERS/Tomas Bravo

1. *La identificación de la persona que presta el servicio.*
2. *Descripción de las actividades que deberá desarrollar la persona privada de la libertad.*
3. *Los objetivos en materia de resocialización que deberá alcanzar la persona privada de la libertad.*
4. *El monto de la remuneración que percibirá la persona privada de la libertad por la actividad realizada.*
5. *El horario de trabajo y especificaciones de modo, tiempo y lugar para desarrollar las labores correspondientes.*
6. *Condiciones de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.*

El INPEC o la persona pública o privada, según corresponda, deberá garantizar que las personas privadas de la libertad cuenten con los insumos necesarios para llevar a cabo las actividades laborales.

Se puede deducir que, en ambas relaciones contractuales interviene el INPEC y, las personas privadas de la libertad deberían de contratar con el INPEC a través del convenio de resocialización y trabajo penitenciario.

Por otro lado, mediante los convenios para el trabajo penitenciario, el INPEC asegura que la entidad con quien contrata brindará los medios y herramientas suficientes para que las personas privadas de la libertad desarrollen el Trabajo Penitenciario. Lo anterior, en el entendido que, en ningún momento hay un vínculo contractual entre la persona privada de la libertad y las personas públicas o privadas con quien contrata el INPEC, sino que es una relación indirecta en la que interviene el INPEC y las autoridades carcelarias que fungen como "empleadores".

Finalmente, la Resolución 3190 de 2013 reconoce una tercera forma de empleo en los centros penitenciarios (sin reconocerse como un trabajo penitenciario), en los casos en los que las personas privadas de la libertad, de manera independiente, realizan labores por su propia cuenta y los clasifica como "**Internos Independientes**", conforme a lo señalado en el siguiente extracto:

Son internos independientes aquellos que previamente autorizados por la Junta de Evaluación de Trabajo, Estudio y Enseñanza, laboran en actividades por su cuenta, es decir con insumo y materias primas que adquieren en los almacenes Expendio de los Establecimientos, elaborando o ensamblan bienes o productos industriales y/o artesanales generando valor agregado. La administración del establecimiento controla los procesos de producción y de comercialización y puede poner a disposición de dichos internos algunos recursos físicos como espacio, maquinaria, equipo y herramientas y, así mismo, alguna instrucción o capacitación laboral.

Por otra parte y de manera innovadora, el régimen legal colombiano establece un incentivo directo para favorecer el trabajo penitenciario mediante la reducción de la sanción por días laborados.

En efecto, el artículo 85 de la Ley 65, establece que por cada dos días de trabajo, se descontará uno de pena. Dicho artículo establece lo siguiente:

Artículo 85 "(...) el juez de ejecución de penas y medidas de seguridad concederá la redención de pena por trabajo a los condenados a pena privativa de libertad. A los detenidos y a los condenados se les abonará un día de reclusión por dos días de trabajo. Para estos efectos no se podrán computar más de ocho horas diarias de trabajo. El juez de ejecución de penas y medidas de seguridad constatará en cualquier momento, el trabajo, la educación y la enseñanza que se estén llevando a cabo en los centros de reclusión de su jurisdicción y lo pondrá en conocimiento del director respectivo."

Sin duda lo dispuesto en el artículo anterior crea una condición positiva que incentiva a las personas privadas de la libertad a realizar un trabajo penitenciario. Este incentivo es único para el presente caso de estudio.

Por otra parte, la legislación colombiana establece claramente que la jornada laboral para este tipo de empleos, no podrá exceder de 8 horas al día, salvo algunas excepciones. El Decreto prevé la jornada de 8 horas y un límite de 48 horas semanales:

Artículo 2.2.1.10.1.6. Jornada Laboral. La jornada laboral para las personas privadas de la libertad no podrá, bajo ninguna circunstancia, superar las ocho (8) horas diarias y las cuarenta y ocho (48) horas semanales. Salvo en los casos previstos en el Artículo 2.2.1 .3.5. del presente Decreto, cuando sea necesario establecer turnos especiales, que en ningún caso superarán las cuarenta y ocho (48) horas semanales.

3.4 DERECHOS LABORALES

Respecto a la seguridad social, el merco legal colombiano prevé de manera específica el derecho de afiliación tanto al Sistema Flexible de Protección para la Vejez y/o al Sistema General de Riesgos Laborales. Esto también es una innovación en comparación con la legislación mexicana, pues reconoce derechos específicos en materia de seguridad social.

Es importante resaltar que todas las personas privadas de su libertad que realicen un trabajo penitenciario deben estar afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales, lo cual constituye el piso mínimo de seguridad social para estas personas, lo cual no sucede y alguna otra jurisdicción de las analizadas en el presente reporte. En el caso del Sistema Flexible para la Vejez es optativo para las personas privadas de la libertad menores a 65 años.

A continuación, se transcriben los artículos relativos a ambos sistemas:

- **Sistema Flexible de Protección para la Vejez.**

> *Artículo 2.2.1.10.2.2. Protección a la Vejez. Las personas privadas de la libertad menores de 65 años, que así lo soliciten, podrán ser afiliadas al Sistema Flexible de Protección para la Vejez constituido por los Beneficios Económicos Periódicos. El Ministerio del Trabajo determinará anualmente el monto del aporte correspondiente, el cual deberá ser descontado de la remuneración percibida por la persona privada de la libertad. El INPEC coordinará el giro de los recursos a la entidad a la cual se afilie a la persona privada de la libertad.*

Al respecto, los Beneficios Económicos Periódicos a que hace referencia el artículo anterior, se encuentran definidos en el artículo 2º del Decreto 604 de 2013: *son un mecanismo individual, independiente, autónomo y voluntario de protección para la vejez, que se ofrece como parte de los Servicios Sociales Complementarios y que se integra al Sistema de Protección a la Vejez, con el fin de que las personas de escasos recursos que participen en este mecanismo, obtengan hasta su muerte un ingreso periódico, personal e individual.*

Las aportaciones a través de Beneficios Económicos Periódicos no tienen un importe mínimo ni tampoco una periodicidad específica, por lo que podrán aportarse según las posibilidades del afiliado.

