

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Derecho

Programa de Maestría en Derecho

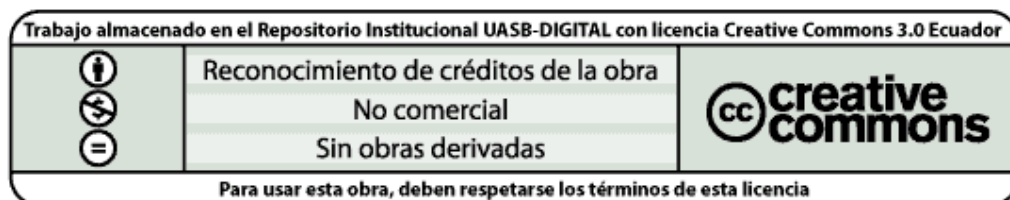
Mención en Derecho Constitucional

**Análisis de la aplicación del derecho al trabajo en el régimen
de privación de libertad ecuatoriano**

Autora: Clara Elizabeth Soria Carpio

Tutor: Ramiro Ávila Santamaría

Quito, 2016



Cláusula de cesión de derecho de publicación de tesis/monografía

Yo, Clara Elizabeth Soria Carpio, autora de la tesis intitulada “Análisis de la Aplicación del Derecho al Trabajo en el Régimen de Privación de Libertad Ecuatoriano”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derecho con Mención en Constitucional en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo, por lo tanto, la Universidad utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en formato virtual, electrónico, digital u óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autora de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

Fecha: 28 de octubre de 2016

Firma:

Resumen

El presente trabajo busca confirmar la efectivización del trabajo digno en el régimen de privación de libertad, de manera específica en el recién inaugurado Centro Regional Cotopaxi; para esto, se buscó profundizar los conceptos derivados del trabajo digno relacionados con la normativa internacional, la Constitución Ecuatoriana y la legislación nacional, además de analizar los alcances que espera tener el eje laboral en el régimen de privación de libertad y, una vez teniendo los conceptos claros lograr contrastarlos con la realidad en la ejecución de penas.

En base a esto, el trabajo se encuentra dividido en tres capítulos, el primero hace un análisis general del derecho al trabajo, trabajo decente para finalmente aterrizar en el trabajo digno y la posibilidad de su aplicación en el régimen de privación de libertad; el segundo capítulo identifica conceptos específicos en el Ecuador, tanto en el marco constitucional, legal y de políticas públicas, para después, considerando el origen del concepto de trabajo decente se analiza brevemente la aplicabilidad de instrumentos internacionales de derechos humanos en nuestro país. Por último, el tercer capítulo desarrolla brevemente ideas sobre privación de libertad en nuestro país y lo relaciona específicamente con la aplicación del derecho al trabajo digno de las personas privadas de libertad; los resultados del tercer capítulo fueron obtenidos en el Centro Regional Cotopaxi con una metodología variante dependiendo las condiciones e imposiciones del Centro, así en el pabellón femenino se realizaron entrevistas a las mujeres que forman parte de los talleres ocupacionales los días 9 y 10 de junio de 2015. En el caso de los pabellones de varones se encontraron entrevistas grupales bajo la forma de focus group como medio para recopilar información los días 11, 18 y 25 de mayo y el 12 de junio de 2015, de la misma manera, otra forma para recopilar información fue la observación que se realizó durante los meses de mayo y junio en un total de 6 visitas.

Se pudo concluir que el desarrollo del eje laboral en el Centro Regional Cotopaxi, se encuentra relacionado con la ocupación de la persona privada de libertad, sin embargo, esta ocupación no implica que se cumpla con características básicas del derecho al trabajo y tampoco del trabajo digno.

Palabras Clave: derecho al trabajo, trabajo decente, trabajo digno, régimen de privación de libertad.

Dedicatoria

A quienes la celda les quita la voz.

Agradecimiento

A mis padres y hermanos que apoyan incondicionalmente cada uno de mis pasos, a Asdrúbal por ayudarme a tomar el camino menos transitado y andarlo conmigo.

A mi Tutor por toda su claridad, su dirección y su tiempo para efectivizar esta idea y a Carolina por toda su colaboración para culminar el proyecto.

Tabla de contenido

Introducción	9
Capítulo Primero	12
1. Doctrina y Sistema Internacional de Derechos Humanos.....	12
1.1. Nociones de Trabajo Decente.	13
1.2. Trabajo Digno. Generalidades.	15
2. Elementos constitutivos del trabajo digno.....	21
2.1. Elegir y aceptar libremente un trabajo.	22
2.2. Derecho a recibir un salario digno sin discriminación.	22
2.3. Derecho a la seguridad e higiene laboral.	23
2.4. Derecho a acceder a oportunidades de promoción interna.	24
2.5. Derecho a tener y disfrutar de tiempo libre.	25
2.6. Derecho a la sindicalización.	26
2.7. Derecho a la huelga.....	27
3. El trabajo digno y la privación de libertad.....	29
Capítulo Segundo	38
1. Panorama general del trabajo digno en el Ecuador.	38
1.1. El trabajo digno en la Constitución ecuatoriana.	38
1.2. El trabajo digno y la legislación ecuatoriana específica. Código de Trabajo.	40
1.3. Análisis de aplicabilidad de instrumentos internacionales en el país.	41
2. Análisis de los elementos constitutivos del trabajo digno en el Ecuador.	45
3. Políticas Públicas.....	53
Oportunidades de empleo:	55
Remuneración Justa.	55
Estabilidad Laboral.	55
Prohibición de trabajo forzoso (libre elección del trabajo)	55
Tiempo óptimo de trabajo.....	55
Capítulo Tercero.	59
1. Las actividades laborales de las personas privadas de libertad femeninas.68	

1.1. Elegir y aceptar libremente el trabajo: La persona no puede ser obligada a realizar un trabajo, incluye la voluntad del trabajador de aceptar realizar las labores asignadas bajo determinadas condiciones	69
1.2. Derecho a recibir un salario digno.- Incluye un salario que cubra sus necesidades y las de su familia de manera satisfactoria.	69
1.3. Derecho a la seguridad e higiene laboral.- Implica que los trabajos deben ser realizados en un ambiente seguro e higiénico y que el empleador debe responder en caso de riesgos del trabajo.....	71
1.4. Derecho a la promoción interna.- Implica posibilidades de ascenso dentro del puesto de trabajo.	72
1.5. Derecho a disfrutar del tiempo libre.- Incluye derecho a trabajar horas adecuadas y al descanso anual, semanal y en feriados.	73
1.6. Derecho a la sindicalización.- Incluye el derecho a asociarse libremente y a afiliarse a la asociación de trabajadores de su elección.....	75
2. Observación e información obtenida de las personas privadas de libertad del sexo masculino.....	77
2.1. Elegir y aceptar libremente el trabajo.	77
2.2. Salario digno.	78
2.3. Seguridad e higiene laboral.....	79
2.4. Promoción interna.....	80
2.5. Tiempo libre.....	80
2.6. Libre asociación y sindicalización.	81
3. Incumplimiento estatal.....	82
Conclusiones y Recomendaciones.....	84
Conclusiones.....	84
Recomendaciones.....	87
Bibliografía.....	88

Índice de Gráficos y Tablas

Tabla 1	55
Gráfico 1	69
Gráfico 2	70
Gráfico 3	71
Gráfico 4	71
Gráfico 5	72
Gráfico 6	72
Gráfico 7	73
Gráfico 8	73
Gráfico 9	74
Gráfico 10	74
Gráfico 11	75
Gráfico 12	75
Gráfico 13	76
Gráfico 14	76

Introducción

En corto tiempo he podido evidenciar más de una vez que para que un derecho humano se efectivice no basta con que exista, con que esté escrito, con que todas las personas sepan que existe; hay ocasiones en las que resulta más fácil ignorar lo que se sabe, no leer lo escrito y olvidar lo existente. Éste es el caso particular y diario de las personas privadas de libertad, cometer un delito les quita la humanidad.

Cuando se entra a una cárcel se evidencia la desesperación, la frustración, la esperanza infundada; cada vez que entro sigo convenciéndome de que es necesario que llegemos a humanizar la pena, no se puede olvidar que toda clase de encierro va contra la esencia misma del ser humano; pero ya que existe, es necesario manejar ideales, estructuras y procesos ajenos a la venganza y proclives al respeto y a la eficiencia, más inclinados al sentido de humanidad y dignidad que tanto les reclamamos quienes hayan delinquido. ¿Cómo podemos reclamar algo que no damos? ¿Cómo exigimos que las personas respeten derechos, cuando no les brindamos el más mínimo ejemplo, cuando no les permitimos siquiera identificar los derechos?

En nuestro país, con una Constitución que muchas veces se ha considerado *hiper-garantista*, con un amplio régimen de derechos considerados del buen vivir y considerando a las personas privadas de libertad como sujetos de atención prioritaria, se ha iniciado un proceso de cambio del sistema penitenciario, no se puede negar las precarias condiciones en las que se cumplían y en ocasiones se cumplen, las penas privativas de libertad o se efectiviza la prisión preventiva; con éste cambio se han generado centros de privación de libertad regionales, con los que se intentan dejar atrás las malas experiencias de hacinamiento, insalubridad, corrupción y otros hechos que son conocidos e históricos dentro de nuestras cárceles. De la mano con el nuevo sistema de rehabilitación se genera un nuevo Código Penal en el cual se establecen varios derechos propios de las personas privadas de libertad, entre ellos el trabajo remunerado.

Si se hace una conexión entre el trabajo remunerado garantizado en el Código Orgánico Integral Penal y el derecho al trabajo garantizado para todos y todas las ecuatorianas en la Constitución se puede encontrar un nexo interesante respecto al

concepto de trabajo digno establecido por el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales. En efecto, el trabajo digno, por su generalidad no es un concepto desarrollado profundamente, por esa razón uno de los objetivos principales de éste trabajo es profundizar en el concepto del derecho al trabajo digno establecido por el Comité de DESC, la Constitución y relacionados con el Código Orgánico Integral Penal en el régimen de ejecución de penas, para esto además se analizaron los alcances que espera tener el eje laboral en el régimen de privación de libertad y cómo se está efectivizando el mismo en el día a día de los privados de libertad.

Para cumplir con éstos objetivos se dividió el trabajo en tres capítulos, el primero busca establecer por medio de distintos instrumentos internacionales los conceptos generales del trabajo, para pasar por el trabajo decente generado por la Organización Internacional del trabajo (en adelante OIT) y finalmente aterrizar en el concepto de trabajo digno, sus elementos y su posible aplicación dentro del régimen de privación de libertad, a fin de evitar que el desarrollo del trabajo de los privados de libertad se derive como una forma de trabajo forzoso.

El segundo capítulo en cambio, busca identificar los conceptos de trabajo y trabajo digno en la realidad de nuestro país, de manera constitucional, legal y dentro del desarrollo de políticas públicas, además, considerando que el concepto de trabajo digno emana de una Observación General del Comité de DESC se realiza un breve análisis de la aplicabilidad de éste tipo de instrumentos dentro de nuestra realidad constitucional, buscando despejar cualquier tipo de duda que se pueda generar al respecto. Por último, en el tercer capítulo realiza un breve análisis de la privación de la libertad en el Ecuador y específicamente lo relaciona a la aplicación del derecho al trabajo digno de las personas privadas de libertad.

Para la obtención de los resultados mostrados en el tercer capítulo se consideraron determinados elementos: el primero, dado el número de privados de libertad y su distinta ubicación, fue el ámbito territorial; es así que dada su cercanía y el gran número de privados de libertad, se eligió para desarrollar el presente trabajo al Centro Regional Cotopaxi que alberga a privados de libertad cuyos procesos penales han sido tramitados en la región Sierra Centro Norte del país y que, luego de los traslados de quienes se encontraban en el ex Penal García Moreno y el Centro Femenino el Inca.

Una vez elegido el Centro, era necesario establecer la metodología a utilizarse para recopilar la información, dada la condición temporal del Centro y sus constantes

variantes respecto a los requerimientos de seguridad para el ingreso, la metodología para obtener la información varió entre los pabellones de hombres y de mujeres. En el caso del pabellón femenino se logró, con colaboración de las privadas de libertad, realizar entrevistas a todas las mujeres que forman parte de los talleres ocupacionales (un total de 25 mujeres en cada taller); ésta actividad fue realizada los días 9 y 10 de junio de 2015.

Por otro lado, al momento de la investigación los pabellones de varones estaban teniendo problemas de organización de seguridad internos lo que impidió que se desarrolle la misma metodología, en momentos, dadas las condiciones, se impidió el ingreso a los pabellones de mínima seguridad. Por ésta razón, en el caso de los varones se utilizaron entrevistas grupales bajo la forma de focus group, como medio para recopilar información y puntos de vista rápidamente. Con ayuda de los mismos privados de libertad, se agrupó, en distintos patios de los pabellones, a quienes se encontraban desarrollando los diversos talleres, conformando grupos de veinte a treinta personas, quienes voluntariamente nos relataron sus experiencias, sus inquietudes y sus inconvenientes con las actividades ocupacionales, éstas entrevistas se realizaron los días 11, 18 y 25 de mayo y el 12 de junio de 2015.

Otra forma de recopilar información fue la observación en cada visita que, por temas laborales se realizó a Cotopaxi durante los meses de mayo y junio del año 2015, dando un total de seis visitas, se aprovechaba los ingresos a fin de conocer los talleres, verificar cómo se desarrollan las actividades y mantener conversaciones individuales con los privados de libertad que realizan sus actividades ocupacionales en el Centro.

A pesar de que la metodología tuvo que ser variada dependiendo las circunstancias del Centro, ésta característica permitió recopilar información de forma satisfactoria, obteniendo resultados específicos y contundentes respecto a la forma en la que se desarrolla el eje laboral en el Centro Regional Cotopaxi, el mismo que se ha convertido en una manera de promover la ocupación de la persona privada de libertad sin que esto implique que se cumplan con las características y presupuestos mínimos que establece el trabajo digno.

Capítulo Primero

Trabajo Digno y El Régimen De Privación De Libertad

El presente capítulo se desarrollará en distintas fases, la primera presentará un acercamiento a la idea básica del trabajo como derecho y deber social; la segunda, considerando que el trabajo digno emerge posteriormente de la concepción de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo, hará una breve referencia al trabajo decente y sus componentes específico; para posteriormente en la tercera fase, ahondar en la idea de trabajo digno, sus elementos y la factibilidad de su aplicación en el régimen de privación de libertad.

1. Doctrina y Sistema Internacional de Derechos Humanos

El trabajo en términos generales, se ha considerado tanto como un derecho cuanto como un deber del ciudadano, ha estado fundamentado en la idea de que el ser humano realice algún tipo de actividad productiva no solamente para su manutención propia sino también para completar un cierto ciclo de aportes al estado y a la sociedad. Es decir, el trabajo siempre ha estado vinculado al tema económico productivo, con muchas relaciones de poder inmiscuidas y por decenas de ocasiones alejado de la humanidad y dignidad de las personas que lo realizan.

Se puede decir que la Organización de Estados Americanos (OEA) generó un concepto inicial que nos servirá de base para empezar el estudio de éste tema:

El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar¹

Con este concepto la OEA no solamente impone la doble función de derecho/deber que tiene el trabajo, sino que además inicia estableciendo mínimos sobre los cuales debe realizarse y las funciones que debe cumplir, relacionadas éstas tanto con el deber de ser *socialmente útil* (otorga dignidad a quien lo realiza) como a las garantías que debe brindársele al trabajador a fin de que sea retribuido de manera

¹ Organización de Estados Americanos, Carta de la Organización de Estados Americanos, Novena Conferencia Internacional Americana, (Bogotá: 30 de abril, 1948) artículo 45 lit. b)

adecuada económica y socialmente, evitando que éste sea cosificado y alejándose así de ideas esclavistas; es decir, en resumen, la definición de trabajo de la OEA menciona determinadas *condiciones* para que ésta labor se desarrolle de manera no solo productivamente adecuada sino humanamente reconocida.

1.1. Nociones de Trabajo Decente.

Como se hizo referencia al inicio del presente capítulo, el concepto de trabajo digno emerge, después de que la Organización Internacional del Trabajo en adelante OIT haya utilizado la expresión Trabajo Decente, por ésta razón, es necesario analizar de forma breve el trabajo decente, para posteriormente pasar al trabajo digno como concepto generado por el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, a partir del concepto de trabajo decente y del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.

Con el paso del tiempo, la OIT fue complementando los conceptos iniciales, en búsqueda de las adhesiones que garanticen universalmente la protección de derechos, la eliminación del trabajo forzoso, igualdad de remuneraciones, condiciones de trabajo óptimas, entre éstos documentos están más de ciento ochenta convenios y ciento noventa declaraciones². Este desarrollo paulatino, considerando la inequidad de las relaciones de poder, ha permitido visibilizar al trabajador como ser humano, con la dignidad humana, y no únicamente como ente productivo.

Poco a poco, la OIT ha ido ampliando la visión respecto al derecho al trabajo, tanto así que se fue más allá de los requerimientos que formaban parte del ejercicio de éste derecho los mismos hallan establecidos en los artículos 6, 7 y 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales en donde se encuentra desarrollado ampliamente el derecho al trabajo y sus mínimos.³

De manera oficial se hizo referencia al trabajo decente en la Memoria del Director General en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, en donde se mencionó que Trabajo Decente es el: “trabajo productivo en condiciones de libertad,

² Ver www.ilo.com

³ Asamblea General de las Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales*, (16 de diciembre, 1966) artículos 6 - 8.

equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social.”⁴

Como se puede constatar, dentro de ésta definición se establecen determinadas características que se podrían resumir como: trabajo productivo en libertad, protección de derechos humanos, seguridad social (protección social) y remuneración adecuada.

Posteriormente, se hacen algunas distinciones, por ejemplo se define al trabajo decente como “un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social”⁵ con lo que se sustituye la idea de trabajo productivo por empleo de calidad; a mi juicio la sustitución humaniza más la definición ya que se aparta de la idea de la persona como ente de producción y se genera a cambio más bien una concepción bajo la cual es el empleo el que debe ser satisfactorio y tener características mínimas entre las que se encontrarían incluidas la remuneración adecuada, la participación, etc.

Con el tiempo, han ido apareciendo otros elementos interesantes, como la ya mencionada idea de empleo de calidad, cantidad de empleo, formación profesional, varias formas de protección social, libertad sindical, seguridad en el empleo, dignidad humana⁶. Se puede decir que el trabajo decente, por el momento ya que siempre es un concepto en evolución, puede concebirse como:

El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.⁷

Como se puede observar, la definición de trabajo decente va un paso más allá de las definiciones de trabajo tradicionalmente consideradas, e incluso del derecho individual del trabajo, ya que lo considera como un eje de protección social, buscando la promoción del empleo y evitando los efectos que produce el desempleo.