- **Sistema General de Riesgos Laborales.**

> *"Artículo 2.2.1.10.2.3 todas las personas privadas de la libertad que desarrollen actividades laborales, deberán estar afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales[1] y según el tipo de convenio (según se detalla en la sección 5.3) la afiliación estará a cargo del INPEC o de la persona con quien se contrate. Lo anterior, implica una protección de los reclusos que celebren un convenio para llevar a cabo un Trabajo Penitenciario, respecto de accidentes y enfermedades en el desarrollo de sus labores."*

En este sentido, el Decreto reconoce que los trabajadores penitenciarios serán acreedores al Sistema de Riesgos Laborales, y que el accidente y la enfermedad laborales serían atendidos por el Sistema de Salud Penitenciario.

Protección al trabajo penitenciario. El artículo 55 de la Ley 1790 establece que las personas privadas de la libertad tienen derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. Lo anterior, equiparando la actividad realizada en el Trabajo Penitenciario, con el que se actualiza en un empleo fuera de los centros de reclusión.

La legislación colombiana, similar a lo que sucede en México, establece que el trabajo penitenciario no puede ser tomado como sanción disciplinaria. Lo anterior tal y como se aprecia en los siguientes artículos:

Prohibición de aplicación como sanción disciplinaria. Un elemento adicional establecido en el citado artículo es que se prohíbe expresamente que el Trabajo Penitenciario pueda ser usado como un mecanismo de sanción, adicional a la pena de prisión: *"No tendrá carácter aflictivo ni podrá ser aplicado como sanción disciplinaria".*

Derecho a trabajar y elección de trabajo. La reforma de la Ley 1709 eliminó la imposición de trabajar para las personas privadas de la libertad y le dio un carácter de derecho, siendo una actividad opcional, a elección del recluso. Además, las personas privadas de la libertad tienen derecho a elegir las opciones que existen dentro del Centro de Reclusión para llevar a cabo el Trabajo Penitenciario.

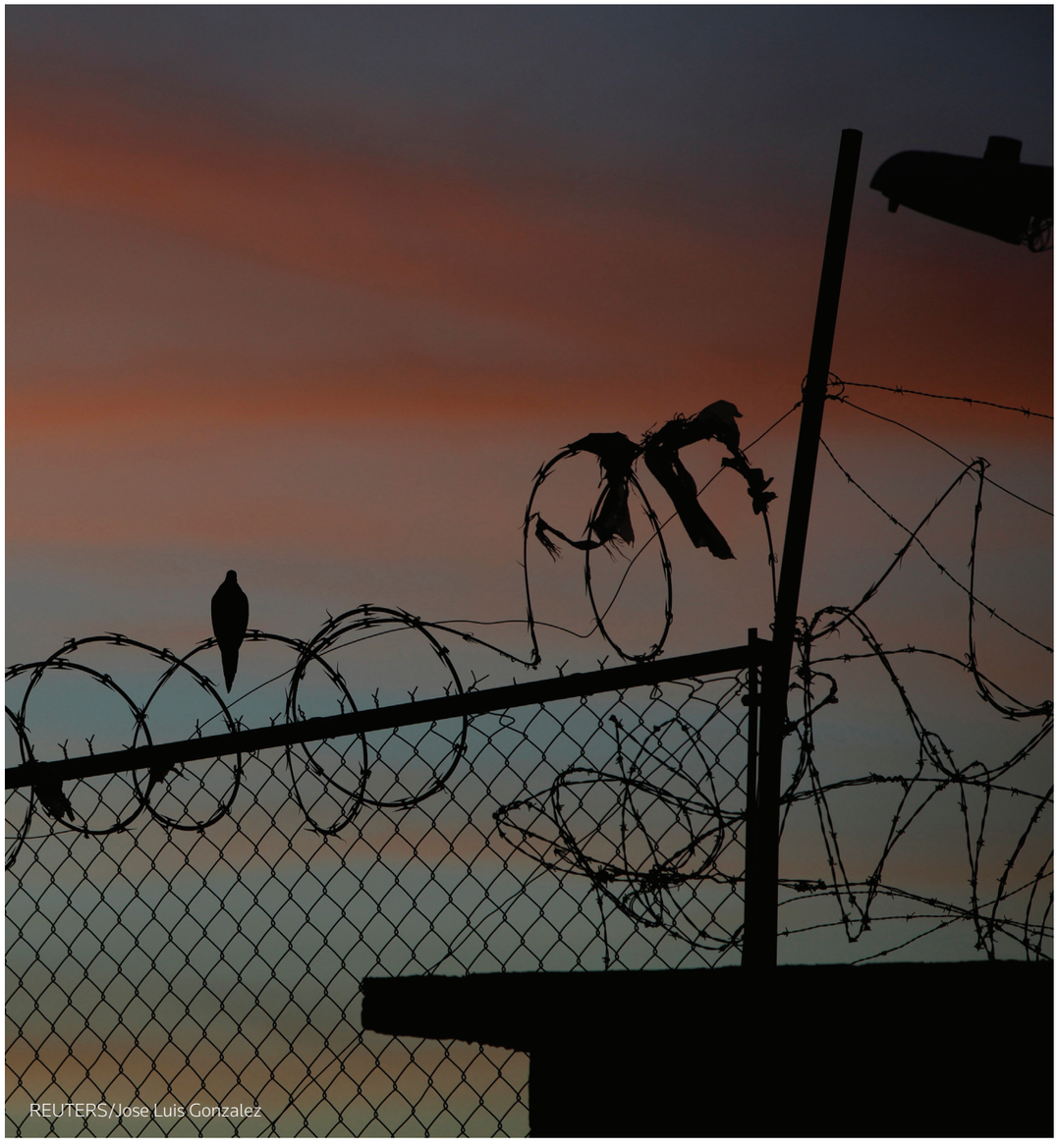
Finalmente, como parte central del trabajo penitenciario se encuentra el salario o compensación. Al respecto, el Decreto establece la remuneración que reciben las personas privadas de la libertad derivados de los convenios antes citados, no constituyen salario. Asimismo, el Decreto faculta al Ministerio de Trabajo, en coordinación con el

1 El Sistema General de Riesgos Laborales está a cargo del Ministerio de Trabajo, los derechos de los afiliados están previstos en la Ley 1562 de 2012.