⁴ Organización Internacional del Trabajo. http://www.oit.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/rct/35rct/doc_ref/doc1/i.htm#17 . Consulta: 22 de abril, 2015

⁵ *Ibíd.*

⁶ *Ibíd.*

⁷ Organización Internacional del Trabajo. <http://ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm> . Consulta: 12 de diciembre, 2014

Sin embargo la OIT no se queda solamente en elaborar éste concepto sino que además su finalidad es “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.”⁸

Con esto se evidencia que el concepto de trabajo decente empieza a involucrar en el análisis elementos importantes, como la libertad, igualdad, equidad, seguridad, pero sobre todo la dignidad humana⁹ con lo que a mi criterio, se podría llegar a que en algún momento se reconozca que el trabajador es tan persona como el jefe y que por ende, tiene acceso a los mismos derechos, mismo trato, entre otras variables que no siempre se demuestran como producto de la relación de poder.

1.2. Trabajo Digno. Generalidades.

El trabajo digno se puede considerar un concepto actual, que se basa en la premisa de que “toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con

⁸ Oficina Internacional del Trabajo, *Memoria del Director General: Trabajo Decente*. (Ginebra: 1999). Edición electrónica, Acápite. I

⁹ Para efectos del presente trabajo se entenderá a la dignidad humana en los términos que Perez Luño la establece, es decir como: “el valor básico (Grundwert) fundamentador de los derechos humanos que tienden a explicitar y satisfacer las necesidades de la persona en la esfera moral. De ahí que represente el principio legitimador de los denominados “derechos de la personalidad” Antonio Perez Luño, *Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución*. 5ta ed. (Madrid: Tecnos. 1995). p. 318 y 319. Además es necesario establecer que la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 1 inicia señalando que los derechos humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos; generando un nexo entre la dignidad humana y el principio de igualdad. Asamblea General de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, (10 de diciembre, 1948) Artículo 1.

Por otro lado, de manera específica el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce en su preámbulo que : “éstos derechos se desprenden de la dignidad inherente a la persona humana”, es decir los DESC (entre los que se encuentra el derecho al trabajo digno) están fundamentados en la dignidad de la persona y además, a pesar que resulta ya obvio, es importante el reconocimiento que se hace de que la dignidad es inherente a la persona humana. ⁹ Asamblea General de las Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales*, (16 de diciembre, 1966) Preámbulo.

Por último, en el Ecuador, la Constitución inicia indicando en su prólogo que los ecuatorianos deciden construir una sociedad que respeta la dignidad de las personas y colectividades; para en el número 7 del artículo 11 dejar abierta la posibilidad del reconocimiento de derechos que no se encuentran en la Constitución e instrumentos internacionales y que se deriven de la dignidad de las personas; es decir, en el Ecuador se tiene como a la dignidad humana como eje fundamental y como base para el ejercicio, aplicación y reconocimiento de los derechos; dado que se considera a la dignidad como un eje transversal para la efectivización de derechos ésta se refleja en todos los derechos constitucionalmente reconocidos; de manera específica para los fines que nos ocupan en el artículo 33 se busca que el trabajo genere al trabajador, entre otros detalles, respeto a su dignidad. Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución de la República, Registro Oficial 449* (20 de octubre, 2008), Preámbulo, artículos: 11 núm. 7 y 33.

dignidad”¹⁰ en el año 2005 el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, en adelante el Comité, emitió la Observación General No. 18 con la intención de que éste sea una guía para que los estados miembros garanticen el desarrollo de éste derecho y también para delinear el cumplimiento de las obligaciones de los países respecto al mismo, para efectos de éste trabajo, la Observación General No. 18 será una pieza fundamental para establecer conceptos y elementos del trabajo digno.

Con la Observación No. 18 empieza a generarse el vínculo inminente entre trabajo y dignidad, para el Comité el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos y forma parte inseparable e inherente de la dignidad humana, el Comité afirma que “toda persona tiene derecho a trabajar para vivir con dignidad”¹¹ tal como lo hacía la OEA en la definición general de trabajo pero con giro interesante; al reconocer a la dignidad como parte inherente del ser humano, el trabajo no es un fin para dignificarse, sino más bien es un medio para que la persona pueda vivir en mejores condiciones, en condiciones alejadas de la pobreza, en condiciones dignas.

Tanto la Observación General 18 del Comité como el concepto de trabajo digno se basan en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales por lo que, para continuar éste análisis, es imprescindible transcribir de manera textual lo establecido en el Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) al respecto:

Artículo 6. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.¹²

¹⁰ Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, *Observación General 18. El Derecho Al Trabajo*, 35to. Periodo de Sesiones, (Ginebra, 2005). Acápites I.

¹¹ *Ibíd.*

¹² Asamblea General de las Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, artículo 6.

En este artículo hay varios elementos, el más importante se basa en la libertad, la persona tiene que tener la libertad de escoger y aceptar el trabajo, para el Comité el derecho al trabajo no implica un derecho absoluto e incondicional de obtener un empleo, es más bien un derecho individual y colectivo que conlleva la garantía de no ser obligado a ejercer un trabajo y el derecho a acceder a un sistema que le permita tener un empleo, genera así la obligación estatal de garantizar no solamente que una persona pueda escoger y aceptar libremente el trabajo sino que además, garantiza el derecho a no ser privado del trabajo de manera injusta.¹³

El concepto de trabajo digno no solamente tiene como eje el artículo 6 del PIDESC, también están los artículos 7 y 8 del mismo Pacto que incorporan elementos interesantes al análisis general, el artículo 7 señala los derechos específicos mínimos a los que debe acceder un trabajador, reconociendo el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren:

1. Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - a. Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - b. Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias;
 - c. La seguridad y la higiene en el trabajo;
2. Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
3. El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.¹⁴

El derecho al trabajo digno ha sido analizado desde diversos ámbitos, la Defensoría del Pueblo de Colombia por su parte, ha afirmado que el derecho al trabajo digno:

¹³ Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, *Observación General 18. El Derecho Al Trabajo*. Acápito II

¹⁴ Asamblea General de las Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Artículo 7.

“no se refiere a cualquier tipo de trabajo o a la participación en cualquier tipo de actividad económica, sino al trabajo que no se encuentra sometido a condiciones de explotación, de peligro o es impuesto con amenazas y que, por el contrario, cumple con un mínimo de condiciones que permiten la realización de todos los derechos de los trabajadores, referidos en los instrumentos internacionales y que incluyen conceptos relacionados con la dignidad del trabajo”¹⁵

Como se evidencia, ésta definición enfoca al derecho al trabajo digno desde otra perspectiva, no es trabajo digno aquel que se realiza bajo condiciones de explotación, de peligro o amenazas; ésta definición deja claro lo que no puede concebirse como trabajo digno bajo ninguna justificación ya que como lo indica debe tener consigo conceptos relacionados con la dignidad del trabajo y al hacerlo, va de la mano con la dignidad humana.

La misma institución colombiana ha concluido que: “El trabajo digno es entendido como aquel que se realiza en condiciones propicias que garanticen al trabajador la satisfacción más plena posible de todos sus derechos, enunciados de manera exhaustiva en el derecho internacional de los derechos humano”¹⁶ se puede resumir que además de poder elegir y aceptar libremente un trabajo, éste debe brindar condiciones equitativas y satisfactorias en las que se asegure una remuneración (que incluya salario equitativo y que permita generar condiciones de existencia digna para el trabajador y su familia), seguridad e higiene laboral, oportunidad de promoción, el descanso y disfrute de tiempo libre (lo que incluye el derecho a gozar de vacaciones pagadas)

En conclusión, el derecho al trabajo digno se compone de los *derechos humanos generales*, por llamarlos de alguna forma, que son los todos los derechos humanos, aplicables para todas las personas en condiciones de igualdad y sin discriminación alguna y, *derechos específicos* (por darles un nombre también) que se aplican para generar mecanismos de protección a las personas que, por sus condiciones, forman parte de determinado grupo y que deben ser garantizados además de los derechos generales, podrían identificarse como *derechos específicos del trabajador*¹⁷.

¹⁵ Angélica Molina Higuera, Contenido y Alcance del Derecho Individual al Trabajo. Marco para la Evaluación de la Política Pública de Derecho al Trabajo desde una Perspectiva de Derechos Humanos, (Bogotá: Defensoría del Pueblo Colombia, 2005) pp. 13 y 14.

¹⁶ Ibid., p. 14.

¹⁷ Ésta distinción se realiza única y exclusivamente para fines explicativos dentro del presente trabajo, con la intención de separar los distintos derechos que confluyen en el trabajo digno, bajo ninguna

Dentro de éste grupo de *derechos específicos*, al referirse al trabajador, en su artículo 8 el PIDESC, establece derechos derivados del derecho humano a la libre asociación, como:

- El derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección
- El derecho de los sindicatos a formar federaciones y confederaciones nacionales e internacionales y a afiliarse a las mismas.
- El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos ni limitaciones que las determinadas por ley en una sociedad democrática y en interés de la seguridad nacional, el orden público y el interés general.
- El derecho a la huelga.¹⁸

Otro de los *derechos específicos* de los trabajadores es el derecho a la sindicalización y el derecho a la huelga. Resumiendo, las personas dentro del ejercicio de su derecho humano al trabajo libremente elegido y aceptado, tienen los siguientes *derechos específicos*:

- Derecho a trabajar en condiciones equitativas y satisfactorias que aseguren:
- Derecho a recibir un salario digno sin discriminación.
- Derecho a la seguridad e higiene laboral.
- Derecho a acceder a oportunidades de promoción interna.
- Derecho a tener y disfrutar de tiempo libre:
 - Horarios de trabajo adecuados.
 - Vacaciones y días de feriado remunerados.
- Derecho a la sindicalización.
- Derecho a la huelga

El Comité ha establecido, en resumen, elementos fundamentales para el ejercicio de éste derecho, entre los que están:

1. El acceso a servicios adecuados y especializados que apoyen a las personas permitiéndoles identificar empleos disponibles y acceder a ellos.
2. Un mercado de trabajo accesible a todas las personas, lo que incluye el derecho de obtener y difundir información sobre los medios para acceder a

circunstancia se busca hacer una jerarquización ni una categorización especial de los derechos humanos.

¹⁸ Asamblea General de las Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Artículo 8.

los empleos, sin discriminación en el acceso y la obtención de los mismos y con accesibilidad física para el trabajo de las personas con discapacidad.

3. Condiciones justas y favorables de trabajo, ambientes seguros de trabajo, derecho a la sindicalización, a aceptar y elegir libremente el empleo; lo que implica no ser obligado a realizar un trabajo y no ser privado del mismo injustamente. Considerando que a juicio del Comité el derecho al trabajo se fundamenta en tener la oportunidad de ganarse la vida (tal como se lo mencionó anteriormente).
4. Se encuentra además el derecho a la remuneración la cual por lo menos debe proporcionar: un salario equitativo entre trabajadores, condiciones de existencia dignas para el trabajador y su familia. A la remuneración se añade el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, oportunidad de promoción (ascenso), el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre.¹⁹

Es así que desde los artículos 6, 7 y 8 del PIDESC que, como ha dicho el Comité son interdependientes, que se llega a la conclusión de que el trabajo debe ser un *trabajo digno*, indicando que:

Éste es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrece una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias, tal como se lo subraya en el artículo 7 de éste Pacto. Estos derechos fundamentales también incluyen el respecto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo. (...) La calificación de un trabajo como *digno* presupone que respeta los derechos fundamentales del trabajador.²⁰

Con base en éste concepto se encuentran varios elementos:

- Respeto a los derechos fundamentales de la persona
- Respeto a los derechos de los trabajadores

De la misma manera, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha establecido una lista de obligaciones mínimas que tiene el estado respecto al derecho al trabajo, como base de ésta lista se encuentra el principio de no

¹⁹ Oscar Parra Vera, María Aránzazu Villanueva Hermida, Agustín Enrique Martín, , *Protección Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales. Sistema Universal y Sistema Interamericano*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (San José de Costa Rica: Editorama, 2008), pp. 226-228

²⁰ Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, *Observación General 18. El Derecho Al Trabajo*. Acápites II.

discriminación e igualdad aplicado a la protección del empleo, para lo cual los estados deberán:

1. Garantizar el derecho de acceso al empleo, con especial atención en los grupos desfavorecidos de forma que se les permita una existencia digna.
2. Evitar implementar medidas que resulten en el aumento de trato desigual o discriminación de los grupos marginados o que debiliten los mecanismos de protección implementados para equiparar a mencionados grupos.
3. Adoptar y aplicar una estrategia de acción de empleo que incluya procesos participativos y transparentes e indicadores que permitan medir los avances conseguidos.²¹

Sintetizando, hasta ahora, el concepto de trabajo digno no estaría tan alejado del concepto de trabajo decente que se analizó, al igual que en todos los derechos, el derecho al trabajo implica para el estado la obligación de respetar, proteger y aplicar. Ésta generalidad se resumiría en que el estado debe respetar el derecho y abstenerse de interferir directa o indirectamente en el disfrute del mismo, adoptar medidas que impidan que terceros interfieran y proporcionar, facilitar y promover éste derecho con medidas legislativas, administrativas, presupuestarias y judiciales que permitan su realización efectiva.²²

2. Elementos constitutivos del trabajo digno

El trabajo digno se resume en el desarrollo del derecho al trabajo con estricto respeto a los derechos fundamentales y los derechos del trabajador; para éste análisis no se detallará ni ahondará en el respeto a los derechos fundamentales ya que éste concepto global incluye todos y cada uno de los derechos humanos que permiten incluso las derivaciones en los *derechos específicos*, por ésta razón, se analizará en éste capítulo como único derecho general el de elegir y aceptar libremente un trabajo específico para pasar a centrarnos en los *derechos específicos* de los trabajadores que, a juicio del Comité, conforman el concepto de *trabajo digno*.

²¹ Oscar Parra Vera, María Aránzazu Villanueva Hermida, Agustín Enrique Martín, *Protección Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales. Sistema Universal y Sistema Interamericano*. pp. 231 - 232

²² Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, *Observación General 18. El Derecho Al Trabajo*. Parr. 22.

2.1. Elegir y aceptar libremente un trabajo.

Éste derecho, reconocido por el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos²³ por medio del que se garantiza la libre elección del trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias y que, se encuentra en plena concordancia con la prohibición de esclavitud, trabajo forzoso u obligado²⁴ Julio César Trujillo explica que la obligatoriedad del trabajo y la voluntariedad del mismo no son contradictorios, la persona tiene que procurar los medios de subsistencia suyos y de su familia y con ello ha de contribuir al bien de la sociedad. La elección de la ocupación debe hacérsela con libertad, “de acuerdo con las disposiciones, aptitudes y preparación para el trabajo y en las condiciones que le garanticen el mayor rendimiento y provecho para sí y para la colectividad.²⁵ Posteriormente, en el capítulo segundo del presente trabajo se hará referencia al derecho a elegir y aceptar libremente un trabajo en el caso de las personas privadas de libertad.

2.2. Derecho a recibir un salario digno sin discriminación²⁶.

Éste derecho puede derivarse en dos ejes, el primero que se fundamenta en el conocido principio universal de que a igual trabajo realizado se debe pagar la misma remuneración sin exclusión ni discriminación de ninguna clase y bajo ningún fundamento que se tiene su base principal en el artículo 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que establece el derecho a la igualdad y no discriminación²⁷.

De la misma manera, la igualdad de remuneración se encuentra establecida en diferentes instrumentos específicos que se han creado para proteger a determinados grupos sociales como la Convención Sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer en cuyo artículo 11 número 1 indica la obligación estatal de adoptar medidas para asegurar la igual remuneración entre hombres y

²³ Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (Paris, 1948), artículo 23

²⁴ Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* (1948), artículo 8

²⁵ Julio César Trujillo, *Derecho del Trabajo*, Tomo I. (Quito: Edipuce, marzo, 2008) p. 61

²⁶ Además de lo anotado, también se encuentran vigentes los Convenios No. 26, 95, 99 y 100 de la Organización Internacional del Trabajo.

²⁷ Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, artículo 7.

mujeres incluyendo prestaciones laborales²⁸ y, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial que en artículo 5 literal i) señala la garantía a igual salario por igual trabajo y una remuneración equitativa y satisfactoria.²⁹

El segundo eje gira en torno a la idea de salario digno, el cual podría variar dependiendo no solo de las distintas concepciones sino además de las distintas realidades de los países; es necesario aclarar que no se tiene un concepto doctrinario de salario digno, sin embargo se puede decir que el salario digno no necesariamente es el salario mínimo, el salario digno es aquel que permite al trabajador y a su familia vivir en condiciones aceptables; es decir el salario digno debería por lo menos cubrir el valor de la canasta básica que se establezca en los distintos países. De la misma manera, dados los antecedentes históricos de discriminación a grupos específicos, sobre éste punto la OIT ha generado un Convenio sobre igualdad de remuneración (Convenio 100)³⁰ Posteriormente, al hacer referencia al caso ecuatoriano en particular, se analizará como se establece normativamente este concepto.

En forma concordante con el concepto anotado se pronuncia la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre cuyo artículo XIV indica que toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que le asegure un nivel de vida conveniente para si y su familia en relación con su capacidad y destreza.

2.3. Derecho a la seguridad e higiene laboral.

Éste derecho se basa precisamente en la asimetría que existe dentro de la relación laboral, la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo establece entre sus principios la protección que deben tener los trabajadores en lo referente a los riesgos a los que se enfrenta en el desempeño de sus funciones, el empleador es directamente responsable no solo de precautelar y garantizar al trabajador el cuidado de su integridad en el desempeño de su trabajo sino además, es responsable de generar y cumplir reglas y buenas prácticas que permitan que el trabajador esté consciente de los riesgos que corre al desarrollar sus labores sino que

²⁸ Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas, Convención Sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979), artículo 11.

²⁹ Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas, Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, (1965), artículo 5

³⁰

Ver:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

además deben permitir reducir al mínimo la existencia de éstos riesgos y obligan a cubrirlos y a proteger al trabajador en el caso de que éstos se hicieren realidad (accidentes de trabajo).

Como se puede notar, el derecho a la seguridad e higiene laboral no hace referencia al derecho a la seguridad social establecido en los artículos 9 y 10 del PIDESC que es un derecho independiente y que no necesariamente se debe analizar en relación con el derecho al trabajo; tal es así que por su parte, la OIT ha aprobado varios Convenios que hacen referencia a la necesidad de garantizar la seguridad e higiene en el trabajo.³¹ Para el presente trabajo, el derecho a la seguridad e higiene laboral hace referencia a la seguridad industrial que debe gozar toda persona al realizar sus actividades laborales diarias.