INPEC, para determinar anualmente el monto mínimo de la remuneración a pagarse. Lo anterior se advierte del artículo citado a continuación:

> *ARTÍCULO 2.2.1.10.1.4. Remuneración. La remuneración percibida por las personas privadas de la libertad en razón a los convenios de resocialización y trabajo penitenciario, no constituye salario y no tiene los efectos prestacionales derivados del mismo. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el INPEC, determinará anualmente el monto mínimo de la remuneración que se pagará a las personas privadas de la libertad por el trabajo penitenciario. Esta deberá ser actualizada anualmente con base en el incremento del Índice de Precios al Consumidor y asegurando que el trabajo de las personas privadas de la libertad sea remunerado de manera equitativa.*

Del artículo anterior se puede deducir que (i) no es posible asumir que el Trabajo Penitenciario incluye derechos adicionales propios de la regulación laboral y seguridad social, y se limita a una remuneración; (ii) el Ministerio de Trabajo y el IMPEC determinarán el monto mínimo de remuneración, que se irá aumentando con base al IPC.



REUTERS/Jose Luis Gonzalez

4. CHILE

En Chile, al igual que en México y Colombia, se regula de manera específica el derecho de las personas privadas en libertad a realizar trabajo penitenciario. Sin embargo, a diferencia de aquellos países, Chile presenta una regulación más detallada que cubre de manera integral el trabajo penitenciario.

4.1 MARCO LEGAL

El sistema jurídico laboral penitenciario en Chile no solo establece el derecho de las personas privadas de la libertad a realizar trabajo penitenciario o los principios que lo regulan, como sucede en México y Colombia, sino que además establece de manera puntual derechos y obligaciones laborales tales como permisos de salida, días de descanso, requisitos e evaluación de las empresas que contraten a los trabajadores o incluso la posibilidad de abrir cuentas bancarias.

Tanto en el Código de Trabajo y el Reglamento que Establece un Estatuto Laboral y de Formación para el Trabajo Penitenciario, contenido en el Decreto Supremo 943 (D.S. 943) del Ministerio de Justicia publicado en el Diario Oficial el 14 de mayo de 2011.

Como principio básico, el D.S. 943, establece el derecho de toda persona privada de la libertad a poder realizar trabajo penitenciario que esté disponible en los establecimientos penitenciarios, lo cual se advierte de lo establecido en el artículo 1, el cual establece textualmente lo siguiente:

> *"Artículo 1. De la actividad laboral y la formación para el trabajo. Toda persona que se encuentre bajo control de la Gendarmería de Chile, podrá acceder a las prestaciones de la actividad laboral penitenciaria y/o de formación para el trabajo ofrecidas en los establecimientos penitenciarios, en las condiciones que establezca el presente Reglamento."*

Dicho derecho le es aplicable tanto a las personas sometidas a prisión preventiva, como a las personas condenadas por sentencia judicial firme o ejecutoriada que completen el correspondiente proceso de selección.

Adicionalmente, el D.S. 943 establece en el artículo 2, que en tratándose de la actividad laboral penitenciario, la condición jurídica de las personas privadas de la libertad es idéntica a la de los ciudadanos libres, lo cual es un reconocimiento que no se establece en la legislación mexicana o colombiana.

La Gendarmería de Chile es la autoridad encargada de administrar el sistema penitenciario de aquel país. De acuerdo al D.S. 943, dicha autoridad está obligada a generar las condiciones necesarias para permitir el acceso a la actividad laboral y a la formación para el trabajo de las personas privadas de la libertad, de acuerdo a las posibilidades técnicas, de infraestructura y económicas propias de la Administración. Lo anterior, se puede corroborar de lo dispuesto por el artículo 9, el cual establece literalmente lo siguiente:

> *"Artículo 9. Deber de promoción. La Administración Penitenciaria estará obligada a generar las condiciones necesarias para favorecer el acceso a la actividad laboral y a la formación para el trabajo de las personas sujetas a su control, de conformidad a las posibilidades técnicas, de infraestructura y económicas propias de la Administración, con el objeto que adquieran, conserven y perfeccionen sus destrezas, aptitudes y hábitos laborales, preparándolas así para el trabajo postpena, obtener un provecho económico y fortalecer sus responsabilidades personales y familiares, todo lo anterior con pleno respeto a los derechos fundamentales de quienes realicen trabajos penitenciarios, acorde con el principio de proporcionalidad en función de las especiales condiciones en que se dará dicho acceso a la actividad laboral."*

Al igual de lo que sucede en México y Colombia, en Chile la norma establece que la actividad laboral penitenciaria y de formación para el trabajo será siempre voluntaria y nunca podrá ser utilizada como castigo u otra forma de corrección, ni podrá ser considerada como fuente de lucro para la administración, tal y como se advierte del artículo 8 del D.S. 943:

> *"Artículo 8. Naturaleza de la actividad laboral penitenciaria y de formación para el trabajo. La actividad laboral y de formación para el trabajo, será siempre voluntaria y nunca podrá ser utilizada como castigo u otra forma de corrección, ni podrá ser considerada como fuente de lucro para la administración.*
>
> *Su ejercicio deberá ser compatible con los límites que imponga el Decreto Supremo Nº 518, de 1998, del Ministerio de Justicia, que Aprueba "Reglamento de Establecimientos Penitenciarios"; la seguridad interna y la oferta que en cada establecimiento exista, pudiendo los trabajadores, dentro de estos márgenes, escoger la clase de actividad que deseen realizar y que, en su caso, se ajuste con su plan de reinserción individual.*
>
> *La Administración Penitenciaria deberá desarrollar alternativas ocupacionales que reconozcan la discapacidad, el enfoque de género, el origen étnico y toda otra diferencia que favorezca la integración laboral de todos los trabajadores, permitiendo la igualdad de acceso a los planes y programas que se ejecuten con ese fin."*

REUTERS/Carlos Jasso

4.2 MODALIDADES DE TRABAJO

Ahora bien, a partir del D.S. 943, las modalidades del trabajo penitenciario se pueden clasificar en dos tipos de actividades:

a. Laborales penitenciarias, dentro de las cuales se encuentran:
   - Trabajadores dependientes en empresas instaladas en recintos penitenciarios
   - Empresario interno
   - Prestación de servicios a trato
b. De formación para el trabajo
   - Trabajo de mozo
   - Trabajo independiente o artesano

Las características de cada uno, se explican a continuación.

(i) Trabajador dependiente en empresas instaladas en recintos penitenciarios

Esta modalidad corresponde a los trabajadores que se desempeñan en una empresa privada que se instala al interior de un establecimiento penitenciario. Esta instalación se efectúa a través de una licitación realizada por Gendarmerías de Chile, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley Orgánica de Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. El artículo 33 del D.S. N°943 dispone expresamente que

> *"el empresario estará obligado a pagar a Gendarmería el consumo de los servicios básicos que haga uso a consecuencia de su actividad productiva, tales como agua, energía eléctrica, gas, teléfono, extracción de basura y otros.".*

REUTERS/Daniel Becerril

La empresa debe elaborar en conjunto con el área técnica del respectivo establecimiento un plan de capacitación a ser desarrollado por la empresa, cuyo objetivo será la adquisición de destrezas y hábitos que preparen al interno para desarrollar una actividad productiva regulada a través de un contrato de trabajo.

El proceso de selección de los trabajadores consta de 2 etapas: pre-selección y selección, y en él se considerarán los antecedentes psicosociales, criminológicos y penitenciarios, además del perfil de trabajador requerido por el empresario.

La remuneración será idéntica a la de los trabajadores libres que desempeñen la misma labor y estará sujeta a las retenciones y disposiciones especiales que la pertinente normativa prescribe, tal y como lo dispone el artículo 43 del D.S. 943:

> *Artículo 43. Remuneración. La remuneración del trabajador interno, será idéntica a la de los trabajadores libres que desempeñen la misma labor y estará sujeta a las retenciones y disposiciones especiales que la pertinente normativa prescribe.*

Dicho artículo también establece la posibilidad para las personas privadas de la libertad que realicen una actividad laboral para que puedan contar con una cuenta o instrumento de ahorro para depositar sus ingresos y retenciones.

> *Artículo 43…*
>
> *Tanto los condenados como aquellos que se encuentren sujetos a prisión preventiva que realicen una actividad laboral penitenciaria o de formación para el trabajo que perciban un ingreso económico podrán contar con una cuenta de ahorro o instrumento de ahorro vigente para depositar sus ingresos y retenciones. La Administración, a través del Área Administrativa del establecimiento, será la encargada de realizar este trámite. En los establecimientos concesionados se estará a lo que señale el respectivo contrato de concesión.*

Ahora bien, de acuerdo con lo establecido en el artículo 44 de la D.S.943, los pagos efectuados a las personas privadas de la libertad son determinados conforme a los mecanismos diferenciados según el tipo de trabajo, las cuales pueden estar constituidas por: a) montos fijos por días trabajados, b) monto pactado por obra, c) porcentaje de operaciones o comisiones y d) bonos de producción o compensación por el trabajo realizado.

La contraprestación deberá ser entregada los primeros 15 días de cada mes, siendo obligación del empresario entregar al Jefe o Encargado Administrativo del Sector Laboral o del Establecimiento Penitenciario, copia de las liquidaciones del mes anterior de las remuneraciones pagadas a sus trabajadores, y copia de los recibos de pago de las cotizaciones provisionales, de salud y de seguros complementarios, en su caso.

En la planilla de remuneraciones de los trabajadores, que mensualmente el empresario debe entregar al encargado del establecimiento penitenciario, deberá figurar la cantidad de dinero que se haya entregado directamente al trabajador, la que deberá ceñirse al monto máximo autorizado por resolución del respectivo Director Regional de la Administración. La suma de libre disposición que exceda este máximo deberá ser entregada al funcionario o instancia designada por el jefe del establecimiento penitenciario, para ser distribuida conforme a las indicaciones previas del trabajador.

Todo lo anterior se desprende del artículo 45 del decreto mencionado, el cual establece lo siguiente:

> *Artículo 45. De la forma en que deberán enterarse las remuneraciones. Durante los primeros quince días de cada mes, el empresario deberá entregar al Jefe o Encargado Administrativo del Sector Laboral o del Establecimiento Penitenciario, copia de las liquidaciones del mes anterior de las remuneraciones de todos sus trabajadores, y fotocopias de las planillas de pago de las cotizaciones previsionales, de salud y de seguros complementarios, si los hay.*
>
> *El Establecimiento Penitenciario deberá llevar un control y registro de todos los pagos del empresario a cada trabajador, manteniendo un archivo actualizado de la documentación correspondiente.*
>
> *En la planilla de remuneraciones de los trabajadores deberá figurar la cantidad de dinero que se haya entregado directamente al trabajador, la que deberá ceñirse al monto máximo autorizado por resolución del Director Regional respectivo. La suma de libre disposición que exceda este máximo deberá ser entregada al funcionario o instancia designada por el Jefe del Establecimiento Penitenciario, para ser distribuida conforme a las indicaciones previas del trabajador.*
>
> *Esta operación deberá ser consignada en los registros contables del establecimiento, entregando a la Empresa un comprobante de dicho procedimiento.*

En caso de incumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y convencionales, Gendarmería realizará la denuncia ante el órgano fiscalizador respectivo.

El D.S. N°943 en su artículo 47, regula ciertas deducciones que deben practicarse sobre el ingreso del condenado, tales como:

a. Un 11% a fin de hacer efectiva la responsabilidad civil proveniente del delito, según lo dispuesto por la sentencia judicial.
b. Hasta un 5% destinado a indemnizar los gastos que ocasionen al establecimiento, incluyendo las materias primas que les proporcione la Administración Penitenciaria.
c. Un 15% destinado a la formación de un fondo individual de reserva que será entregado cuando egresen del establecimiento penitenciario, ya sea por el cumplimiento de la pena, obtención de libertad condicional, o bien mediante el beneficio de salida controlada al medio libre.

De manera muy relevante, el Decreto establece la posibilidad de que el excedente del ingreso mensual del trabajador, luego de aplicar las deducciones antes mencionadas se constituya un Fondo de Libre Disposición. Dichas cantidades podrán ser depositadas en una cuenta bancaria. Esto de conformidad con lo dispuesto por el artículo 48 del D.S. 943, el cual establece textualmente lo siguiente:

Artículo 48. Del remanente del ingreso. El remanente del ingreso mensual del trabajador, realizadas las deducciones dispuestas por el artículo anterior constituirá un Fondo de Libre Disposición. La suma de libre disposición del interno que exceda el monto máximo autorizado para circular en el Establecimiento, podrá ser depositado en una cuenta de ahorro bancaria, según lo contempla el artículo 43, inciso segundo del presente Reglamento.