2.4. Derecho a acceder a oportunidades de promoción interna.

Éste es un derecho que va de la mano con la formación y la educación, implica brindarle al trabajador la oportunidad de ascender y crecer profesionalmente dentro de su lugar de trabajo; para la OIT, “Brindando una educación básica, una capacitación laboral básica y oportunidades de aprender a lo largo de la vida a toda su población trabajadora, los países pueden ayudar a garantizar que los trabajadores mantengan y mejoren sus oportunidades de empleo, todo lo cual redundará en una mano de obra más calificada y productiva”.³²

³¹ Se puede al respecto revisar los Convenios 3 (que hace referencia al trabajo de las mujeres antes y después del parto y por medio del cual se impone al estado la obligación de garantizar a la mujer ambientes laborales propicios de acuerdo a su estado de embarazo), 12 (sobre la indemnización por accidentes del trabajo relacionado con la agricultura), 13 (relativo al empleo de determinadas sustancias la cerusa, sulfato de plomo y otros, en los trabajos de pintura interior), 18, 19 y 20 (relacionados con las indemnizaciones; el primero con la indemnización por accidentes de trabajo, el segundo con la indemnización por enfermedades profesiones y el tercero, con la igualdad de trato entre trabajadores nacionales y extranjero en lo referente a las indemnizaciones por accidentes de trabajo), 24 y 25 (que atienden lo referente al seguro por enfermedad de trabajadores de la industria, comercio, servicio doméstico y, trabajadores agrícolas), 136 (respecto a la protección respecto al uso de benceno y productos relacionados por medio de legislación); 161 (sobre la salud en el trabajo en el sector público y privado de acuerdo a los riesgos de cada empresa), 162 (establece obligaciones de acuerdo al uso de asbesto en condiciones seguras), 167 (relativo a la seguridad y salud de los trabajadores en la construcción), 170 (sobre la seguridad de usar químicos en los trabajos), 174 (referente a la prevención de accidentes en industrias mayores).

³² Organización Internacional del Trabajo, <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/vocational-guidance-and-training/lang--es/index.htm>. Consulta: 15 de mayo, 2015.

Internacionalmente, además del ya analizado artículo 7 del PIDESC, se encuentra amparado en el artículo 7 del Protocolo de San Salvador en el que se establece la obligación de garantizar a los trabajadores la promoción o el ascenso dentro del desarrollo de sus labores para lo que se debe tener en consideración sus calificaciones, competencia, tiempo de servicio y probidad³³. Mientras que, de manera específica, si se hace referencia a grupos vulnerables, está la Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer que en su artículo 11 número 1, literal c) establece la garantía de igualdad para el ascenso en el empleo entre hombres y mujeres³⁴; referente a los pueblos indígenas y tribales encontramos el Convenio 169 de la OIT en el artículo 20 literal a)³⁵.

2.5. Derecho a tener y disfrutar de tiempo libre.

2.5.1. Horarios de trabajo adecuados.

En este punto es necesario hacer énfasis a lo que se considera como *horas de trabajo*, para la OIT ésta definición está determinada por el tiempo que el trabajador debe estar a disposición de su jefe, el tiempo de descanso o el tiempo fuera de horas de trabajo implica que el trabajador no realice ninguna actividad relacionada con su trabajo o no esté disponible para su empleador³⁶. En la práctica se habla de un ideal de 40 horas de trabajo semanales (al respecto se podrían revisar los Convenios de la OIT No. 1, referente al horario de trabajo en empresas industriales y 30, sobre la jornada laboral en el comercio y horas de oficina); además de la reglamentación de la OIT, los tiempos máximos de horas de trabajo admitidos en cada país están normalmente regulados por la Constitución y leyes internas.

El Protocolo de San Salvador en su artículo 7 establece además que las jornadas deben ser de menor duración posible en los casos que se relacionan con

³³ Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Protocolo de San Salvador (San Salvador, 17 de noviembre, 1988). Artículo 7.

³⁴ Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas, Convención Sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Artículo 11

³⁵ Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, *Convenio Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes*, (Ginebra, 7 de junio, 1989). Artículo 20.

³⁶ Oficina Internacional del Trabajo, *Horas de Trabajo. ¿De lo Fijo a lo Flexible?*, (Ginebra, 2005), p. 19.

trabajos peligrosos, nocturnos o que no garanticen condiciones de salubridad adecuadas³⁷.

Respecto al descanso semanal obligatorio, los convenios 14 y 106 establecen que por lo menos se debe otorgar un descanso de veinticuatro horas ininterrumpidas en cada periodo de siete días, dejan constancia además que éstos descansos deben ser planificados de modo tal que coincidan con el día de la semana que se encuentre consagrado por tradiciones y costumbres como día de descanso en el país o región³⁸.

2.5.2. Vacaciones y días de feriado remunerados.

Éste derecho implica que el trabajador tiene derecho a gozar de vacaciones remuneradas una vez al año (tal como lo establece los Convenios No. 52 y 101 de la OIT que establecen las vacaciones anuales pagadas y las vacaciones en el área relacionada con la agricultura) y a disfrutar de feriados (o días festivos) nacionales o mundiales sin que esto implique una disminución en su remuneración mensual.

2.6. Derecho a la sindicalización.

Los sindicatos desempeñan una función primordial al garantizar el respeto del derecho al trabajo en los planos local y nacional y ayudar a los Estados a cumplir sus obligaciones derivadas del artículo 6 del PIDESC³⁹. El derecho a la sindicalización va de la mano con el derecho universal a la libre asociación, implica la libertad de los trabajadores a constituir y a afiliarse al sindicato u organización laboral de su elección y como lo diría la OIT es un eje fundamental para el desarrollo de la negociación colectiva y el diálogo social⁴⁰

³⁷ Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Protocolo de San Salvador. Artículo 7.

³⁸ Ver: Convenio Sobre Descanso Semanal en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C014 y: Convenio sobre descanso semanal (comercio y oficinas) en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312251:NO.

³⁹ Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, *Observación General 18. El Derecho Al Trabajo*. parr. 54

⁴⁰ Organización Internacional del Trabajo, <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang-es/index.htm>, Consulta: 16 de mayo, 2015.

2.7. Derecho a la huelga.

La huelga “es por definición la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados (...)”.⁴¹ Además se puede decir que la huelga consiste en: “un paro o cese colectivo en el trabajo para que se produzcan determinadas decisiones o modificar determinadas actitudes de quienes contratan, remuneran y reciben el producto de dicho trabajo: patronos y empresas privadas o públicas”⁴²

El doctor Julio César Trujillo indica que:

“Con la huelga ocurre lo mismo que con la mayoría de los términos jurídicos cuando se trata de definirlos discrepan quienes intentan hacerlo, a pesar de que todos coinciden en el uso ordinario del término, de aquí que acaso sea más aconsejable partir de la definición legal para enriquecerla o complementarla”

Concordando con lo señalado por el doctor Trujillo, en el Capítulo Segundo del presente trabajo se hará referencia específica al derecho a la huelga según la legislación ecuatoriana, sin embargo, se revisarán los distintos elementos que integran el concepto de huelga y que a juicio de mencionado autor son admitidos doctrinariamente⁴³ como la suspensión del trabajo ya que es precisamente la amenaza de suspensión la forma de presionar al empleador para acceder a las peticiones de los trabajadores. Ésta suspensión priva al empleador del trabajo de sus obreros, pero además puede causar perjuicios sociales ya que eleva costos de producción y servicios; es por esto que normalmente la huelga esta restringida en instituciones y empresas que se dedican a determinada clase de bienes o servicios⁴⁴.

Una vez analizados los diferentes conceptos de los elementos constitutivos del trabajo digno es necesario realizar algunas puntualizaciones respecto a las regulaciones de los derechos que serán desarrolladas de manera específica en el caso ecuatoriano posteriormente en el Capítulo Segundo.

Para efectos generales es necesario dejar sentado que “(L) os derechos son por definición limitados y, normalmente limitables”⁴⁵, el hecho de que sean incluidos en los ordenamientos jurídicos internos de los países implica de por si que se encuentran sujetos a la coexistencia con otros derechos, pero además están expuestos al poder

⁴¹ Julio César Trujillo, *Derecho del Trabajo*, Tomo I. p. 294

⁴² Rafael López Pintor, *Sociología Industrial*, (Madrid: Editorial Alianza, 1986), 324.

⁴³ Julio César Trujillo, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, (Quito: Edipuce, 1987), p. 336.

⁴⁴ *Ibíd.*, p. 337

⁴⁵ Jesús María Casal H. *Los Derechos Humanos y su protección: estudio sobre derechos humanos y derechos fundamentales*. (Caracas: Universidad Católica Andrés Bello, 2006) p. 68.

público; por ésta razón se han articulado determinadas técnicas entre el constitucionalismo y el derecho internacional de derechos humanos a fin de evitar que el poder público incurra en abusos al momento de imponer límites o restricciones a los derechos fundamentales.⁴⁶

Normalmente se utilizan los conceptos de restricción o limitación de derechos como sinónimos, sin embargo, no necesariamente tienen el mismo significado al referirse a los derechos fundamentales. En el caso de la *delimitación* (también conocida como definición) del derecho, se encuentra en la Constitución ya que al consagrar constitucionalmente un derecho fundamental también se establecen contornos generales permitiendo así la determinación del bien jurídico protegido en el mismo; esto permite, como se lo analizará en el siguiente capítulo que se otorgue una base que permita considerar si ciertas medidas del poder público son ajenas al ámbito del derecho tutelado. La delimitación no hace referencia a la imposición de límites al derecho sino a esbozarlo constitucionalmente.⁴⁷

Por otro lado, la *limitación* del derecho se produce cuando la Constitución, luego de haberlo reconocido, impone de manera expresa o implícita condiciones derivadas de la reducción del alcance de la facultad protegida o de la necesidad de coordinar con otros derechos que se encuentran también constitucionalmente tutelados. En el caso de las horas de trabajo por ejemplo, la intención de regular los tiempos máximos busca precautelar otros derechos del trabajador como el descanso, el disfrute del tiempo libre, la salud entre otros. Ésta limitación se produce ya que, el principio de unidad de la constitución obliga a considerar la repercusión que cada derecho puede llegar a tener sobre otro.⁴⁸

Por último, se encuentra el concepto de restricción que puede ser concebido como la “imposición, por la ley aunque siempre con base en la Constitución, de condicionamientos al goce e ejercicio del derecho”⁴⁹ se diferencia del concepto de limitación ya que la restricción tiene una modalidad legal que no reduce el alcance constitucional del derecho, pero que si prohíbe o condiciona determinadas acciones en el ejercicio del derecho o permite injerencias específicas en el bien jurídico garantizado.⁵⁰

⁴⁶ *Ibíd.*

⁴⁷ *Ibíd.* pp. 68 y 69

⁴⁸ *Ibíd.* pp. 69 y 70.

⁴⁹ *Ibíd.* p. 70

⁵⁰ *Ibíd.*

En base a lo indicado, en el Capítulo Segundo del presente trabajo se expondrán, las delimitaciones, limitaciones y restricciones del derecho al trabajo digno en la Constitución y legislación ecuatoriana. Se ha podido constatar que todos los derechos definidos de manera general en éste acápite, se consideran al menos medianamente accesibles para una persona que se encuentra en libre ejercicio de sus derechos, sin embargo en este punto, es necesario hacer referencia al eje transversal de éste estudio, el régimen privativo de libertad, ¿puede una persona privada de libertad acceder a un trabajo digno?, a continuación y previo a desarrollar el Capítulo Segundo, se pretende evidenciar la relación entre el trabajo digno y la privación de libertad.

3. El trabajo digno y la privación de libertad.

Dentro del régimen de privación de libertad, el trabajo se ha visto históricamente como una forma de castigo, una forma de hacer que el preso pague su pena y devuelva a la sociedad lo que le ha quitado pero a la vez, se convirtió en una forma de aprovechar recurso humano que por sus malos actos está a disposición del estado; es conocido que las primeras sanciones ante los delitos eran más bien relacionadas con la violencia corporal que debía sufrir el interno, pero “(p)arecía no tener sentido mutilar tremenda y arbitrariamente al reo cuando en realidad había que adaptarlo a tipos de trabajo normado, meticulado y detallado, necesario por entonces en la producción”⁵¹

Se ha considerado históricamente además que la pena es una forma de retribuir a la sociedad el daño causado por que el crimen perjudica a todos los ciudadanos, por esto se ha llegado a considerar al privado de libertad como “una especie de propiedad rentable: un esclavo puesto al servicio de todos...”⁵² así el culpable de un delito paga por el trabajo que suministra a la sociedad y por los signos que produce su castigo a los ojos de los demás.⁵³

Así es como se pasó de querer difundir a la pena, de la mano del trabajo carcelario, como un castigo para el reo por sus actos a hacerla parecer como una nueva oportunidad de que la persona se rehabilite y se reinserte socialmente, para

⁵¹ Thomas Mathiesen, *Juicio a la Prisión. Una evaluación crítica*, (Buenos Aires: Ediar, 2005), 50.

⁵² Michael Foucault, *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la Prisión*. Aurelio Garzón del Camino, traductor (Buenos Aires: Siglo XXI Editores, 2002) p. 101

⁵³ *Ibíd.*, p.102

eso, era necesario enseñarle disciplina y fomentar su trabajo para lograr que el delincuente se convenza de que pueda ser una persona útil para la sociedad, en concordancia con esto Foucault indicaba que es necesario ir a la fuente del mal que genera el delito, “quitarle toda la fuerza al interés que lo ha hecho nacer. Tras los delitos de vagancia, está la pereza; ésta es la que hay que combatir”⁵⁴

De esta manera, prisiones históricas como la casa correccional de Amsterdam tenía como sus ideales que “el tratamiento debía apuntar a hacer que los presos estuvieran "sanos, fuesen moderados para comer, se acostumbraen al trabajo, anhelasen tener un buen trabajo, fuesen capaces de bastarse por sí mismos, y temerosos de Dios”⁵⁵

Al momento de hacer referencia al trabajo dentro de un centro de privación de libertad es necesario a mi juicio, considerar determinados parámetros como por ejemplo, la persona que está dentro de un centro carcelario no está ahí por su propia voluntad, no es él quien decidió ingresar en éste, que sus decisiones (por llamarlas de alguna forma) lo pudieron llevar allá tampoco es un argumento válido para referirse a la voluntad, o a la falta de ésta, ya que en primer lugar socialmente se ha generado un sistema judicial coercitivo y en muchas ocasiones con decisiones poco confiables y faltas de motivación y, en segundo lugar se ha hablado incansablemente que la pena privativa de libertad (con todos los padecimientos que esto implica)⁵⁶ no se ha convertido en la solución al delito sino más bien en un ejercicio de venganza social o hasta política.

Otro elemento a considerarse es que el sistema de rehabilitación social, por su naturaleza, se encuentra inmerso en un sinnúmero de relaciones de poder que no necesariamente identifican a la parte débil (el privado de libertad) e intentan darle garantías de igualdad, en la mayoría de los casos, éstas relaciones implican innumerables arbitrariedades que derivan en vulneraciones inminentes de derechos humanos. Para Mathiesen, la privación de la autonomía de la persona privada de libertad se da al estar sometida a una amplia gama de normas destinadas a controlar su conducta, considerando además que las normas impuestas por el personal administrativo resultan más difícil de asimilar que aquellas impuestas por la

⁵⁴ Ibid., 98

⁵⁵ Thomas Mathiesen, *Juicio a la Prisión. Una evaluación crítica*, p. 69.

⁵⁶ Mathiesen realiza un análisis de la vida diaria dentro de los centros carcelarios y los clasifica en lo que él considera como padecimientos.

costumbre. El hecho de eliminar por completo su autonomía hace que el prisionero vea afectada la imagen que tiene de sí mismo y lo reducen a un estado de indefensión.⁵⁷

Éste punto normalmente ocasiona coacción, sanciones y supresión de privilegios a los privados de libertad y “(a)lgunas de las cuestiones políticas y éticas más difíciles tienen que ver con el trabajo realizado por los reclusos, ya que no todo ello es trabajo forzoso prohibido”⁵⁸ el poder con el que se maneja la vida de los privados de libertad implica que el personal administrativo controla beneficios y cargas formales e informales en la vida de los presos, como por ejemplo la concesión o negación de permisos⁵⁹.

El informe realizado por el Director Nacional de la Oficina Internacional del Trabajo en el año 2001, indica que las organizaciones de los empleadores consideran que el trabajo que realicen los reclusos en circunstancias decentes les resulta conveniente, indica que “puede tener efectos terapéuticos y desempeñar una función para mantener las calificaciones y ofrecer un ingreso mínimo a los reclusos o permitirles la indemnización a las víctimas de sus delitos”; el Director hace diferencia en dos cuestiones, la primera es el trabajo penitenciario realizado con acuerdos de diferentes tipos de empresas privadas y, el trabajo penitenciario que resulta impuesto por el estado⁶⁰.

En el primer caso, señala en su informe, se muestra la tendencia creciente de la privatización y es un recurso que han acogido varios países en base a acuerdos con sectores privados que van desde la agricultura hasta la producción de piezas de computadora, a su juicio esto ha dado origen a problemas en término de derechos y competencia desleal. Mientras que en el segundo, se ha logrado una disminución considerable respecto a los regímenes que imponen trabajos como castigo por el cometimiento de un delito. Para el Director de la Oficina Internacional del Trabajo, ambas son formas de trabajo forzoso en nuestros días.⁶¹

El trabajo forzoso es una preocupación inminente que se genera con la idea del trabajo del privado de libertad, la Organización Internacional del Trabajo define el trabajo forzoso como "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la

⁵⁷ Thomas Mathiesen, *Juicio a la Prisión. Una evaluación crítica*, p. 93 y 94.

⁵⁸ Oficina Internacional del Trabajo, *Alto Al Trabajo Forzoso*, (Ginebra, 2001), p. 65

⁵⁹ Thomas Mathiesen, *Juicio a la Prisión. Una evaluación crítica*. p. 216.

⁶⁰ Oficina Internacional del Trabajo, *Alto Al Trabajo Forzoso*, 65

⁶¹ *Ibíd.*

amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente"⁶² de manera similar se ha pronunciado el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales bajo la intención de abolir el trabajo forzado y luchar contra el mismo.

Como se señaló previamente, el trabajo penitenciario se encuentra ligado a la idea histórica de castigo, tal es así que las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos adoptadas en 1955 establecieron como parte sustancial del trabajo en los centros de reclusión que éste no debe tener carácter aflictivo, es decir, no debe causar sufrimiento físico, pena o tristeza; además dispone que el trabajo debe estar acorde con las aptitudes físicas y mentales del privado de libertad previo informe médico⁶³.

Posteriormente, la idea de trabajo dentro del centro de privación de libertad pasa a considerarse una forma de rehabilitación, en concordancia a lo que las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos establecen principios básicos para la realización efectiva del derecho al trabajo de las personas privadas de libertad, como por ejemplo: la obligación de proporcionar trabajo productivo y suficiente para ocupar a las personas durante la jornada normal de trabajo; indica que éste trabajo debe permitirles mantener o aumentar su capacidad de ganarse la vida una vez que recuperen su libertad; de la misma manera, hace referencia específica a los jóvenes la oportunidad de acceder a la formación profesional de un oficio útil. Además generan la obligación estatal de garantizar que las personas privadas de libertad escoger la clase de trabajo que desean realizar, garantizar condiciones de salud y seguridad en el trabajo, indemnizarlos en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, garantizar remuneración equitativa y, garantizarles las condiciones y garantías similares a las que tienen los trabajadores que se encuentran en libertad⁶⁴.

Los Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas, establecen respecto al trabajo de las personas privadas de libertad que:

⁶² Organización Internacional del Trabajo, *Convenio No. 29*, 1930. En Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, *Observación General 18. El Derecho Al Trabajo* (2006), apartado II

⁶³ Primer Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, *Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos*, (Ginebra, 1955), Segunda Parte Reglas 71 - 76

⁶⁴ Ibid.

“Toda persona privada de libertad tendrá derecho a trabajar, a tener oportunidades efectivas de trabajo, y a recibir una remuneración adecuada y equitativa por ello, de acuerdo con sus capacidades físicas y mentales, a fin de promover la reforma, rehabilitación y readaptación social de los condenados, estimular e incentivar la cultura del trabajo, y combatir el ocio en los lugares de privación de libertad. En ningún caso el trabajo tendrá carácter aflictivo.”⁶⁵

Como se verá posteriormente, ésta idea está plasmada de cierta forma en el Código Orgánico Integral Penal, además los Principios generan la obligación de los estados de promover de manera progresiva y según la máxima disponibilidad de sus recursos orientación vocacional, desarrollo de proyectos de capacitación técnico – profesionales, el establecimiento de talleres laborales permanentes, suficientes y adecuados fomentando la participación y cooperación de la sociedad y la empresa privada para su generación⁶⁶.

Con éstos antecedentes, de manera específica, el Convenio 29 de la OIT, considera que el trabajo penitenciario debe reunir los siguientes requisitos a fin de no convertirse en trabajo forzoso:

1. La persona tiene que haber sido declarada culpable de un delito y la sentencia haber sido pronunciada por un tribunal independiente tras el debido proceso. A quienes estén encarcelados sin condena o en espera de juicio no se les obligará a trabajar, lo que no impide que se les dé trabajo si piden hacerlo por voluntad propia.
2. El trabajo ha de ser supervisado y controlado por una autoridad pública. En el caso de las cárceles estatales, esa autoridad está representada por la administración penitenciaria.
3. El preso no será contratado ni puesto a disposición de particulares, empresas o asociaciones privadas.”⁶⁷

Dentro de mencionado Informe se considera que en efecto, se puede vincular a las empresas privadas con el trabajo penitenciario de algunas maneras, entre los ejemplos que señala se encuentran los programas de formación, talleres dentro del centro, o trabajos realizados fuera del centro cuando éstos formen parte de un programa de preparación para la libertad anticipada. Sin embargo, señala que se han receptado denuncias, en Estados Unidos por ejemplo, por parte de los representantes

⁶⁵ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Relatoría sobre los Derechos de las Personas Privadas de Libertad. *Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas*, (Washington: 2008). Principio XIV

⁶⁶ *Ibíd.*

⁶⁷ Oficina Internacional del Trabajo, *Lucha contra el trabajo forzoso: Manual para empleadores y empresas. Pregunta Frecuentes de los Empleadores*, (Ginebra: 2009), p. 16

sindicales quienes afirman que hay vulneraciones respecto a la protección de las personas privadas de libertad y a su remuneración.

Respecto a los convenios establecidos entre la autoridad pública que regente el centro y la empresa privada es necesario analizar que generalmente éste acuerdo se realiza entre las dos autoridades y el interno o recluso no participa en este acuerdo; en éstos casos puede considerarse que la persona privada de libertad es cedida junto a su fuerza de trabajo. Si se da este caso particular, como una relación triangular entre la empresa privada la autoridad penitenciaria cuyo objeto de contrato es el trabajo del privado de libertad se estaría dentro de lo considerado como trabajo forzoso.⁶⁸

Sin embargo, si los convenios se manejan de manera adecuada se puede generar trabajo en buenas condiciones, hay varios casos de trabajo penitenciario en empresas privadas que funcionan de buena manera, para la OIT éstos casos abarcan casos de: reclusos que trabajan en una empresa privada como parte de un programa educativo o con fines de capacitación, reclusos que trabajan dentro del establecimiento penitenciario elaborando productos que se venden a empresas privadas, la venta puede efectuarse directamente por los reclusos o por medio de un organismo público, por medio de un organismo público o privado, puede también formar parte de un programa de liberación anticipada; se pueden realizar trabajos fuera del centro de internamiento por cuenta de un ente privado como parte de un programa de preparación para la liberación anticipada, reclusos que trabajan dentro de la cárcel administrada de forma privada para contribuir con su funcionamiento⁶⁹.

Pueden también existir relaciones de subcontratación, el Informe señala que en Malasia se emprenden planes conjuntos con la finalidad de proporcionar empleo a un número alto de reclusos y familiarizarlos con la tecnología moderna para que adquieran competencias, aumentar sus salarios y crear oportunidades de empleo luego de su liberación. El Departamento de Prisiones de éste país facilita la mano de obra y los locales para los talleres, mientras que las empresas aportan la maquinaria, las materias primas, las competencias técnicas y la comercialización de los productos. Además, las empresas, pagan el alquiler de los locales, los servicios, el seguro y salarios para los internos, manifiesta que el Gobierno ha informado que los

⁶⁸ Oficina Internacional del Trabajo, *Informe III (Parte IB): Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957, (núm. 105)*, (Ginebra: 2009), parr. 55

⁶⁹ *Ibíd.* parr. 103

internos participan de forma voluntaria y que no existen sanciones si no lo hacen. Esto generaría el carácter de voluntariedad y el consentimiento requerido para evitar el trabajo forzoso.

Lastimosamente, a pesar de la normativa desarrollada, hay muchas denuncias respecto al tema, como se dijo en un inicio, dentro del centro de privación de libertad no solamente se manejan buenas voluntades sino que existen diversas relaciones de poder inequitativas que muchas veces son respaldadas por reglamentaciones internas o administrativas a las que, como es normal en los casos de los privados de libertad, nadie pone mucha atención. El informe ⁷⁰ revela que la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) ha denunciado casos en los que a los reclusos que se niegan a realizar trabajos se les rechaza la oportunidad de ser puestos en libertad anticipadamente junto a determinados privilegios y tiempo fuera de las celdas.

De forma similar, organizaciones de trabajadores de países como Alemania, Australia, Francia, Austria entre otros países industrializados han denunciado los salarios, términos y condiciones de trabajo de las personas privadas de libertad. En África en cambio se ha atribuido el trabajo penitenciario a las condiciones económicas, en Madagascar específicamente se lo realiza *por el bien del país* (el énfasis es añadido)⁷¹

De manera específica, los convenios 29 y 105 de la OIT establecen las condiciones mínimas que debe tener el trabajo en centros carcelarios para estar fuera del trabajo forzoso, el artículo 2 literal c) del convenio 29 señala que no se considera trabajo forzoso “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”⁷², sin embargo, dentro de la privación de libertad el recluso ¿tiene algún tipo real de garantía adecuada? ¿Puede inferir su libertad de opinión para expresar su consentimiento o su negativa para trabajar?, ¿está en posición de oponerse sin ningún tipo de temor?, se podría considerar que dentro de la

⁷⁰ Oficina Internacional del Trabajo, *Alto al Trabajo Forzoso*. p. 67

⁷¹ Ibid.

⁷² Organización Internacional del Trabajo, *Convenio Sobre Trabajo Forzoso*, (Ginebra, 1930), artículo 2.

privación de libertad, dada la relación de poder inequitativa que existe la persona no tiene garantías adecuadas para poder expresar libremente su consentimiento o su negativa para trabajar sin ningún temor, ya que se pueden generar una serie de presiones o expectativas infundadas por parte de la persona privada de libertad. Por esto es sumamente importante que no solo se cuente con el consentimiento o negativa de la persona sino que además se evidencie que éste proceso fue correctamente informado y se realizó sin ningún tipo de coerción de por medio.

Respecto a ésta disposición es necesario analizar dos aristas. La primera referente a la intención de implementar como condición para el trabajo penitenciario la presencia de vigilancia y control de las autoridades públicas, es asegurar que éstas autoridades implementen condiciones mínimamente aceptables para que los privados de libertad realicen los trabajos, considerando que no pueden ejercer todos los derechos de los trabajadores libres, en el supuesto de que el centro de privación de libertad esté siendo administrado por particulares la supervisión y control estatal debe ser efectiva, regular y sistemática.⁷³

La segunda arista estaría relacionada con el tema de la cesión de la persona privada de libertad a empresas privadas para la realización de trabajo; su principal inconveniente es que esto puede derivar en una explotación u obligatoriedad, sin que la persona tenga la más mínima posibilidad de ejercer su voluntad. Se puede alegar que la práctica laboral puede colaborar en los distintos procesos que el Estado espera lograr con sus reclusos (como la libertad anticipada, la prelibertad o el régimen semiabierto en nuestro caso), sin embargo, sin desconocer ésta intención es necesario considerar las formas adecuadas para hacerlo de tal manera que los reclusos no pierdan en el proceso, el derecho a que el trato que reciben en la relación sea humano y se ajuste al trabajo decente.

Considerando la situación cautiva que tiene la persona privada de libertad poder dimensionar si existe voluntad plena para realizar los trabajos, obliga a realizar un detalle más profundo, considerando las condiciones de privación de libertad, este consentimiento debería realizarse por escrito y sería autenticado por autoridades públicas, podría además estar bajo el control judicial pertinente.⁷⁴

⁷³ Oficina Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, *Informe III (Parte 1B): Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957, (núm. 105), p. 28*

⁷⁴ *Ibíd.*

Además es necesario garantizar que el trabajo se realice en condiciones lo más similares a las condiciones en las que realiza su trabajo una persona en goce de su libertad; para esto es necesario garantizar niveles de salario adecuados, seguridad social y ocupacional adecuada, respecto a la estabilidad es necesario considerar que esto puede variar no solo por la finalidad de los programas de rehabilitación implementados por el estado y que se encuentran ligados con actividades laborales sino que además no se puede pasar por alto que existen distintas duraciones de las condenas⁷⁵, ante esto, para cumplir con los requisitos mínimos que requiere el trabajo digno sería necesario agregar el derecho tener horarios de trabajo adecuados, vacaciones remuneradas y gozar de días de feriado junto al de libertad de asociación o sindicalización, la aplicación de éste último se analizará más adelante al hacer referencia a la situación legal de los privados de libertad en el Ecuador.

⁷⁵ *Ibíd.*

Capítulo Segundo

Trabajo Digno en el Ecuador.

1. Panorama general del trabajo digno en el Ecuador.

1.1. El trabajo digno en la Constitución ecuatoriana.

Al referirse al derecho al trabajo la Constitución del Ecuador en su artículo 33 lo delimita⁷⁶ como un derecho y un deber social, un derecho económico, como fuente de la realización personal y base de la economía. Establece como garantías estatales el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, una vida decorosa, remuneraciones justas, el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.⁷⁷

Como se puede evidenciar en esta definición, si no se refiere de manera taxativa del trabajo decente o del trabajo digno, se utilizan sus elementos constitutivos para su redacción; en nuestro país además, se considera al trabajo como un derecho de libertad, el artículo 66 de la Constitución indica en su número 2 la garantía a la vida digna que asegure, entre otros derechos, el trabajo y empleo; y, de manera específica en el número 17 establece el derecho a la libertad de trabajo, con la prohibición de que una persona sea obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, dejando a salvo “los casos que determine la ley”⁷⁸

Cuando se avanza en el análisis constitucional se puede verificar que además el trabajo forma parte del régimen de desarrollo en donde se encuentra como objetivo la construcción de un sistema económico justo, democrático solidario y sostenible que se base, entre otros aspectos, en la generación de un trabajo digno y estable (artículo 276) por lo que se le dedica un capítulo especial denominado “Trabajo y Producción”; dentro de éste capítulo el Estado reconoce todas las modalidades de trabajo, entre las que constan aquellas en relación de dependencia y las autónomas, y reconoce además como actores sociales productivos a todas las trabajadoras y

⁷⁶ En el presente Capítulo se utilizarán los conceptos de: delimitación, limitación y restricción de derechos que fueron analizados en el Capítulo precedente.

⁷⁷ Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución de la República, Registro Oficial 449* (20 de octubre, 2008), artículo 33.

⁷⁸ *Ibíd.*, artículo 66

trabajadores (artículo 325), a la vez, lo limita, estableciendo principios que sustentan el ejercicio del derecho (artículo 326), entre los que se encuentran⁷⁹:

1. El deber estatal de impulsar el pleno empleo y promover la eliminación del subempleo y desempleo.
2. La irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales.
3. El principio *in dubio pro operario*.
4. La igualdad entre el valor del trabajo y la remuneración.
5. El derecho a realizar sus actividades laborales en un ambiente adecuado que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. El derecho a recibir rehabilitación después de un accidente o enfermedad de trabajo y a ser reintegrada y mantener la relación laboral.
7. El derecho y libertad de organización sin autorización previa (formar sindicatos, gremios, asociaciones, etc.), tanto para empleadores como trabajadores, en éste último caso el Estado tiene la obligación de estimular su creación y participación.
8. La adopción del diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos. Las transacciones serán válidas siempre que no implique la renuncia de derechos y sea celebrada con la autoridad competente.
9. El arbitraje y la conciliación para los conflictos colectivos de trabajo.
10. El derecho a la huelga que incluye las garantías necesarias para los representantes gremiales y, el derecho al paro para los empleadores; entre otras.⁸⁰

De igual manera, en el artículo 327 establece limitaciones al derecho ratificándose en la necesidad de que la relación laboral sea bilateral y directa junto a la prohibición de precarización laboral (intermediación y tercerización, contratación por horas, entre otras). En lo que concierne la remuneración ésta debe cubrir al menos las necesidades de la persona trabajadora y su familia, es inembargable, con excepción del pago de pensiones alimenticias (artículo 328)⁸¹.

Posteriormente (artículos 329 hasta el artículo 333), se hace referencia a grupos específicos, tal como lo requiere el Comité de DESC y se lo analizó

⁷⁹ *Ibíd.*, artículos 276 y 325.

⁸⁰ *Ibíd.*, artículo 326

⁸¹ *Ibíd.*, artículo 328

anteriormente; entre éstos grupos están los jóvenes, las mujeres, las personas discapacitadas y se reconoce el trabajo doméstico⁸², de ésta manera la Constitución ecuatoriana incluye todas las categorías requeridas por el Comité.

1.2. El trabajo digno y la legislación ecuatoriana específica. Código de Trabajo.

Haciendo referencia a legislación específica, el Código de Trabajo lo denomina como un derecho y un deber social, de manera similar a la OEA, prescribe la libertad de trabajo y de contratación, la irrenunciabilidad de derechos, la protección preferencial al trabajador y de manera taxativa el Código en el artículo 3, luego de establecer la libertad de contratación indica también que, con lo que se crea una restricción legal al ejercicio del derecho:

“ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo en casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado”⁸³.

De la misma manera, el Código establece determinadas características para que se efectivice un contrato de trabajo como la prestación de servicios lícitos y personales, la existencia de dependencia, remuneración regulada por la ley, la contratación colectiva y la costumbre, según lo prescrito en su artículo 8⁸⁴.

Como ley especializada, el Código de Trabajo amplía los conceptos y se encarga de regular las relaciones laborales, relaciones colectivas y de establecer la forma judicial de resolver las controversias que se deriven de las relaciones laborales.

En este punto al ser necesario analizar la aplicabilidad de los conceptos del trabajo digno establecidos en el primer capítulo en el Ecuador. Como se había mencionado, el trabajo digno consiste en el respeto a *derechos generales* y *derechos específicos* relacionados con el derecho al trabajo; antes de pasar a analizar el derecho general a elegir libremente un trabajo y los derechos específicos que forman parte del trabajo digno; en el caso ecuatoriano, para evitar cualquier tipo de cuestionamiento referente a la vigencia de la normativa internacional y los criterios

⁸² *Ibíd.*, artículos 329 - 333

⁸³ Ecuador, Congreso Nacional del Ecuador, *Código del Trabajo (codificación) Registro Oficial No. 167* (16 de diciembre, 2005), artículo 3.

⁸⁴ *Ibíd.*, artículo 8

del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, se requiere hacer una consideración especial a la forma en la que nuestra Constitución trata a los Derechos Humanos ya que al hacer referencia tanto a trabajo digno como a los privados de libertad hay varios documentos internacionales como declaraciones, reglas, principios y otros que no necesariamente encajan dentro del rango de tratados internacionales.

1.3. Análisis de aplicabilidad de instrumentos internacionales en el país.

Acorde con lo manifestado en líneas anteriores, existen instrumentos internacionales, como la Convención Americana de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, las declaraciones de la OIT, las mencionadas Observación No. 18 del Comité de DESC y las Reglas Mínimas de Tratamiento a los Reclusos además de otros instrumentos que tienen como finalidad proteger los derechos humanos fundamentados en los ideales y principios de igualdad, justicia y libertad, y con la prohibición absoluta de que llegue a existir cualquier tipo de discriminación en la aplicación de los derechos consagrados en mencionados documentos; sin embargo, se ve necesario la aplicabilidad de éstos instrumentos en nuestro país.

Según Luis Pásara, la normativa internacional fortalece su vigencia de manera complementaria de dos formas: la primera está fundamentada en el surgimiento de la jurisdicción internacional y la otra se basa en la vigencia de las normas internacionales. La jurisdicción internacional ha fortalecido su vigencia complementariamente de dos maneras. La primera de ellas es el surgimiento de la jurisdicción internacional, que es la vía que se puede considerar como más visible, la segunda forma es la instauración de las normas para que formen parte de los diferentes ordenamientos jurídicos de los estados, ésta forma no es tan visible pero quizá es mucho más importante que la primera; si se incorporan las normas internacionales al ordenamiento jurídico estatal se garantiza la aplicabilidad interna, ésta aplicabilidad proviene de dos factores: el primero consiste en los actos estatales de suscribir y ratificar las normas internacionales y el segundo, es la expresión de vigencia de las normas internacionales una vez cumplido con el primer factor, ésta expresión normalmente es una disposición constitucional. De esta manera, el Estado,

dando cumplimiento a su legislación interna incorpora los diversos contenidos de un acuerdo internacional dentro de su ordenamiento jurídico interno.⁸⁵

Ésta incorporación trae consigo un tema importante relacionado con la jerarquización, ya que es por medio de éste criterio que normalmente se resuelve posibles conflictos entre los contenidos y disposiciones de la norma internacional con la normativa interna. Existen distintos tipos de jerarquización que pueden resumirse en:

El rango *supraconstitucional*, que sitúa a la normativa internacional sobre la constitución nacional;

El rango *constitucional*, que ubica a la norma internacional en una escala igual a la de la constitución del estado;

El rango *supralegal*, que encuadra a la norma internacional debajo de la constitución pero sobre la normativa legal ordinaria; y

El rango *legal*, que le reconoce a la normativa internacional el mismo rango que la ley ordinaria, razón por la que en caso de conflicto se aplicarán reglas temporales, la norma posterior deroga tácitamente la norma anterior.⁸⁶

En el caso de la Constitución del Ecuador, según lo que indica el artículo 424: “La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público”⁸⁷; se establecería un modelo intermedio entre el rango supra constitucional y el rango constitucional, ya que según lo establecido en mencionado artículo, los derechos contenidos en los tratados deben prevalecer incluso sobre la Constitución, si es que de su aplicación se desprende un trato más favorable a los derechos de las personas.

De igual manera, cuando la Constitución instaura los principios de aplicación de los derechos humanos, el artículo 11 en su número tres indica que los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por parte de cualquier

⁸⁵ Luis Pásara, “El Uso de Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos en la Administración de Justicia” en Ramiro Ávila Santamaría, Nicole Pérez Ruales, Carolina Villagomez Páez, equipo de apoyo, Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, *Serie Justicia y Derechos Humanos. Neoconstitucionalismo y Sociedad*, (Quito: Imprenta V&M Gráficas, 2008) pp. 29 – 31

⁸⁶ *Ibíd.* p. 32.