La Administración velará por el control de las libretas de ahorro. Su gestión estará sujeta a auditorías aleatorias periódicas por parte del Ministerio de Justicia.

Con el fin de salvaguardar el correcto uso de los recursos económicos pertenecientes a las personas privadas de libertad, la Administración mantendrá un estricto control del dinero que dispongan los internos, evitando su uso indebido.

(ii) Empresario interno

Bajo esta modalidad, y de acuerdo al inciso primero del artículo 53 del D.S. 943, *"los sujetos privados de libertad podrán conformar empresas y cooperativas al interior de los establecimientos penitenciarios, previo informe favorable del Consejo Técnico y ajustándose a la normativa comercial vigente."*.

Estas empresas o cooperativas sólo podrán contratar a trabajadores internos, bajo las condiciones previstas en el Código del Trabajo o de acuerdo a las normas del Código Civil, según corresponda.

(iii) Prestación de servicios a trato

Como su nombre lo indica, esta modalidad no requiere una licitación o un convenio con la Administración del establecimiento penitenciario.

Su fundamento se encuentra en el artículo 55 del Reglamento, que establece que *"siempre que exista compatibilidad con el régimen interno del Establecimiento y/o con el Plan de Reinserción Individual, según corresponda, los internos podrán, en las condiciones que establezca la Administración Penitenciaria, prestar servicios a trato a personas o empresas externas."* El inciso segundo de ese mismo artículo dispone que "la prestación de estos servicios deberá ajustarse a las normas tributarias y demás del derecho común que les resulten aplicables."

De acuerdo con el artículo 56 del D.S. 943 *"Gendarmería deberá informar al empresario o particular interesado en esta modalidad, acerca de los empresarios internos o internos trabajadores que estarían en condiciones de efectuar el trabajo requerido."*.

(iv) Trabajo de mozo

Esta modalidad corresponde a las actividades de formación para el trabajo establecidas en el Título V del D.S. 943, cuyo artículo 57 señala que *"serán consideradas como actividades de formación para el trabajo aquellas que tienen por objeto apoyar las necesidades diarias para el adecuado funcionamiento de los establecimientos penitenciarios como son los servicios de aseo, alimentación y de labores generales de mantención."*

El apoyo a las necesidades de los servicios de aseo, alimentación y mantención de los establecimientos

REUTERS/Daniel Becerril

penitenciarios podrá ser entregado a internos condenados que tendrán la calidad de Maestros o de Ayudantes. Estas calidades serán otorgadas por el jefe del establecimiento penitenciario, a propuesta del Consejo Técnico, en virtud de los méritos propios del proceso de intervención individual que se lleve a efecto. Los ingresos de los internos que realicen esta actividad serán el equivalente a un porcentaje del ingreso mínimo mensual imponible de los trabajadores, y ascenderá a un 30% en el caso de los Maestros y un 22% en el caso los Ayudantes.

(v) Trabajo independiente

Bajo esta última modalidad, que encuentra su fundamento en el artículo 63 del Reglamento, *"el interno podrá ejecutar en forma independiente, actividades destinadas, generalmente, a la manufactura o fabricación de especies y productos por propia iniciativa y con materiales propios, las que serán ofrecidas por los internos directamente al público, sin perjuicio del apoyo en la labor de difusión y comercialización de dichas especies o productos que pueda otorgar Gendarmería al interno."*

Esta es la actividad más común al interior de los recintos penitenciarios en Chile y los productos y servicios que se ofrecen van desde bienes utilitarios (muebles, utensilios para el hogar, carteras, vestuario, instrumentos musicales, artículos folklóricos, etc.), hasta productos artísticos o decorativos (esculturas, tallados, pinturas, joyas, etc.).

5. ESPAÑA

5.1 MARCO LEGAL

En España, al igual que en México, Chile y Colombia, se regula de manera específica el derecho de las personas privadas en libertad a realizar trabajo penitenciario. En España la Constitución Española, que es la fuente del Derecho con mayor rango en el ordenamiento jurídico español reconoce como un derecho constitucional el derecho para las personas privadas de la libertad a poder realizar trabajo remunerado. El artículo 25.2, el cual establece lo siguiente:

> *Artículo 25.2. Trabajo remunerado para los reclusos. Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados. El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma gozará de los derechos fundamentales de este Capítulo, a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria. En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad.*

El anterior derecho deriva del derecho fundamental al trabajo, el cual está reconocido en el Capítulo Segundo, Derechos y Libertades, Sección 1ª *De los derechos fundamentales y de las libertades públicas*, junto a otros derechos fundamentales como el derecho a la vida, la libertad ideológica y religiosa, el derecho a la libertad personal etc., y sienta las bases para su desarrollo.

Así como sucede en los países antes analizados, en el caso español establece que el objetivo central es lograr la reinserción social, siendo prohibido que se el trabajo penitenciario sea forzado.

La norma del ordenamiento jurídico que desarrolla este artículo 25.2 de la Constitución es el Real Decreto 782/2001, del 6 de julio de 2001, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

Anteriormente el Reglamento Penitenciario (Real Decreto 190/1996) englobaba la normativa aplicable a estas situaciones laborales de los reclusos, pero con la entrada en vigor del Real Decreto 782/2001, los artículos 134 a 152 (que regulaban entre otros, la relación laboral especial penitenciaria, los derechos y deberes laborales, duración de la relación laboral, organización laboral del trabajo productivo etc.) fueron derogados y ahora este reglamento se limita a regular concepto y caracteres y el deber de trabajar (excepciones aplicables).