⁸⁷ Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución de la República*, artículo 424

servidor público, administrativo y judicial y de igual manera ante éstos funcionarios. También dispone que los derechos serán plenamente justiciables y que no puede alegarse inexistencia de norma jurídica con la intención de justificar la vulneración o desconocimiento del derecho ni para desechar una acción por esos hechos, o negar su reconocimiento⁸⁸.

La Constitución también impone distintas normas de interpretación respecto a los instrumentos internacionales de derechos humanos, así en el artículo 417 señala: “(...) En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución”⁸⁹.

En resumen, la Constitución ecuatoriana le da a la normativa internacional de derechos humanos el mismo rango que a la constitucional, con excepción de aquellos casos en los que la norma internacional de un tratamiento más favorable a los derechos humanos, es decir “debe interpretarse que cada vez que en el texto se dispone normativamente algo respecto de los derechos constitucionales debe entenderse que el mismo mandato se halla establecido para los derechos humanos de fuente internacional.”⁹⁰

Es necesario dejar constancia también que los instrumentos internacionales son de dos clases: los tratados que son aquellos tratados, convenios, pactos, protocolos, que tienen la misma naturaleza jurídica requieren un trámite de aprobación por parte del estado que normalmente es parlamentaria, su ratificación debe depositarse ante el organismo internacional; una vez ratificados, son instrumentos que tienen fuerza vinculante y que pueden ser invocados ante una autoridad judicial como cualquier otra norma vigente. Por otro lado está el conocido como *soft law* que no tiene proceso de ratificación y que, enumera derechos pero no tienen consigo un mecanismo de protección internacional; normalmente se dice que no son vinculantes sino son meramente declarativos y por eso se los denomina como “derecho suave”⁹¹.

⁸⁸ *Ibíd.*, artículo 11.

⁸⁹ *Ibíd.*, artículo 417.

⁹⁰ Luis Pásara, “El Uso de Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos en la Administración de Justicia”. p. 34

⁹¹ Ramiro Ávila Santamaría, “Los Principios de Aplicación de los Derechos”, en David Cordero, edit., Fundación Regional de Asesoría en Derechos humanos INREDH, *Nuevas Instituciones del Derecho Constitucional Ecuatoriano*, (Quito: Imprenta Cotopaxi, 2009). p. 48

A pesar de su naturaleza los instrumentos internacionales que forman parte del *soft law* son también importantes, porque brindan las directrices de aplicación de derechos. Además, en el Ecuador, sí es posible invocar los derechos incluidos dentro de los instrumentos *soft law* “no solo porque en Ecuador se pueden invocar los derechos que emanen de la dignidad, que el *soft law* puede ayudar a enunciarla, sino también porque el artículo *in comento* (sic. Artículo 11 de la Constitución) de manera clara establece que los derechos que reconoce Ecuador están en los instrumentos de derechos humanos. Si la voluntad expresa era restringir las fuentes a los tratados, creemos que se hubiera expresado de ese modo.”⁹²

Es con la cláusula abierta que se remite a la dignidad humana que en el Ecuador se deja la posibilidad de que los derechos no establecidos en la Constitución ni en algún instrumento internacional sean justiciables⁹³. También hay que tener en cuenta que a pesar de que en su gran mayoría los derechos humanos están reconocidos normativamente no solo en textos constitucionales sino también en textos legales, el inconveniente principal es que su reconocimiento no basta, sino que, su aplicación no se traduce en prácticas incorporadas al comportamiento diario de las autoridades y funcionarios públicos⁹⁴. Es por ésta, entre otras razones, que la aplicación de los derechos termina viéndose limitada.

A juicio de Luis Pásara, las dificultades de aplicación de los derechos humanos por parte de los jueces y demás funcionarios se encuentran con cuatro obstáculos relevantes:

El primero se basa en la frecuente falta de independencia de los organismos que ejercen la función judicial, de manera particular de los jueces. Esta falta de independencia termina por comprometer las decisiones judiciales en todas las áreas. Con éste antecedente, el autor considera que la independencia judicial debe tener dos puntos fundamentales que son: el sistema por medio del cual se designa a los jueces y el segundo las llamadas presiones que comprometen las decisiones del poder judicial.

El segundo obstáculo se basa en la capacidad de resistencia que tengan los jueces designados para tomar decisiones libremente respecto a las presiones por parte

⁹² *Ibíd.*

⁹³ *Ibíd.* 49.

⁹⁴ Luis Pásara, “El Uso de Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos en la Administración de Justicia”. pp. 26 - 28

del poder (sin importar el grupo que lo ejerza) y evitar así tomar decisiones inadecuadas. Está ligado con la insuficiente atención que tanto institucional como públicamente se presta a las decisiones judiciales, al no existir la publicidad suficiente respecto a los fallos judiciales tampoco hay una crítica profesional respecto a la misma. Este particular da la oportunidad para que exista impunidad en las decisiones judiciales que pueden terminar siendo condescendientes con violaciones a los derechos humanos a la vez, frustra los esfuerzos que puedan hacer los jueces que dentro de su trabajo serio reconocen la vigencia efectiva de normas de derechos humanos.

El tercer obstáculo consiste en la falta de comprensión real respecto a la problemática de derechos, esta incompreensión se ve reflejada no solo en la judicatura y en la y de la clase política del país, es un problema que se fundamenta en los derechos humanos y su falta de desarrollo legislativo, académico y social; ésta problemática sigue sin poder subsanarse por completo ya que en ocasiones, a pesar de desarrollo normativo existe una falta total de capacitación de los actores de la justicia para el conocimiento, manejo y correcta aplicación de las normas.

Por último, existe un cuarto obstáculo, que a juicio de Pásara es el más preocupante y está relacionado directamente con el desconocimiento y apatía que tiene la ciudadanía de sus derechos y la exigibilidad de los mismos. Esto inhabilita al ciudadano para poder exigir el cumplimiento de los derechos que le corresponden y para respaldar las acciones judiciales o administrativas que en verdad velen por el cumplimiento de las garantías⁹⁵.

Ahora, una vez que se ha logrado tener un panorama general de la situación de la aplicación de derechos en el Ecuador, el análisis volverá a centrarse en el *derecho general* a elegir y aceptar libremente un trabajo y a los *derechos específicos* que forman parte del trabajo digno.

2. Análisis de los elementos constitutivos del trabajo digno en el Ecuador.

Como se dijo en el capítulo anterior, el trabajo digno contempla la protección y respeto de todos los derechos humanos, para fines prácticos solamente se analiza la protección del derecho a elegir libremente un trabajo, en el caso ecuatoriano se encuentra constitucionalmente establecido en el artículo 33, al señalar como una de

⁹⁵ *Ibíd.*

las características del derecho al trabajo la necesidad de que sea libremente escogido o aceptado, forma parte de los derechos de libertad pues se garantiza, además de la libertad de elección la prohibición de obligar a una persona a realizar un trabajo gratuito o forzoso (artículo 66 número 17)⁹⁶. Legalmente se encuentra en el artículo 3 del Código de Trabajo que textualmente prescribe que:

“El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. (...)”⁹⁷

Como se deja en evidencia, la voluntariedad no solamente es un requisito legal sino constitucional, implica, el respeto irrestricto a la dignidad humana pues es una derivación de la voluntad de la persona, es un reconocimiento a la libertad.

Ahora, para hacer referencia a los derechos específicos que se encuentran inmersos en el concepto del derecho al trabajo digno se iniciará con uno de los elementos básicos del concepto de trabajo en general.

En nuestro país, el término salario digno se encuentra constitucionalmente delimitado en el artículo 328, al señalar que la remuneración será justa, con un “salario digno que cubra las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia”⁹⁸; se indica que éste monto será inembargable con excepción por concepto de pago de pensiones alimenticias.

Como ya se mencionó, el salario digno no necesariamente es el salario mínimo o básico establecido, la disposición transitoria vigésimo quinta de la Constitución establece la obligación de revisar el salario básico hasta de manera progresiva alcanzar el salario digno y además, que el salario básico tenderá a ser equivalente al valor de la canasta familiar⁹⁹, en concordancia a esto se pronuncia también el Código de Trabajo en su artículo 81 inciso cuarto al indicar que la revisión anual del salario básico será progresiva hasta alcanzar el salario digno¹⁰⁰; es decir, en el Ecuador el salario digno tiene que ir más allá del monto estimado para la canasta básica.

⁹⁶ Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución de la República*, artículo 66.

⁹⁷ Congreso Nacional del Ecuador, *Código del Trabajo*, artículo 3.

⁹⁸ Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución de la República*, artículo 328.

⁹⁹ *Ibíd.*

¹⁰⁰ Congreso Nacional del Ecuador, *Código del Trabajo*, artículo 81.

En el caso específico del salario digno, el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones (COPCI) tiene una definición propia en su artículo 8:

“El salario digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la personas trabajadora así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar. El costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar serán determinados por el organismo rector de las estadísticas y censos nacionales oficiales del país, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del salario digno (...)”¹⁰¹

El mismo cuerpo legal establece también los distintos componentes que debe tener el salario digno a fin de poder determinar su forma de cálculo, entre los que están: el sueldo mensual, las décimo tercera y décimo cuarta remuneraciones (artículos 111 y 113 del Código de Trabajo) divididos para doce; las comisiones variables que pague el empleador a los trabajadores que se encuentren dentro de las prácticas mercantiles legítimas y usuales, las utilidades de la empresa (recientemente reguladas por la Ley de Justicia Laboral), los beneficios establecidos por contratos colectivos y las contribuciones voluntarias periódicas, los fondos de reserva.

Por otro lado, a pesar de que, como se hizo referencia en el Capítulo Primero del presente trabajo, al hablar de seguridad e higiene laboral no se hace referencia a la seguridad social, que es un derecho independiente al derecho al trabajo en nuestro país sin embargo la seguridad laboral y los riesgos de trabajo están ligados directamente con el derecho a la seguridad social.

La Constitución en su artículo 368 señala que el seguro universal cubrirá entre otros temas los riesgos del trabajo, de la misma manera se pronuncia el Código del Trabajo en su artículo 38 al establecer que los riesgos provenientes del trabajo están a cargo del empleador incluidas las indemnizaciones correspondientes siempre que el beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social¹⁰².

Basándose precisamente en la relación asimétrica de la que se hizo referencia al momento de definir éste derecho, se encuentran entre las restricciones legales que tiene el empleador al momento de contratar, obligaciones como: la de sujetar la instalación de sus oficinas, fábricas o talleres en estricto cumplimiento a medidas de seguridad, higiene de trabajo y las leyes y reglamentos en consideración a éstas,

¹⁰¹ Ecuador, Asamblea Nacional del Ecuador, *Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones*, Registro Oficial No. 351 (Quito, 29 de diciembre, 2010), artículo 8.

¹⁰² Congreso Nacional, *Código del Trabajo*, artículo 38

además de indemnizar a los trabajadores por accidentes de trabajo o enfermedades que se deriven de su profesión (artículo 42)¹⁰³.

Específicamente se considera que riesgos de trabajo “son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, por ocasión o por consecuencia a su actividad” al igual que las enfermedades del trabajo que son concebidas como las “afecciones agudas y crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador que producen incapacidad” y los accidentes de trabajo que son “todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona el trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión y por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”; tal como lo establecen los artículos 327, 248 y 349 del Código del Trabajo¹⁰⁴.

Sin embargo, el empleador no siempre es responsable de éstos acontecimientos, se encuentra exento de responsabilidad cuando el accidente hubiese sido provocado de manera intencional por la víctima o sus familiares o se produjere de forma exclusiva por su culpa, cuando se debe a fuerza mayor extraña al trabajo (es decir que no guarde ninguna relación con el ejercicio de la profesión o trabajo (artículo 354 Código de Trabajo)¹⁰⁵.

El Código también establece las diferentes formas de prevención de los riesgos, las medidas de seguridad e higiene, los puestos de auxilio y otros mínimos de seguridad que debe tener en cuenta el empleador a partir del artículo 410.

Otro elemento constitutivo del concepto de trabajo digno es la oportunidad de promoción interna de los trabajadores. En nuestro país no se encuentra especialmente delimitada, la Constitución hace mención a la oportunidad de promoción respecto a quienes realizan sus funciones en el servicio público, incluyendo las fuerzas armadas (artículo 160) e indica en su artículo 228 que las oportunidades tanto de ingreso como de promoción dentro del servicio público se realizarán por medio de un concurso público de méritos y oposición; de la misma manera, se garantiza la formación y capacitación continua de los servidores públicos y de determinados grupos vulnerables como los jóvenes y las personas adultas mayores (artículos 38 número 2, 39 y 234)¹⁰⁶.

¹⁰³ *Ibíd.*, artículo 42.

¹⁰⁴ Congreso Nacional, *Código del Trabajo*, artículos 327, 348 y 349.

¹⁰⁵ *Ibíd.*, artículo 354.

¹⁰⁶ Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución de la República*, artículos 38, 39 y 234.

Por su parte, el Código de Trabajo no hace mayor alusión a la promoción y ascensos sino en los artículos 167 que hace mención a la promoción que merece el aprendiz con los conocimientos calificados para llegar a ser operario u obrero y el 328 al hacer referencia al escalafón que deberán manejar las empresas de transporte para los ascensos por antigüedad y méritos.¹⁰⁷

Por otro lado, dentro del derecho al trabajo digno se encuentra el derecho a tener y disfrutar de tiempo libre; en lo relacionado al trabajo éste derecho se limitaría como: tener horarios de trabajo adecuados y gozar de vacaciones y días libres.

Se ha establecido que las horas de trabajo se determinan por el tiempo en el que el trabajador está a disposición del jefe, con esa concepción concuerda la legislación ecuatoriana según el artículo 61 del Código de Trabajo, además se restringe a la jornada máxima de trabajo en ocho horas diarias de tal manera que no exceda de cuarenta horas semanales (artículo 47 del Código de Trabajo); esta jornada podrá extenderse por concepto de horas extraordinarias, suplementarias o de recuperación¹⁰⁸; éstos parámetros concuerdan con los Convenios de la OIT para el efecto que fueron descritos anteriormente.

En el desarrollo de la jornada laboral, se evidencian distintas restricciones, así se encuentra la jornada especial que dependerá de las determinaciones de las distintas comisiones sectoriales respecto a las industrias en las que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa para lo que fijarán el número de horas laborables (artículo 48). La jornada nocturna refiriéndose a aquella que se realiza desde las 19h00 a las 06h00 del día siguiente, éste tipo de jornada da derecho a igual remuneración que la diurna con un aumento del veinticinco por ciento (artículo 49)¹⁰⁹.

Dado que la jornada máxima se encuentra dentro de las cuarenta horas (ocho horas diarias), el artículo 49 del Código de Trabajo establece que las jornadas no pueden exceder de cinco a la semana y que los días sábados y domingos son días de descanso forzoso, si por determinadas circunstancias no se puede interrumpir las funciones esos días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso en

¹⁰⁷ Congreso Nacional, *Código del Trabajo*, artículos 167 y 328.

¹⁰⁸ Congreso Nacional, *Código del Trabajo*, artículos 61 y 47.

¹⁰⁹ *Ibíd.*, artículos 48 y 49.

común acuerdo entre el trabajador y el empleador¹¹⁰. Para autorizar el trabajo los fines de semana, el Código de Trabajo establece determinadas circunstancias como:

- La necesidad de evitar un grave daño al establecimiento, un caso fortuito o fuerza mayor que demande de manera impostergable la atención del trabajador; en este caso el tiempo de trabajo debe limitarse de manera estricta al necesario para atender el daño o peligro y el empleador deberá comunicar el incidente a la autoridad administrativa (inspector de trabajo) dentro de las veinticuatro horas siguientes al accidente o peligro.
- La condición de que las labores no puedan interrumpirse por la naturaleza del servicio que preste, por razones de carácter técnico o porque su interrupción genera perjuicios al interés público.
- El descanso semanal, además es remunerado, es decir, no se puede descontar de la remuneración los días no laborables tal como lo establece el artículo 53 del Código¹¹¹.

Por otro lado, las vacaciones remuneradas anuales están establecidas también en legislación nacional, el artículo 69 del Código indica que se concederán quince días de descanso ininterrumpido, éstos quince días incluirán días no laborables; si el trabajador hubiese prestado sus servicios por más de cinco años para el mismo empleador tendrán derecho de gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada año excedente a los cinco años, sin que el excedente sobrepase los quince días; ese tiempo también puede ser recompensado con dinero si es que el empleador lo decide.

La remuneración que corresponda al pago de vacaciones deberá ser cancelada de manera adelantada; también se regulan las vacaciones de los adolescentes. El derecho a vacaciones es irrenunciable, y no puede ser compensado con su valor en dinero, (artículo 72)¹¹². Esto implica que el trabajador tiene derecho a gozar de vacaciones remuneradas una vez al año (tal como lo establece el Convenio de la OIT para el efecto suscrito en 1970) y a disfrutar de feriados (o días festivos) nacionales o mundiales sin que esto implique una disminución en su remuneración mensual.

También se encuentran reguladas las fiestas cívicas, como días de descanso obligatorio dentro de los que están las fechas establecidas en el artículo 65 del

¹¹⁰ *Ibíd.*

¹¹¹ Congreso Nacional, *Código del Trabajo*, artículo 53.

¹¹² *Ibíd.*, artículo 72

Código de Trabajo, las jornadas se considerarán como realizadas para el efecto del pago de la remuneración siempre que no coincida con los días de descanso semanal.¹¹³

Otro eje básico del trabajo digno es el derecho a la sindicalización que en nuestra Constitución (artículo 326 números 7 y 8) se delimita no solamente como la libertad de asociación sino además de manera específica, el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras sin necesidad de autorización previa, dejando claro además que éste derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización así como afiliarse y desafiliarse libremente; también se garantiza la organización de los empleadores, además el Estado se compromete a estimular la creación de organizaciones de trabajadores y de empleadores así como promover su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.¹¹⁴

Legalmente, el derecho a la sindicalización se instaura en el Código de Trabajo, a partir del artículo 440 en el que se garantiza la libertad de asociación sin ninguna distinción y, al igual que la Constitución, sin necesidad de autorización previa, libertad de afiliarse o retirarse de las mismas y el derecho de las asociaciones y sindicatos a constituir federaciones y confederaciones así como afiliarse o desafiliarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o empleadores. Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas sino mediante lo dispuesto en el procedimiento legal¹¹⁵.

Las asociaciones de trabajadores tendrán la protección del estado siempre que consigan los siguientes fines:

- La capacitación profesional,
- La cultura y educación de carácter general o aplicada a la rama de trabajo específica.
- El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas de ahorro o cajas de crédito; y
- Las demás actividades que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y su defensa.¹¹⁶

¹¹³ *Ibíd.*, artículo 65

¹¹⁴ Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución de la República*, artículo 326.

¹¹⁵ Congreso Nacional, *Código del Trabajo*, artículo 440.

¹¹⁶ *Ibíd.*

El Código de Trabajo además restringe el derecho estableciendo los requisitos y medios para instituir las asociaciones de trabajadores y sus respectivas directivas. También se insta una garantía específica a fin de proteger a los dirigentes sindicales en el artículo 187 en el que se considera como ineficaz el despido intempestivo de un miembro de la directiva sindical por el tiempo que ejerza sus funciones y un año después; el artículo 452 indica que no se podrá despedir (excepto por las causales de visto bueno) a ninguno de los trabajadores desde que se notifique a la autoridad administrativa de que los trabajadores se han reunido en asamblea general para constituir una asociación hasta que se integre la primera directiva¹¹⁷.

Por último, y derivado del derecho a la sindicalización se encuentra el derecho a la huelga, delimitado constitucionalmente en el Ecuador, como uno de los derechos de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales, garantizando además los derechos de los dirigentes y el paro en el caso de los empleadores (artículo 326 número 14), a la vez, dado que la naturaleza de la huelga es la suspensión de las actividades laborales, se limita la paralización de servicios públicos como salud, saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transporte público, correo y telecomunicaciones (artículo 326 número 15)¹¹⁸.

En efecto, como lo indica el Código de Trabajo, señala que la única razón por la que un trabajador puede suspender sus labores es la huelga (artículo 46 literal h), la huelga se puede declarar, cuando haya existido despidos a pesar de haber presentado a la autoridad administrativa el proyecto del contrato colectivo y que se haya notificado al empleador; si después de haber sido notificado el empleador con el pliego de peticiones éste no contestase en el término legal o si su contestación fuese negativa; si no se constituyera el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término legal (artículos 235 y 497).

A pesar de que la huelga es una forma legal de suspender las labores, tiene restricciones que implican parámetros y procedimientos legales establecidos como la presentación del pliego de peticiones y someter la disputa al Tribunal de Conciliación y Arbitraje (artículo 470); mientras dure la mediación y las

¹¹⁷ Congreso Nacional, *Código del Trabajo*, artículo 187 y 458.

¹¹⁸ Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución de la República*, artículo 326.

negociaciones no se podrá declarar la huelga (artículo 471 y siguientes)¹¹⁹. Durante los días de huelga los trabajadores tienen derecho a cobrar su remuneración de manera normal, a excepción de los casos establecidos en el artículo 504 del Código de Trabajo entre los que se encuentran: la decisión unánime del tribunal, el rechazo total del pliego de peticiones y las declaratorias fuera de las causales legales anteriormente establecidas¹²⁰.

3. Políticas Públicas.

Con la Constitución del 2008 se creó también un régimen de planificación de políticas estatales llamado Plan Nacional del Buen Vivir (en adelante el Plan), se desarrolla temporalmente y, la época que nos compete está en el Plan desarrollado para los años 2013 a 2017¹²¹; teóricamente está fundamentado en los objetivos, deberes y funciones que establece el régimen de desarrollo establecido por la Constitución a partir del artículo 275¹²². El Plan establece diversos objetivos y está acompañado por un sistema de monitoreo y evaluación que hará posible que se conozcan los impactos de la gestión pública y generar alertas que permitan tomar decisiones oportunas, además formula indicadores y metas.¹²³

Dentro de esos objetivos, se puede encontrar el objetivo número 9 que se fundamenta en: garantizar el trabajo digno en todas sus formas. Para desarrollar este objetivo, el Plan inicia haciendo referencia a la concepción, que la denomina como, capitalista del trabajo en la cual el trabajo es un medio de producción que puede ser explotado y por ende llevado a la precarización y que está subordinado a la conveniencia de los dueños del capital económico y alejado de la realidad familiar del trabajador y su desarrollo personal; señala que en contraste con ésta idea, la Constitución de la mano con los principios del buen vivir establece al trabajo como una fuente de realización personal y como condición para alcanzar la vida plena, tal como se lo mencionó ya en la parte pertinente (artículo 33 de la Constitución)¹²⁴.

¹¹⁹ Congreso Nacional, *Código del Trabajo*, artículo 471.

¹²⁰ *Ibíd.*, artículo 504.

¹²¹ Ecuador, Consejo Nacional de Planificación, *Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, Suplemento de Registro Oficial No. 78*, (Quito, 11 de septiembre, 2013).

¹²² Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución de la República*, artículo 275.

¹²³ Consejo Nacional de Planificación, *Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017*. p. 273

¹²⁴ *Ibíd.*

El Plan indica que los principios y orientaciones que rigen al país reconocen la supremacía del trabajo humano sobre el capital y deja de concebirlo como un factor de producción sino como un elemento del buen vivir y como base para que se desarrolle el talento de las personas; señala que el trabajo debe estar dirigido a la realización personal y a la felicidad, además de ser un mecanismo de articulación social y económico.

Dado que la Constitución, como se lo mencionó también, establece que el régimen de desarrollo debe basarse en la generación de trabajo digno y estable, el mismo que debe desarrollarse en estricto apego al respeto a los derechos de los trabajadores; exige la creación de políticas públicas que además de impulsar las actividades económicas que generan el trabajo garanticen además remuneraciones justas, ambientes de trabajo adecuados, estabilidad laboral y hacerlo sin discriminación.¹²⁵ De la misma manera, se considera que la sociedad no solamente debe fomentar la mayor cantidad de trabajo posible, sino que debe hacerlo dentro de los niveles óptimos de garantía y respeto de los derechos humanos, en base al principio de igualdad en las oportunidades de trabajo y erradicando cualquier figura que precarice la condición laboral y la dignidad humana.

Esto también implica que el estado debe intervenir de forma directa a fin de asegurar el acceso al trabajo a las poblaciones vulnerables y de garantizar la aplicación estricta del concepto que la Constitución impone como derecho al trabajo.¹²⁶ Otras acciones del Estado deben estar dirigidas a garantizar la generación de trabajo digno en el sector privado, incluyendo, aquellas formas de producción y de trabajo que históricamente han sido invisibilizadas y desvalorizadas; para esto el Estado debe generar trabajo en condiciones dignas, buscar el pleno empleo, reducir el trabajo informal y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales estableciendo la sostenibilidad de actividades de autoconsumo o autosustento y cuidado humano con enfoque en la protección de derechos y género.¹²⁷

El Plan, genera un diagnóstico de la situación al momento de su creación a fin de generar propuestas para el correspondiente periodo (2013-2017). Dentro del diagnóstico se hace un análisis de las implicaciones que trae consigo la normativa constitucional al establecer que el régimen de desarrollo debe basarse en trabajo

¹²⁵ *Ibíd.*, p. 274

¹²⁶ *Ibíd.*

¹²⁷ *Ibíd.*

digno y estable; con lo que el estado tiene como rol protagónico impulsar las actividades económicas para garantizar a los trabajadores oportunidades de empleabilidad, remuneraciones justas, condiciones saludables de trabajo, estabilidad y seguridad social, horarios adecuados que permitan conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.

Por lo indicado se deben crear condiciones que impidan la discriminación y que permitan abolir trabajos precarios y contrarios a la dignidad humana¹²⁸. Ahora, para efectos de éste trabajo se desarrollarán las características del trabajo digno establecidas en el Plan con la intención de encontrar similitudes con las definiciones que han sido desarrolladas tanto doctrinaria y legalmente.

CARÁCTERÍSTICAS	PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR
Oportunidades de empleo:	El trabajo es el activo más importante que tiene una persona para generar ingreso que le permita a ella y su familia, tener una vida digna; por lo que se necesita la generación de una política pública que genere mecanismos de inserción laboral y que asegure la igualdad entre grupos vulnerables y el incremento de la productividad. ¹²⁹
Remuneración Justa.	Considerada como la remuneración que vaya de acuerdo con las capacidades de trabajador y digna, que permita la satisfacción de sus necesidades y las de su familia. ¹³⁰
Estabilidad Laboral.	Un tiempo de permanencia en el trabajo por medio del cual se intenta garantizar ingresos permanentes al trabajador y su permanencia como un activo de la empresa que cuente con trabajadores de experiencia dentro del proceso productivo y con compromiso laboral, generando un beneficio tanto para el trabajador como para el empleador ¹³¹ .
Prohibición de trabajo forzoso (libre elección del trabajo)	El Plan ¹³² considera que no existen estadísticas que den cuenta del número real de personas sometidas a formas de trabajo forzoso; en lo que respecta al trabajo infantil (niños de cinco a catorce años). Es necesario dejar constancia que no se hace referencia alguna respecto al trabajo forzoso en el que podría incurrirse en el caso de las personas privadas de libertad, al hablar de trabajo forzoso, el Plan únicamente se encuadra en el trabajo infantil.
Tiempo óptimo de trabajo.	Ya que la concepción de trabajo digno implica que es base para el despliegue del talento de las personas y la realización personal, lo que no puede entenderse como integral si no está ligada con el desarrollo satisfactorio de su vida personal y familiar lo cual también va de la mano de la construcción del buen vivir. Un indicador que refleja, a juicio del Plan, la conciliación entre el trabajo y la vida personal y familiar es el número de horas de trabajo decentes. ¹³³

Tabla 1

¹²⁸ *Ibíd.*, p. 275

¹²⁹ *Ibíd.*

¹³⁰ *Ibíd.*, p. 277.

¹³¹ *Ibíd.*, p. 279.

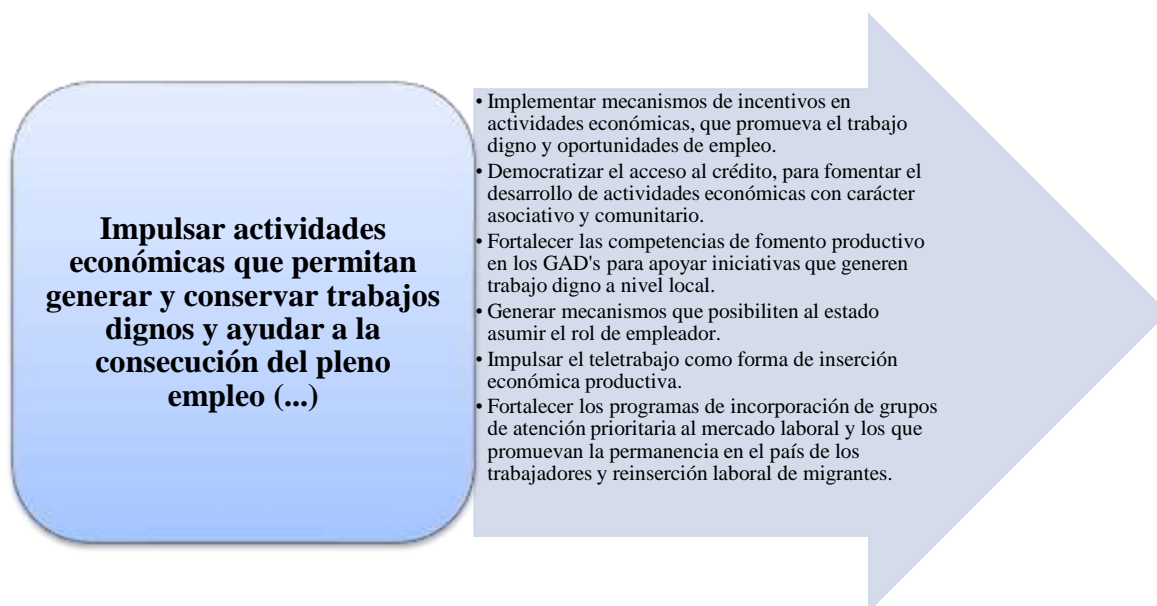
¹³² *Ibíd.*, 280

¹³³ *Ibíd.*, 281 - 282

Bajo estos parámetros, el Plan presenta políticas y lineamientos estratégicos para el periodo respectivo¹³⁴:



Con éstas políticas, se desarrollaron determinados lineamientos estratégicos que permiten delinear el camino para su cumplimiento; entre los lineamientos específicos están:



¹³⁴ *Ibíd.*, p. 282 - 285

Promover el trabajo juvenil en condiciones dignas y emancipadoras que promuevan sus capacidades y conocimientos

- Fortalecer programas enfocados a la incorporación de jóvenes al mercado laboral.
- Apoyar el desarrollo de los emprendimientos juveniles.
- Implementar incubadoras de proyectos que fomenten el emprendimiento.
- Profundizar el conocimiento emancipador.
- Priorizar el desarrollo de iniciativas económicas vinculadas con el desarrollo de tics.
- Implementar estrategias para dignificar autoempleos de subsistencia, propendiendo a su incorporación en el sector laboral formal.

Profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales:

- Fortalecer los mecanismos de control para garantizar condiciones de trabajo digno.
- Asegurar el pago de remuneraciones justas y dignas que garanticen las necesidades del trabajador y su familia
- Acceso a prestaciones de seguridad social nacional y trasnacional para los trabajadores y sus familias.
- Establecer mecanismos que aseguren entornos que minimicen los riesgos del trabajo.
- Implementar estrategias que lleven a reducir la informalidad.
- Promover medidas para la existencia y funcionamiento de organizaciones de trabajadores
- Impulsar mecanismos de diálogo y mediación laboral.
- Profundizar políticas de erradicación de explotación laboral, (infantil, doméstico y cuidado humano)
- Promover políticas que distribuyan de forma más justa la carga de trabajo.

Establecer y garantizar la sostenibilidad de las actividades de autoconsumo y autosustento, así como las actividades de cuidado humano con enfoque de género:

- Actualizar la normativa laboral para orientar el apoyo a actividades productivas.
- Implementar y fortalecer mecanismos para el aporte del trabajo de cuidado humano, de autoconsumo y autosustento.
- Establecer mecanismos que permitan democratizar el trabajo de cuidado humano y trabajo doméstico.
- Fortalecer la normativa para el desarrollo de la formación ocupacional y capacitación.
- Definir y estructurar los programas de formación ocupacional y capacitación.
- Implementar mecanismos de acreditación de las entidades de capacitación.
- Establecer programas de capacitación para la inclusión de grupos excluidos.
- Promover la cultura de excelencia del sector público a través de capacitación continua.

Hasta ahora, toda la legislación y políticas públicas implementadas y planificadas en el país han estado dirigidas a las personas que se encuentran en goce pleno de sus derechos, es decir a las personas que no se encuentran cumpliendo una pena privativa de libertad por el cometimiento de un delito. Al hacer referencia al trabajo forzoso, únicamente se menciona al trabajo infantil y se pasa por alto el tema del trabajo forzoso en la privación de libertad; si bien se hace mención al régimen de rehabilitación social se lo hace enfocado en los avances necesarios por tema de infraestructura y para evitar hacinamiento pero no en lo referente al derecho al trabajo digno dentro de mencionado régimen. En el capítulo siguiente se hará la referencia necesaria respecto al trabajo digno de las personas privadas de libertad.

Capítulo Tercero.

Trabajo Digno en el Régimen de Privación de Libertad (Centro de Rehabilitación Regional Centro Sierra Norte Cotopaxi).

Después de haber analizado los distintos elementos generales tanto doctrinarios como legales, se analizarán el trabajo digno a la luz de las limitaciones de la privación de libertad. De manera específica, si se buscan referencias exactas relacionadas con las personas privadas de libertad se puede encontrar que en nuestro país, son sujetos de protección especial, tal como lo establece el artículo 35 de la Constitución al considerarlos como uno de los grupos vulnerables; de igual manera, al establecer sus derechos específicos en el artículo 51 número cinco se instaure que entre otras, se garantiza la atención a sus necesidades laborales y productivas; en éste punto no se establece una garantía específica respecto al trabajo decente o al trabajo digno, los diferentes componentes que especifica en el derecho al trabajo se pueden encontrar los elementos constitutivos de los conceptos descritos anteriormente.

Con estos antecedentes, considerando que las personas privadas si bien tienen restringido su derecho a la libertad ambulatoria, teóricamente conservan su condición de ser humano y por ende su dignidad humana de la que se desprende los derechos humanos, por ésta razón, la privación temporal de la libertad ambulatoria y los derechos políticos, serían los únicos derecho restringido, por lo que los otros derechos, como el trabajo, quedarían intactos en medida de lo posible; sin embargo estar privado de libertad no implica únicamente restringir su libertad ambulatoria, implica que está privado de su familia, de sus hijos, de sus actividades diarias sean éstas laborales, médicas, educativas, deportivas, de ocio.

El Plan Nacional del Buen Vivir, tiene como sexto objetivo transformar a la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respecto a los derechos humanos¹³⁵; dentro de éste objetivo se encuentra el sistema de rehabilitación social, aquí se establece, por ejemplo que el Ecuador, en el año 2007 fue el país con mayores niveles de hacinamiento carcelario de la región andina con alrededor del 200%, a esto se le suma, según el Plan un sistema carcelario corrupto y carente de inversión que subsumió al sistema en una profunda crisis. En el año 2007 se declaró

¹³⁵ *Íbid.*, pp. 199 y sgts.

en emergencia el sistema penitenciario y se inició la construcción de nuevos centros de privación de libertad, adecuación de otros centros existentes y un modelo de atención integral para la rehabilitación social¹³⁶, con esto, la capacidad carcelaria aumentó de 7477 plazas a 12036 en el año 2012; el Plan continúa haciendo un análisis de infraestructura de los Centros de Privación de libertad y se crean lineamientos específicos por medio de los cuales se espera consolidar la transformación del sistema de rehabilitación social entre los que están: mejorar condiciones de habitabilidad, proteger los derechos de los privados de libertad con énfasis en grupos de atención prioritaria, implementar un modelo de atención integral homologado en los nuevos centros, mejorar sistemas de control y seguridad, promover acciones de reinserción social para las personas puestas en libertad¹³⁷.

Como se puede ver, ninguno de éstos, excepto el último lineamiento que podría tener algún tipo de derivación, está directamente relacionado con el derecho al trabajo de las personas privadas de libertad; además es necesario señalar que, a pesar de que no es materia del presente trabajo, el incremento de plazas carcelarias no soluciona el problema humano que hay detrás de cada persona que ocupa cada uno de esos espacios.

El Código Orgánico Integral Penal, intenta enmendar ésta realidad y establece claramente un sinnúmero de derechos de los privados de libertad en su artículo 12, entre los que están: la integridad, libertad de expresión, libertad de conciencia, privacidad personal y familiar, protección de datos personales, asociación, sufragio, quejas y peticiones, información, salud, alimentación, relaciones familiares y sociales, comunicación y visita, libertad inmediata, proporcionalidad en sanciones disciplinarias y trabajo, educación cultura y recreación; en éste último derecho indica textualmente: “el Estado reconoce el derecho al trabajo, educación, cultura y recreación de las personas privadas de libertad y garantiza las condiciones para su ejercicio. El trabajo podrá desarrollarse mediante asociaciones con fines productivos y comerciales.”¹³⁸

¹³⁶ Es necesario aclarar que hasta la presentación del presente trabajo en el mes de julio de 2015, el Modelo de Gestión Penitenciaria que se aplica en los Centros de Rehabilitación Social del país no es de libre acceso y no está disponible en la página web del Ministerio de Justicia.

¹³⁷ Consejo Nacional de Planificación, *Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017*, pp.. 203- 204

¹³⁸ Ecuador, Asamblea Nacional de la República del Ecuador, *Código Orgánico Integral Penal, Suplemento de Registro Oficial No. 180*, (Quito, 10 de febrero, 2014), artículo 12.