Ahora bien, el artículo 153 del Decreto, establece la regulación respecto al Trabajo ocupacional en los establecimientos penitenciarios, señalando textualmente lo siguiente:

> *Artículo 153. Trabajo ocupacional.*
>
> *1. En los Establecimientos penitenciarios podrán existir talleres ocupacionales donde trabajen los reclusos, de acuerdo con los programas que se establezcan por la Administración Penitenciaria competente o por la Junta de Tratamiento del Centro.*
>
> *2. Los reclusos que desarrollen trabajos ocupacionales podrán recibir incentivos, recompensas o beneficios penitenciarios por la realización de su trabajo.*
>
> *3 Los beneficios económicos que pudieran existir por la venta de los productos elaborados en los talleres ocupacionales se destinarán a la reposición de los materiales necesarios para la elaboración de los productos, así como al pago de incentivos a los internos.*
>
> *4. Los trabajos desarrollados en los talleres ocupacionales no se encuadran en la relación laboral de carácter especial regulada en el capítulo anterior, ni gozan de la acción protectora de la Seguridad Social.*

Como hemos comentado, la norma que se ocupa en mayor medida de estos casos es el Real Decreto 782/2001, que regula todas las especialidades.

5.2 RELACIÓN LABORAL Y FORMAS DE EMPLEO

De acuerdo con el artículo 4 del Real Decreto referido, la finalidad esencial del trabajo es la preparación para la futura inserción laboral del interno, por cuya razón ha de conectarse con los programas de formación profesional ocupacional que se desarrollen en los centros penitenciarios, tanto a efectos de mejorar las capacidades de los mismos para el posterior desempeño de un puesto de trabajo en los talleres productivos como para su futura incorporación laboral cuando accedan a la libertad.

La relación laboral especial de los internos trabajadores está regulada por el mismo Decreto y contempla que el Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo mantendrá siempre la condición de empleador frente a los mismos. Quedan excluidas de su ámbito de aplicación las relaciones laborales de:

a. Los internos en régimen abierto, sometidos a un sistema de contratación ordinaria con empresarios, que se regulará por la legislación laboral común, sin perjuicio de la tutela que en la ejecución de estos contratos pueda realizarse por la autoridad penitenciaria.
b. Las diferentes modalidades de ocupación no productiva que se desarrollen en los establecimientos penitenciarios (formación profesional ocupacional, el estudio y la formación académica, las ocupacionales que formen parte de un tratamiento, las prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento, las artesanales, intelectuales y artísticas y, en general, todas aquellas ocupaciones que no tengan naturaleza productiva).

El Tribunal Supremo (STS, de 03/02/1997) ha establecido que no constituye un supuesto incluido en la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias el trabajo realizado en la cocina del establecimiento como prestación personal.

Dentro de las formas de empleo de las personas reclusas, podemos distinguir entre trabajo que ofrecen las empresas externas, la producción propia y los talleres de servicios.

La entidad estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo pone a disposición de las empresas externas que deseen llegar a un compromiso de colaboración, las instalaciones y recursos humanos necesarios para el desarrollo de un proyecto o actividad en las naves industriales de los diferentes centros penitenciarios españoles.

También hay talleres de producción propia destinados a:

a. Confección Industrial
b. Carpintería metálica
c. Artes gráficas
d. Madera
e. Manipulados
f. Lotes higiénicos
g. Electricidad y electrónica
h. Agropecuaria
i. Artesanía

Talleres de servicios (que tienen como objetivo hacer autosuficientes a los centros penitenciarios. Se gestionan los servicios de cocina-alimentación, mantenimiento, panaderías, lavandería, economatos y actividades auxiliares).

5.3 FORMAS DE PAGO

Según el RD 782/2001, el OATPP (la ley aún se refiere a este organismo, pero la referencia ha quedado obsoleta ya que actualmente es la entidad estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo la que asume las funciones de la antigua OATPP) u órgano autonómico equivalente efectuará el pago de las retribuciones mediante su ingreso mensual en la cuenta de peculio del interno.

5.4 DERECHO AL SALARIO MÍNIMO

El salario mínimo interprofesional no encuentra aplicación como mínimo absoluto sino como cuantía de referencia modulada en función de las horas trabajadas y el rendimiento laboral obtenido (STS 3096/06 de 5 de mayo). El salario mínimo es por tanto un elemento orientador.

El Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Cataluña ha estudiado el caso de un penado en instituciones penitenciarias que realiza trabajos productivos solicitando que se le retribuya conforme al salario mínimo fijado en el Convenio colectivo de Sidometalurgia. La Sala, aplicando preceptos constitucionales (Art. 25, Art. 35, Constitución Española) y la normativa sobre el trabajo en instituciones penitenciarias, considera que estos trabajadores también tienen derecho a percibir una remuneración suficiente para cubrir sus necesidades, por lo que, no habiéndose combatido que a la actividad realizada le resulta aplicable el Convenio citado tiene derecho a percibir el salario mínimo fijado en el mismo.

5.5 DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

El artículo 5 del RD 782/2001 reconoce los siguientes derechos laborales básicos:

a. *A no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de nacionalidad, sexo, estado civil, por la edad, dentro de los límites marcados por la legislación laboral penitenciaria, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, así como por el idioma.*

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

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

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

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

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

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

El tiempo de trabajo se encuentra regulado en el artículo 17, siendo los más relevantes los siguientes apartados:

2. Los internos trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que se disfrutará, con carácter general, la tarde del sábado y el día completo del domingo, excepto en el sistema por turnos que se estará a lo es*tablecido para la actividad de que se trate. También serán días de descanso las fiestas laborales de la localidad donde radique el centro penitenciario.*

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

5. Las vacaciones anuales de los internos trabajadores tendrán una duración de treinta días naturales o la parte proporcional que corresponda en su caso. El momento de disfrute se condicionará a las orientaciones del tratamiento y a las necesidades de trabajo en los sectores laborales.

Los internos trabajadores sujetos a la relación laboral especial penitenciaria quedarán incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social y gozarán de la prestación de asistencia sanitaria, así como de la acción protectora del mismo en las situaciones de maternidad, riesgo durante el embarazo, incapacidad permanente, muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, jubilación y situaciones derivadas de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Asimismo, estarán protegidos por la contingencia de desempleo cuando sean liberados de prisión, en los términos establecidos en el Título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio.

REUTERS/Carlos Jasso

5.6 TRATAMIENTO FISCAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADORES

Dentro de este marco el artículo 28 de la Ley 55/1999, regula el Programa de Fomento del Empleo para el año 2000, incluyendo, entre los colectivos beneficiarios de los incentivos previstos, a las empresas y entidades sin ánimo de lucro que contraten, indefinida o temporalmente, trabajadores desempleados en situación de exclusión social figurando entre ellos los internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como los liberados condicionales y ex-reclusos.

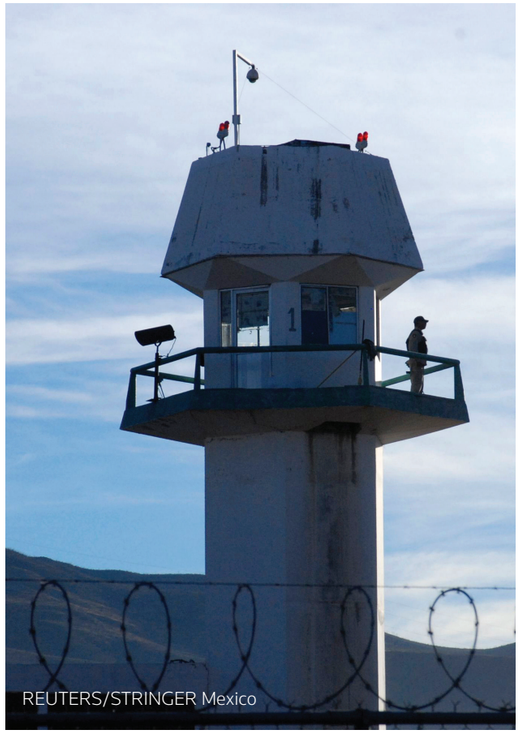
Artículo 28. Tres - Incentivos - 4:

Las empresas y las entidades sin ánimo de lucro que contraten indefinida o temporalmente, bien mediante contrataciones a tiempo completo o parcial, a trabajadores desempleados en situación de exclusión social, en los términos del número 1.3 del apartado uno, podrán aplicar una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65 por 100, durante el resto del contrato, con un máximo de veinticuatro meses. Cuando un mismo trabajador celebre distintos contratos de trabajo, ya sea con una misma entidad, o con otra distinta, con o sin solución de continuidad, se aplicará, igualmente, el máximo de veinticuatro meses desde la fecha inicial del primer contrato.

También con la entrada en vigor de Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, se ha intentado incentivar la contratación de personas que se encuentren cumpliendo penas de prisión. En concreto, el Capítulo II, Programa de fomento de empleo para 2001, en el Artículo cuarto Ámbito de aplicación, establece que

1.3 Las empresas y las entidades sin ánimo de lucro que contraten, indefinida o temporalmente, trabajadores desempleados en situación de exclusión social podrán acogerse a los beneficios previstos en esta norma en los términos que en la misma se indican.

Son los correspondientes Servicios Sociales quienes determinan la pertenencia al colectivo en situación de exclusión social, pero el mismo artículo de esta ley, letra e), reconoce que a este colectivo pertenecen los internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.


REUTERS/STRINGER Mexico

Estos beneficios fiscales han tenido una evolución a lo largo de los últimos lustros y condicionados también por las diferentes situaciones económicas que vivió el país. Actualmente, el Gobierno a través del correspondiente Ministerio, fija el beneficio, diferenciando entre contratos indefinidos y temporales, en:

- Cuantía anual de 600 euros, durante 4 años, como bonificación a la contratación indefinida; y
- Cuantía anual de 500 euros, durante toda la vigencia del contrato, como bonificación en supuestos de contratación temporal.

5.7 DATOS

En julio de 2019, de las aproximadamente 50,000 personas (42.161 penados, 8.556 procesados) que constituían la población reclusa, 3.881 eran mujeres y 46.836 hombres. Según datos de la entidad estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, en Julio de 2019 el número de trabajadores eran 11.109 hombres y 1.049 mujeres. En noviembre 2019, eran 1095 mujeres y 11.337 hombres.

Si bien la gran mayoría de los presos trabajando son de nacionalidad española, también hay presos trabajando de nacionalidad marroquí, colombiana, rumana, ecuatoriana y de otros países europeos, africanos y americanos.

6. COSTA RICA

6.1 MARCO LEGAL

Costa Rica a diferencia de los países antes mencionados, regula de manera muy general el derecho al trabajo penitenciario para las personas privadas de la libertad. El Reglamento sobre Derechos y Deberes de los Privados y Privadas de Libertad señala en el artículo 6, lo siguiente:

> *Artículo 6. Todo privado o privada de libertad goza de los mismos derechos individuales, sociales y económicos de los que son titulares lo habitantes de la República, salvo aquellos que sean incompatibles con la reclusión misma. Además gozará de las garantías particulares que se derivan de su permanencia en el Sistema Penitenciario.*

Como sucede en los otros países analizados, en Costa Rica establece el modelo de convenios con las empresas privadas para poder realizar algún tipo de manufactura. La contratación de las personas con las empresas no se hace de manera directa, sino a través de la Dirección General de Adaptación Social. Esto hace que no exista una relación laboral estrictamente hablando.

La Contraloría General de la República ha señalado que estos convenios son producto de que la institución trabaja sobre la visión del delito como un fenómeno social, por lo que es su deber velar por que la población privada de libertad cuenta con un espacio físico en el cual pueda desarrollar la actividad propia de los distintos proyectos laborales en que participe. Aclarando que el único derecho presente en esta relación, es el de poder desarrollar actividades que beneficien a los privados de libertad en cuanto al tratamiento social se refiere (O.No.02910).

Es decir, en Costa Rica reconocen el valor social que tiene el que las personas privadas de la libertad realicen este tipo de actividades, pero no le dan un reconocimiento pleno como trabajo en su concepción laboral.

Ahora bien, el Código Penal Costarricense prevé un esquema de beneficio para las personas privadas de la libertad consistente en la amortización de la multa bajo ciertos supuestas. El artículo 55 señala que aquel condenando que haya cumplido por lo menos la mitad de la condena, o al indiciado, para que descuente o abone la multa o la pena de prisión que le reste por cumplir o que se le llegue a imponer, mediante el trabajo en favor de la Administración Pública, de las instituciones autónomas del Estado o de la empresa privada.