Actualmente, se concibe a la pena como la oportunidad de rehabilitación del individuo que ha cometido un delito, ésta idea no es reciente y tampoco solamente es una idea impregnada en el Ecuador, instrumentos internacionales de derechos humanos como las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos “impregnan fuertemente la teoría relativa de prevención especial, y también, se incorporan los axiomas de la prevención general”¹³⁹, tal como se lo puede comprobar en el texto de la regla número 58.

El inconveniente, y concuerdo con Lisset Coba en esto, es que se presume que las personas que cometen un delito tienen algún tipo de enfermedad

la noción de “rehabilitación” es un concepto médico utilizado por la fisioterapia, cuyo tratamiento se aplica a personas con lesiones corporales o discapacidades físicas. (...), existe una coincidencia en la necesidad de rehabilitación biológica pero ésta vez asociada a la conducta disfuncional, antisocial¹⁴⁰,

Considerando además a un antisocial como “el individuo que no calza, que no posee un lugar en la estructura social dada, quien que no funciona cómo debería, quien no cumple su tarea, quien ejecuta una conducta no prevista, fuera de la norma, quien no se adapta.”¹⁴¹

Sin embargo, y evitando el tema de las susceptibilidades con los términos, se diría que la intención de volver a la persona que delinque un ser socialmente adecuado, es buena y que ésta es la mejor opción sin embargo, si uno se acerca un poco al sistema puede comprobar que “(l)a rehabilitación atenta a la dignidad de las personas, atenta contra los fundamentos del garantismo, vuelve al derecho penal de actor, permite la discrecionalidad y por tanto la arbitrariedad, además, no rehabilita.”¹⁴².

¹³⁹ Jorge Vicente Paladines Rodríguez, “Razón jurídica o barbarie, sobre la jurisdicción en la ejecución penal”. En Carolina Silva Portero, editor, *Ejecución Penal y Derechos Humanos, una mirada crítica a la privación de la libertad*, Serie Justicia y Derechos Humanos. Neoconstitucionalismo y Sociedad. (Quito: Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Gráficas / V&M Gráficas, 2008.) p. 173

¹⁴⁰ Lisset Coba Mejía, ““Rehabilitación” el verdadero castigo. Un análisis del gobierno de las prisiones regido por el Código de Ejecución de Penas y Rehabilitación Social”, en Carolina Silva Portero, editor, *Ejecución Penal y Derechos Humanos, una mirada crítica a la privación de libertad*, Serie Justicia y Derechos Humanos. Neoconstitucionalismo y Sociedad. (Quito: Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos / V&M Gráficas, 2008), p. 75

¹⁴¹ *Ibíd.*

¹⁴² Ramiro Ávila Santamaría, “La Rehabilitación no Rehabilita. La ejecución de penas en el garantismo penal”, en Carolina Silva Portero, edit., Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, *Ejecución Penal y Derechos Humanos, una mirada crítica a la privación de libertad*, Serie

Sin querer ahondar más en lo poco útil que resulta ser el sistema de rehabilitación social, consciente de cuál es nuestra legislación, el sistema de rehabilitación ecuatoriano tiene distintos ejes, uno de ellos es el eje laboral. El COIP establece en el artículo 720 de manera específica el eje laboral; precisamente bajo la idea de que la persona privada de libertad necesita una *intervención especial*, señala que: “El trabajo constituye elemento fundamental del tratamiento. No tendrá carácter aflictivo ni se aplicará como medida de corrección”¹⁴³.

Este eje, incluye un elemento fundamental que es la remuneración; el artículo 703 del COIP indica que toda actividad laboral que realice la persona privada de libertad será remunerada conforme a la ley con excepción a las labores propias de aseo y conservación de espacio físico personal; además de esto, el Código dispone del monto de remuneración, indica que se deducirán los aportes a la seguridad social y lo distribuye además en un diez por ciento que se destinan para indemnizar el pago de daños y perjuicios establecidos en sentencia; un treinta y cinco por ciento para la prestación de alimentos y necesidades de los familiares de los privados de libertad; un veinticinco por ciento dispuesto para adquirir objetos de consumo y uso personal y un último treinta por ciento para un fondo propio que se entregará al privado de libertad al momento en el que obtenga su libertad. También señala que el producto del trabajo de las personas privadas de libertad no podrá ser embargado, secuestrado o retenido, salvo excepciones de ley¹⁴⁴.

Para cumplir con éste eje, con fecha 17 de junio de 2015 se publicó el Reglamento de Trabajo de Personas que se Encuentran Cumpliendo Pena¹⁴⁵, suscrito por el entonces Ministro de Trabajo y la Ministra de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, éste reglamento contiene 12 artículos y busca regular la relación de dependencia de las personas que se encuentren cumpliendo una pena privativa de libertad.

Señala que las personas que se encuentren cumpliendo una pena podrán desarrollar actividades de trabajo en relación de dependencia, indica que éstas

Justicia y Derechos Humanos. Neoconstitucionalismo y Sociedad. (Quito: Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos / V&M Gráficas, 2008), p. 144.

¹⁴³ Asamblea Nacional de la República del Ecuador, *Código Orgánico Integral Penal*, artículo 720.

¹⁴⁴ *Ibid.*, artículo 703.

¹⁴⁵ Ecuador, Ministerio de Trabajo y Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, *Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0004 . Reglamento de Trabajo de Personas que se Encuentran Cumpliendo Pena, Registro Oficial No. 524* (Quito: 17 junio, 2015). Artículo 1

actividades pueden ser de carácter artesanal, intelectual, artístico, de manufactura o productivo en función de sus conocimientos, capacidades y habilidades mientras dure su cumplimiento de pena. Especifica que gozarán de los derechos derivados de ésta relación laboral con las limitaciones propias del régimen de privación de libertad¹⁴⁶, sin embargo, no detalla qué se entenderá por *limitaciones propias*, con lo que la interpretación quedaría abierta para quienes apliquen el reglamento, es decir los potenciales empleadores y los directores de los centros de rehabilitación social.

Indica también que se podrán prestar servicios auxiliares al interior del centro (con lo que se presupone que el empleador sería el estado), en actividades relacionadas con la limpieza de los espacios comunales del centro, en la preparación de alimentos para las personas privadas de libertad, mantenimiento de infraestructura, patios, jardines y otras actividades que disponga el ministerio de la rama de acuerdo al nivel de seguridad al que pertenece la persona¹⁴⁷; en este punto se aclara que el nivel de seguridad está sujeto al modelo de gestión penitenciaria que maneja el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, que es aplicado por los funcionarios de los distintos Centros y que no está publicado en ningún registro oficial o en la página web de mencionado Ministerio.

Se establece además, un parámetro temporal para que la persona privada de libertad pueda acceder a realizar actividades laborales que consiste en cumplir al menos el cinco por ciento de la pena, la necesidad de estar capacitada para el desarrollo de la actividad laboral y mantener una calificación de convivencia mínima de muy buena¹⁴⁸. En este punto es necesario indicar que, si se establece como pre – requisito estar capacitado para asumir el puesto, se debería, tal como lo establece la política pública, generar capacitación para los diferentes oficios o puestos, caso contrario ésta sería una limitación importante; es necesario recordar que las personas privadas de la libertad en su gran mayoría pertenecen a sectores sociales desfavorecidos y que deben tener no solo la necesidad sino además la voluntad de acceder a un puesto de trabajo (que se encuentra garantizado en el COIP) pero que por no tener la capacitación adecuada no podrán hacerlo.

Existe también una limitación por los denominados niveles de seguridad, el artículo 3 del Reglamento establece que en el caso de las personas que se encuentren

¹⁴⁶ *Ibíd.*, artículo 2

¹⁴⁷ *Ibíd.*

¹⁴⁸ *Ibíd.*

en máxima seguridad previo a desarrollar actividades laborales se necesitará el informe emitido por el Viceministerio de Atención a Personas Privadas de Libertad del Ministerio de Justicia¹⁴⁹. Paradójicamente, para ingresar a máxima seguridad no se necesita un análisis pormenorizado de mencionado Viceministerio, el ingreso lo hace la Junta de Tratamiento del Centro, lo cual resulta restrictivo ya que se deberían manejar las mismas condiciones para el ingreso que para el egreso, peor aún considerando la activación del aparataje estatal a fin de que la petición sea despachada por el Viceministerio, pues el Reglamento no establece tiempos máximos para la emisión del informe.

Una disposición importante es la especificidad de que el consentimiento de la persona privada de libertad debe ser expreso y constar en el contrato de trabajo de manera libre y voluntaria, tal como lo señala el artículo 4 del Reglamento¹⁵⁰, con esto se estaría cumpliendo con uno de los requisitos que impone la OIT a fin de evitar que el trabajo de los privados de libertad pueda considerarse trabajo forzoso y que fueron analizados oportunamente.

Se establece además que el contrato deberá celebrarse por escrito, que la remuneración no podrá ser menor al salario básico unificado del trabajador en general o a la parte proporcional dependiendo del tipo de contratación y que éste será consignado en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos a fin de garantizar la distribución del mismo conforme lo ordena el COIP y tal como se lo indicó con anterioridad¹⁵¹. No se aclara la forma en la que se deberá consignar el dinero y tampoco como se consignará la remuneración de las personas que realicen los llamados servicios auxiliares que se realizarán dentro del centro.

La jornada laboral se desarrollará en los horarios establecidos por el Centro de Privación de Libertad y también está limitada en función del nivel de seguridad en el que se encuentra el privado de libertad, lo cual también resulta ser un limitante injustificado para las personas de máxima seguridad que solo están autorizados para trabajar cuatro horas diarias mientras que las personas de mediana y mínima seguridad pueden trabajar hasta ocho horas diarias. De la misma manera que en el

¹⁴⁹ *Ibíd.*, artículo 3

¹⁵⁰ *Ibíd.*, artículo 4

¹⁵¹ *Ibíd.*, artículos 5 y 6

Código de Trabajo, como se revisó oportunamente, se establece que no se puede exceder de la jornada de cuarenta horas semanales.¹⁵²

Existen causales fijas para la suspensión del contrato, hasta por quince días, en los siguientes casos:

- Cumplimiento de sanciones disciplinarias ajenas a la relación laboral.
- Por razones de orden o seguridad del Centro que impidan la prestación del servicio,
- La comparecencia a diligencias judiciales que imposibiliten el cumplimiento de la actividad laboral.¹⁵³

En estos casos, el trabajador privado de libertad debe justificar al empleador las justificaciones y reintegrarse al trabajo una vez que cese la causa que originó la suspensión; sin embargo, como se puede corroborar, en dos de los tres casos es el Centro de Privación de Libertad dispone del tiempo del privado de libertad por razones disciplinarias, de orden o de seguridad; lo cual generaría más bien una obligación a las autoridades del Centro de informar al empleador que la persona no puede acudir a su trabajo por restricciones administrativas del Centro sin embargo, se deja ésta responsabilidad en manos del trabajador privado de libertad que para justificar su ausencia, seguramente necesitará una certificación emitida por un funcionario administrativo del Centro.

Además, ésta suspensión tiene efectos específicos, entre los que están:

- No habrá lugar al pago de la parte proporcional a la remuneración por el tiempo de suspensión.
- Habrá lugar al pago de aportes patronales al IESS, pero el trabajador deberá efectuar el pago por su cuenta por concepto de aporte individual.
- El empleador no generará el pago de fondos de reserva por el período de la suspensión;
- El período de suspensión no será considerado para el pago de la décima tercera remuneración y décima cuarta remuneración; y,
- El período de suspensión no será considerado para la concesión de vacaciones.¹⁵⁴

¹⁵² *Ibíd.*, artículo 7

¹⁵³ *Ibíd.*, artículo 8

¹⁵⁴ *Ibíd.*, artículo 9

Es decir, el Centro dispone del tiempo del privado de libertad y la ausencia de éste por causas que no están dentro de su control genera una disminución en la remuneración que la persona recibe por su trabajo, además de ésta disminución tiene que cancelar su propio aporte individual al IESS, no se le pagarán fondos de reserva ni décimas terceras y cuartas remuneraciones y el tiempo tampoco se acredita para conceder vacaciones. Todo esto, por causas que no dependen del privado de libertad y su voluntad para efectuar el trabajo.

Existen también causales específicas para la terminación de éste contrato especial, estas son:

- Por imposición de una sanción disciplinaria, que sea ajena a la relación de trabajo y que impida a la persona privada de libertad cumplir con su trabajo por un tiempo superior a quince días consecutivos;
- Por fuga del Centro de Privación de Libertad;
- Por traslado de la persona a otro Centro de Privación de Libertad, siempre que éste imposibilite que la persona siga prestando sus servicios.
- Por razones de orden y seguridad del Centro de Privación de Libertad, que impidan cumplir las actividades laborales, por un tiempo superior a quince días; o,
- Por cumplimiento de la pena privativa de libertad impuesta en la sentencia.¹⁵⁵

Como se puede notar, para la terminación del contrato también existen causas ajenas a la voluntad del trabajador privado de libertad y que dependen más bien de la administración del Centro, como el traslado y las razones de orden y seguridad del Centro que al no estar definidas terminan siendo potestativas y podrían variar según el criterio de cada funcionario administrativo que se encuentre a cargo del mismo.

Para resumir, el concepto de trabajo digno se incorpora por medio de la Observación General 18 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales que, con el afán de desarrollar lo establecido en los artículos 6, 7 y 8 del PIDESC y, ampliando los conceptos tradicionales de trabajo y trabajo decente (desarrollado por la OIT) de manera que, el trabajo digno es aquel que respeta los derechos fundamentales de la persona y los derechos de los trabajadores como la seguridad laboral, salario digno, integridad física y mental, entre otros. Por su parte, considerando que las disposiciones consideradas como *soft law* son perfectamente

¹⁵⁵ *Ibíd.*, artículo 10

exigibles en nuestro país, se puede señalar además que de manera general, nuestra Constitución garantiza el derecho al trabajo en términos relacionados con el trabajo digno y se ha instaurado como consecuencia de esto, legislación (Código de Trabajo, Código Orgánico de la Producción, entre otros) y políticas públicas (Plan Nacional del Buen Vivir) acordes a la generación de trabajo de manera respetuosa a la dignidad de las personas.

Ahora, en lo que respecta a los privados de libertad, el trabajo en los centros carcelarios deben cumplir con determinadas condiciones para no estar dentro de las prohibiciones del trabajo forzoso, entre los cuales se destaca de manera fundamental la voluntad de la persona privada de libertad para efectuar el trabajo sin ningún tipo de presión, la Constitución del Ecuador garantiza la atención a las necesidades laborales de las personas privadas de libertad y en base a esto el Código Orgánico Integral Penal prescribe la obligación de remunerar toda actividad laboral de las personas privadas de libertad, dispone del monto de la remuneración deduciendo aportes a la seguridad social, indemnizaciones, manutención familiar, consumos de los privados de libertad y un fondo para su liberación, de manera similar, como se pudo evidenciar se manifiesta el Reglamento expedido por los Ministerios competentes, sin embargo, existen disposiciones que sobreponen las decisiones administrativas del Centro de Privación de Libertad a la voluntad del trabajador privado de libertad.

Sin embargo de lo señalado, es necesario analizar, ¿qué es lo que pasa dentro de los Centros de Rehabilitación Social? ¿Se cumple con el eje laboral en las condiciones establecidas tanto en el Código Orgánico Integral Penal, como en la Constitución y en los presupuestos mínimos establecidos dentro del concepto de trabajo digno?. El Centro de Rehabilitación Social Regional Centro Norte (Cotopaxi) se encuentra en funcionamiento hace más de un año, el traslado de las personas que se encontraban privadas de libertad en los Centros Penitenciarios de Quito (Cárcel Uno, Dos y Tres del Penal García Moreno) se realizó en el mes de febrero y abril de 2014 y el Centro Femenino Quito fue trasladado en el mes de septiembre del mismo año.

El Centro Regional Cotopaxi está dividido, como sus internos, en pabellones, de mínima seguridad, mediana seguridad, máxima seguridad, atención prioritaria. La ubicación de las personas en los distintos pabellones se deriva de entrevistas con el

equipo técnico conformado por profesionales de psicología, trabajo social, educación, salud, seguridad, derecho.

El área laboral¹⁵⁶ se encarga de que las personas privadas de libertad tengan capacitación en programas que les permita tener un oficio, profesión o una idea clara de emprendimiento. Debe generar talleres productivos de cuyo trabajo también se generarán los medios para mantener a los talleres.

Los talleres productivos se desarrollan en los pabellones de mediana seguridad y de mínima seguridad, en el proceso del presente trabajo se pudo entrevistar a las personas privadas de libertad del sexo femenino que forman parte de los talleres sin embargo, en el caso de las personas privadas de libertad de sexo masculino, dado la situación interna que se vivía en el Centro Cotopaxi al momento de las entrevistas no se logró entrevistar individualmente a todos los participantes de los internos sin embargo, se realizó observación y entrevistas grupales a personas que participan en los talleres. En primer lugar se analizarán detalladamente los resultados de las entrevistas realizadas a las participantes femeninas para después relatar lo ocurrido en la observación y entrevistas realizadas en los pabellones de mediana y mínima seguridad de varones.

1. Las actividades laborales de las personas privadas de libertad femeninas¹⁵⁷.

Como se indicó, las mujeres privadas de libertad fueron trasladadas al Centro de Rehabilitación de Cotopaxi en el mes de septiembre del año 2014, realizan a la fecha de redacción del presente trabajo dos tipos de talleres, uno de creación de cromos y otro de confección de fundas.

A ambos grupos se les cuestionó respecto a los elementos constitutivos del derecho al trabajo digno que se analizaron anteriormente, las preguntas incluían una breve definición de los conceptos y la interrogante específica bajo la cual se intenta verificar su cumplimiento.

¹⁵⁶ Se intentó acceder a la versión tanto del Ministerio de Justicia como del área laboral del Centro, sin embargo no se obtuvo una respuesta oportuna con la versión oficial del organismo. A pesar de eso es necesario señalar que la información fue recolectada de manera personal en las visitas realizadas al Centro de privación de libertad y contrastada oportunamente con las personas privadas de libertad que realizan las actividades.

¹⁵⁷ Entrevistas realizadas los días 9 y 10 de junio de 2015 en el Centro de Rehabilitación Social Regional Centro Sierra Norte Cotopaxi, ala en dónde se encuentran las mujeres privadas de libertad.

A continuación, se desarrollarán los resultados en un mismo gráfico que corresponderá al grupo del taller de cromos y el de confección de fundas; cada grupo está compuesto por 20 mujeres que laboran en las instalaciones del Centro de Rehabilitación Social Cotopaxi.

1.1. Elegir y aceptar libremente el trabajo: La persona no puede ser obligada a realizar un trabajo, incluye la voluntad del trabajador de aceptar realizar las labores asignadas bajo determinadas condiciones

¿Usted aceptó libremente realizar estas actividades y las labores a usted asignadas?