Lo anterior se puede advertir de la siguiente transcripción:

> *ARTÍCULO 55.- El Instituto de Criminología, previo estudio de los caracteres sicológicos, siquiátricos y sociales del interno, podrá autorizar al condenado que haya cumplido por lo menos la mitad de la condena, o al indiciado, para que descuente o abone la multa o la pena de prisión que le reste por cumplir o que se le llegue a imponer, mediante el trabajo en favor de la Administración Pública, de las instituciones autónomas del Estado o de la empresa privada. Para tal efecto, un día de trabajo ordinario equivale a un día multa y cada dos días de trabajo ordinario equivalen a un día de prisión. Las labores de toda índole, que se realicen en el centro de adaptación social y fuera de él computarán en igual forma. El salario respectivo se abonará total o parcialmente para satisfacer la multa impuesta. El interno gozará de los beneficios que el Estado y sus instituciones otorguen a los trabajadores, aunque no existirá relación laboral entre el empleador y el empleado interno.*

Si bien el artículo antes mencionado señala claramente que no constituye una relación laboral, claramente establece un incentivo como el caso colombiano de disminución de pena, mediante la realización de la realización del trabajo.

Por lo que hace a la remuneración del trabajo que realicen las personas privadas de la libertad, no existe un reconocimiento de la legislación como salario.

Finalmente debe señalarse que la Sala Constitucional de Costa Rica ha señalado que el trabajo penitenciario tiene una naturaleza diversa de la que realizan los trabajadores libres. Al respecto la Sala al dictar la sentencia 05084 determinó lo siguiente:

> *"...su diferencia radica en las condiciones y situación de uno de los sujetos que lo lleva a cabo, lo que convierte particularmente en una forma de tratamiento que, aunque por la finalidad que tiene y como un requisito de eficacia- debe tender a asemejarse lo más posible al trabajo que normalmente realizan las personas para vivir."*

De esta forma, claramente se advierte que la legislación de Costa Rica difiere de manera importante de lo que sucede en México, Colombia, Chile y España, al no tener un reconocimiento pleno del trabajo penitenciario, ni mucho menos reconocer principios y derechos de estas personas al realizar este tipo de actividades.

REUTERS/Carlos Jasso

7. BOLIVIA

7.1 MARCO LEGAL

A diferencia de los países antes mencionados, en el caso de Costa Rica y Bolivia no cuentan con legislación específica que reconozca y regule al trabajo penitenciario. Sin embargo, el Código Penal Boliviano establece a posibilidad para que las personas privadas de la libertad, pueden realizar trabajo en beneficio de la comunidad como pena, siempre que no atente contra su dignidad y estén de acuerdo a su capacidad.

Para este tipo de penas, el Código señala que dicho trabajo tendrá una duración máxima de 48 semanas y semanalmente no podrá exceder de 16 horas, ni ser inferior a 3. El código señala que un día de privación de libertad equivale a 2 horas semanales de trabajo.

Lo anterior de conformidad con lo establecido por el artículo 28 del Código Penal que establece textualmente lo siguiente:

Artículo 28. (PRESTACIÓN DE TRABAJO). La pena de prestación de trabajo en beneficio de la comunidad obliga al condenado a prestar su trabajo en actividades de utilidad pública que no atenten contra su dignidad y estén de acuerdo a su capacidad.

La prestación de trabajo no interferirá en la actividad laboral normal del condenado, se cumplirá en los establecimientos públicos y en las asociaciones de interés general en los horarios que determine el juez. Tendrá una duración máxima de cuarenta y ocho (48) semanas y semanalmente no podrá exceder de dieciséis (16) horas, ni ser inferior a tres (3) horas.

La prestación de trabajo sólo podrá ejecutarse con consentimiento del condenado. En caso de que el condenado no preste su consentimiento, la sanción se convertirá en pena privativa de libertad. A este efecto, un día de privación de libertad equivale a dos (2) horas semanales de trabajo. Esta sustitución se realizará por una sola vez y una vez realizada no podrá dejar de ejecutarse.

El juez de vigilancia deberá requerir informes sobre el desempeño del trabajo a la entidad empleadora. En caso de que los informes no sean favorables, se convertirá en privación de libertad conforme al párrafo anterior.

REUTERS/Daniel Becerril

8. CONCLUSIÓN

La aspiración de la reinserción social es un tema inacabado y en constante evolución. Si bien existen esfuerzos en diferentes países, aún falta mucho por hacer.

Del trabajo de investigación realizado, puede advertirse que México, Colombia, Chile y España cuentan con marcos legales mucho más avanzados que Costa Rica y Bolivia. En el caso de éstos últimos dos países aún conciben al trabajo penitenciario como una pena, más que un mecanismo de reinserción social.

En el caso de México, Colombia, Chile y España, si bien existen algunas diferencias, todos tienen un reconocimiento y regulación al trabajo penitenciario, estableciendo modalidades, derechos, principios, obligaciones y en algunos casos incentivos.

El caso de Colombia resalta el incentivo para las personas privadas de la libertad al permitírseles descontar por cada día trabajado un día de prisión, así como la cobertura específica en materia de seguridad social. En el caso chileno destaca la regulación respecto al salario y los descuentos que por ley se le aplican a dicho ingreso para cubrir la responsabilidad civil del delito, como para la indemnización y para el fondo de ahorro. En el caso español incluyen a las personas privadas de la libertad en el Régimen General de Seguridad Social, además de establecer beneficios fiscales para las entidades sin ánimo de lucro que contraten a personas privadas de su libertad.

Por otra parte, respecto de condiciones específicas, resalta que existe regulación sobre capacitación al personal privado de la libertad en Colombia y Chile. El modelo de celebración de convenios para contratar a estas personas se encuentra en Colombia y Chile. Chile permite la apertura de cuentas bancarias en casos específicos y España reconoce el trabajo penitenciario encuadra dentro de la legislación laboral general.

Todos estos beneficios son elementos que podrían ser considerados por la legislación mexicana, la cual, si bien cuenta con legislación especial, reconocimiento de derechos y principios, así como modalidades de contratación, deja espacios muy amplios de interpretación y ejecución de las autoridades, lo cual redunda en la pérdida de la eficacia de los objetivos de la ley.

9. ANEXO

País	Legislación especial	Definición	Contratación tercero	Salario	Seguridad Social	Incentivos	Capacitación	Jornada laboral
México								
Colombia								
Chile								
España								
Costa Rica								
Bolivia								

REUTERS/Daniel Becerril

THOMSON REUTERS FOUNDATION | TrustLaw

LA CANA productos con causa

WHITE & CASE