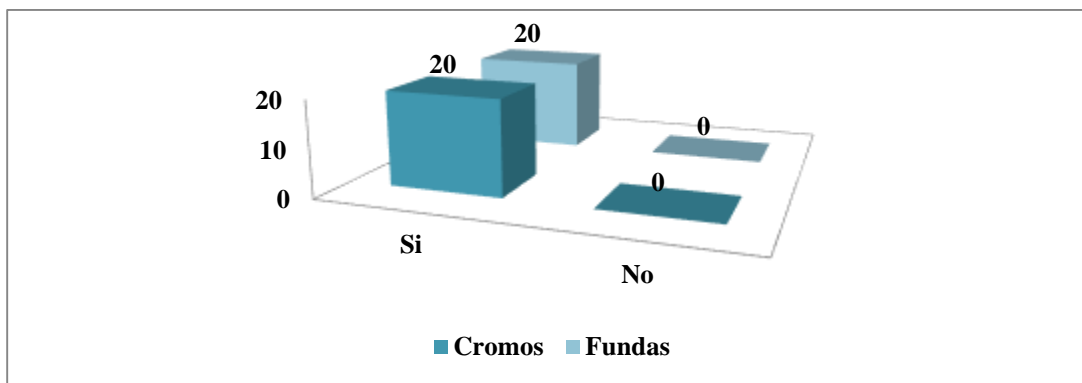


Gráfico 1

En este punto es necesario hacer una precisión especial, dentro del centro de privación de libertad, no es factible que la persona privada de libertad pueda acceder a cualquier trabajo de forma irrestricta; su elección se limita a la oferta que presenta el centro.

En el presente caso, como se puede evidenciar en el gráfico, en ambos talleres las personas privadas de libertad participan de manera voluntaria y saben las condiciones a las que se atienen; de lo que reportan en las entrevistas, la mayoría de ellas son elegidas por el personal administrativo por que su familia no tiene los recursos para que ellas puedan acceder al economato o porque no tienen familia.

1.2. Derecho a recibir un salario digno.- Incluye un salario que cubra sus necesidades y las de su familia de manera satisfactoria.

¿Recibe un monto económico por el trabajo?

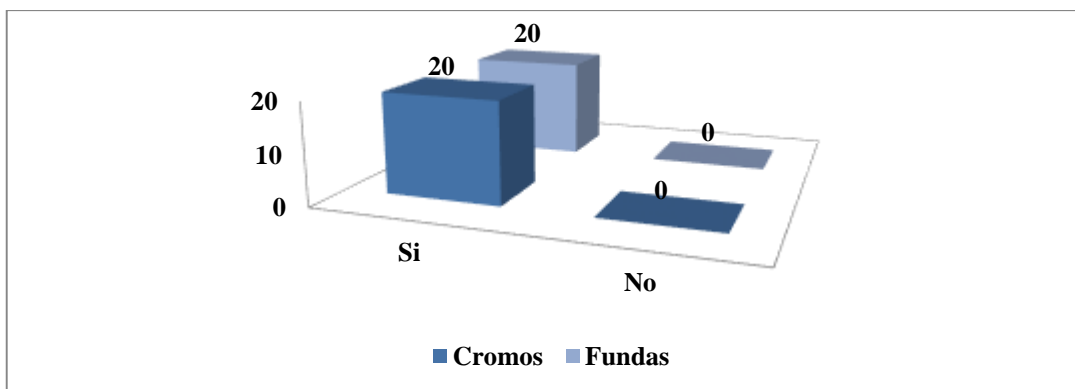


Gráfico 2

En ambos talleres, las mujeres revelaron que reciben un monto económico por sus labores, esto motivó preguntar cuál era la cantidad, su respuesta indicó que en los casos del taller de cromos reportan recibir siete dólares (\$ 7.00) quincenales y en el caso de las integrantes del taller de fundas indican recibir once dólares (\$11.00) quincenales.

A pesar de que se les indicó el concepto de salario digno, ellas consideran importante acceder a éste valor ya que en muchos de los casos su familias no les brindan apoyo o no tienen apoyo suficiente. De todas formas, los montos quincenales que reciben no se acercan siquiera al monto de salario digno que estaría establecido en la Constitución, el Código Orgánico Integral Penal y las distintas políticas públicas las mismas que han sido relatados y explicados anteriormente.

Al requerir información de cómo se efectiviza el pago (considerando que es prohibido mantener dinero dentro de las instalaciones del Centro), indican que en los casos en los que su familia deposita el dinero requerido para el economato el dinero es entregado a los familiares, sin que ellas tengan clara la forma; en cambio, en el caso de que su familia no deposite el dinero requerido en el economato su quincena es acreditada a la cuenta correspondiente para que puedan acceder a los productos que el economato provee.

¿Se le informó que tiene derecho a recibir un salario que se distribuirá 10% para indemnizar a la víctima, 35% para alimentos de su familia, 25% para productos de consumo personal y, 30% para fondos propios que se entregarán cuando recupere su libertad?

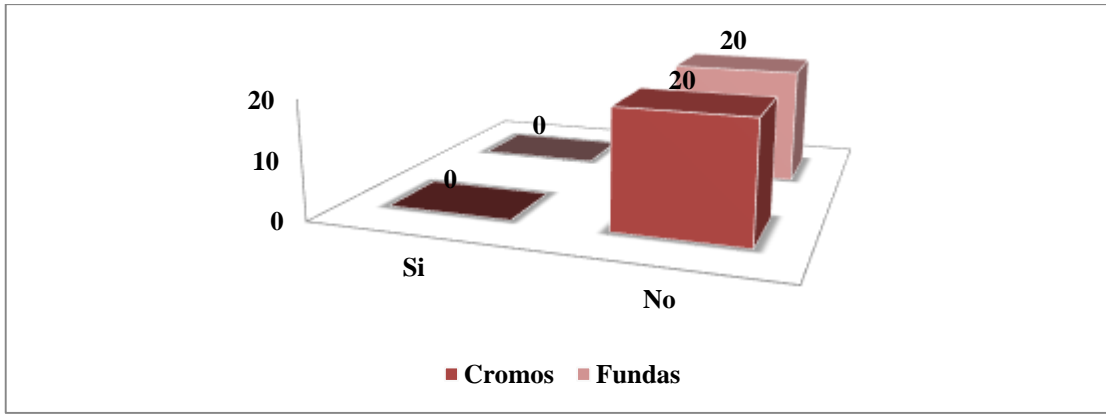


Gráfico 3

Como se evidencia, las mujeres privadas de libertad entrevistadas no tienen información respecto a lo establecido en el Código Orgánico Integral Penal; esto resulta lógico si se considera que el dinero que reciben por sus labores no se encuentra ni cerca a lo que se esperaría como salario digno; si sobre estos montos se harían los descuentos de ley correspondientes no se cumpliría ni remotamente con ninguno de los dos objetivos.

1.3. Derecho a la seguridad e higiene laboral.- Implica que los trabajos deben ser realizados en un ambiente seguro e higiénico y que el empleador debe responder en caso de riesgos del trabajo.

¿Los lugares de talleres o trabajos que se efectúan son seguros e higiénicos?

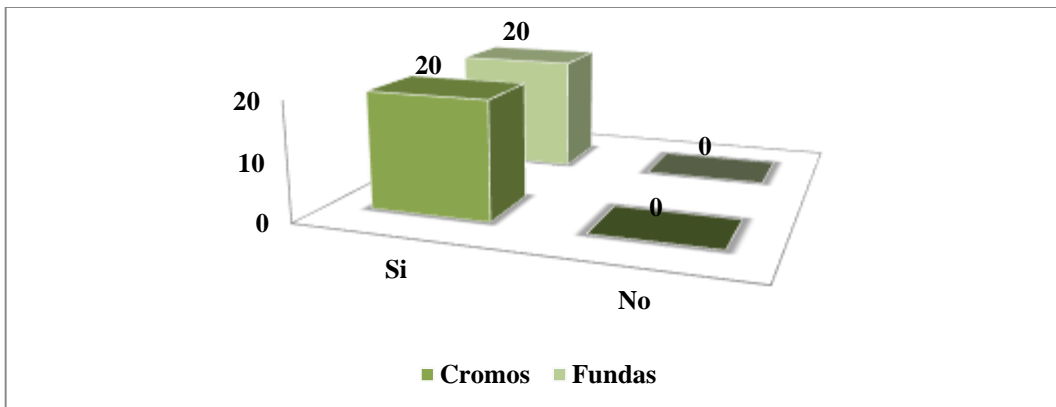


Gráfico 4

La totalidad de las mujeres entrevistadas consideran que sus lugares de trabajo son seguros e higiénicos y no se preocupan por su salud en el interior.

En caso de un accidente por motivo de la actividad dentro del taller ¿tienen asistencia médica?

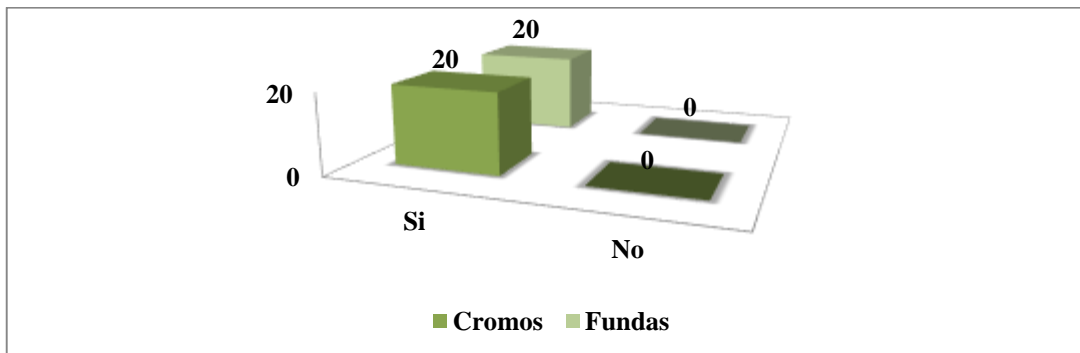


Gráfico 5

A pesar de que la totalidad de las respuestas son positivas, esta es una mera presunción, de lo que afirman las mujeres privadas de libertad, no ha ocurrido ningún accidente por motivos del trabajo, aunque, están convencidas de que recibirán atención por parte del cuerpo médico del Centro en caso de que éste ocurriese.

1.4. Derecho a la promoción interna.- Implica posibilidades de ascenso dentro del puesto de trabajo.

¿Puede usted ascender en el puesto que ocupa?

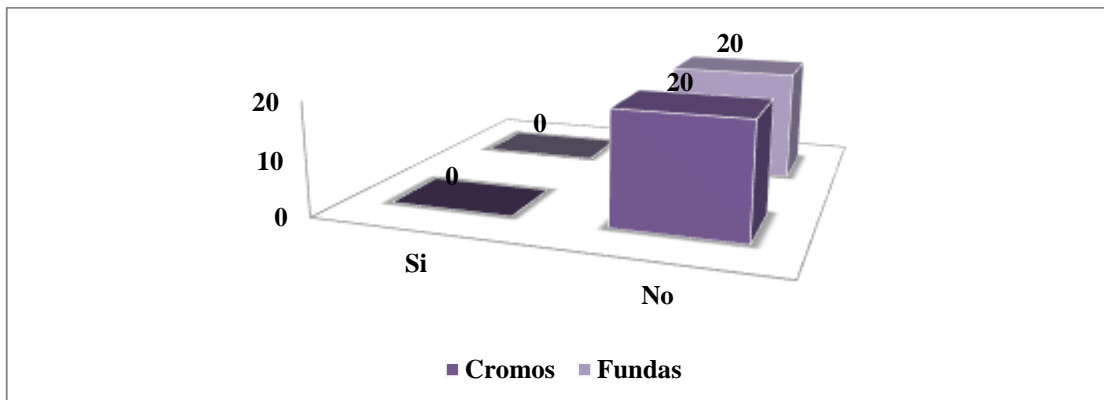


Gráfico 6

Todas las entrevistadas indicaron que no tienen oportunidad de promoción, consideran que ésta posibilidad es inviable dado que no hay mandos medios ni altos, todas ocupan un mismo tipo de puesto.

¿Recibe capacitación específica que le permita desarrollar mejor su trabajo?

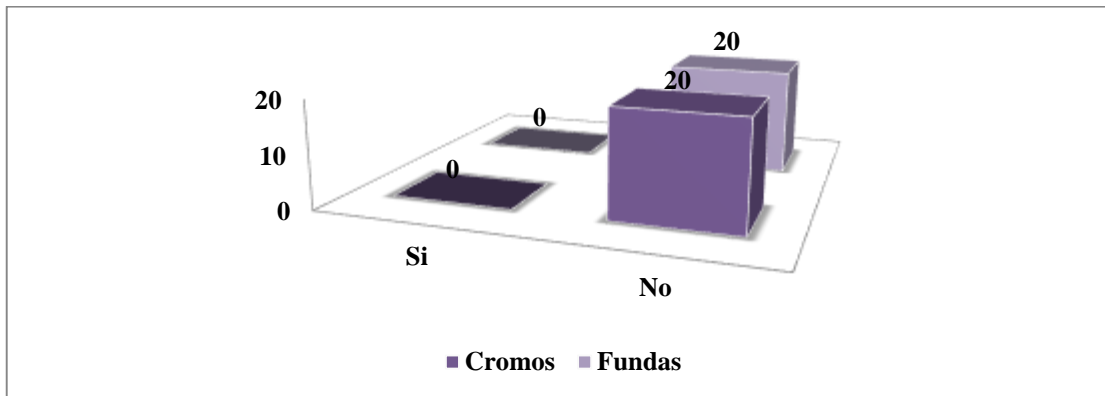


Gráfico 7

De igual manera, las mujeres entrevistadas indican que no reciben ningún tipo de capacitación especial que no sea la inicial para realizar el trabajo.

1.5. Derecho a disfrutar del tiempo libre.- Incluye derecho a trabajar horas adecuadas y al descanso anual, semanal y en feriados.

¿Trabaja usted máximo cuarenta horas semanales?

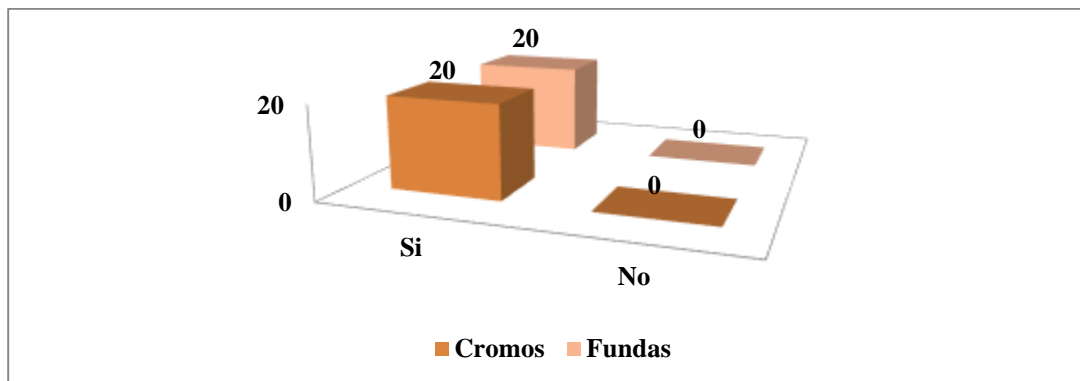


Gráfico 8

En todos los casos las personas entrevistadas indican que el máximo de sus horas son cuarenta horas, señalan que su horario de trabajo es de 08h00 a 20h00, sin embargo hay un lapso considerable pues, dado el régimen al momento del almuerzo todas las personas tienen que cumplir con reglas disciplinarias lo cual toma más de tres horas.

¿Recibe usted dos días libres a la semana?

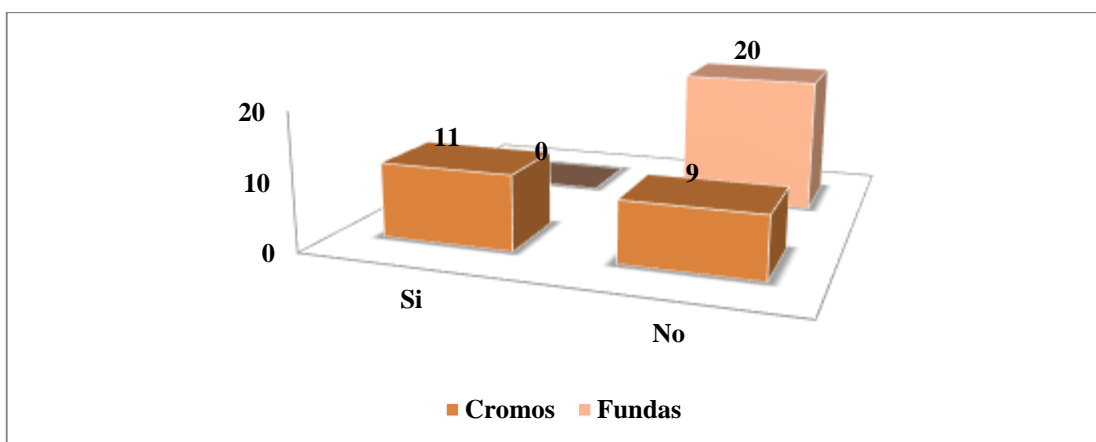


Gráfico 9

Las entrevistadas indican que no tienen días libres a la semana, con excepción del tiempo de visita recibido por las mujeres que tienen familia. Esto resulta ser completamente violatorio ya que el descanso semanal no solo está establecido en la Constitución y en la ley sino además en documentos internacionales que como se dijo son de directa aplicación, el descanso es una característica principal para que la actividad en el centro no se desarrolle dentro de los parámetros del trabajo forzoso. Sin embargo, éste particular no parece ser un problema para las privadas de libertad quienes afirman que más por el dinero, están en el taller para permanecer ocupadas.

¿Trabaja usted los días considerados feriados?

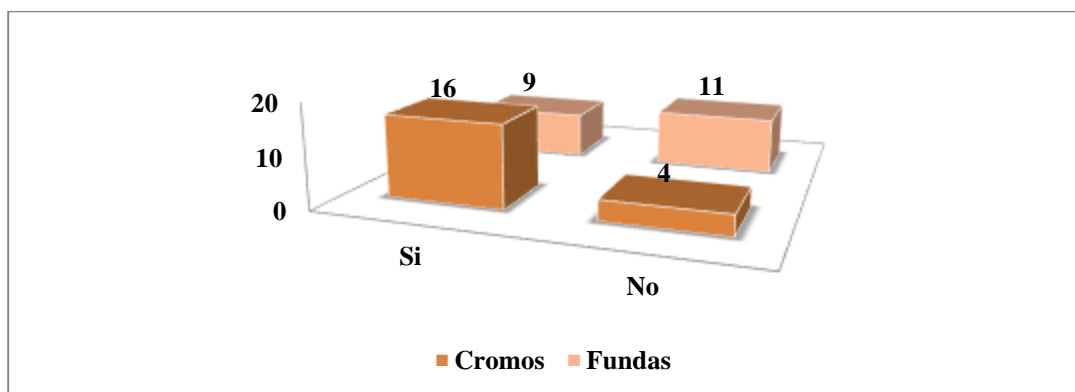


Gráfico 10

En este caso, las respuestas son divididas, muchas indican no percibir siquiera los feriados y otras recuerdan no haber trabajado en determinadas fechas. De todas formas, la diferencia de personas que indican trabajar los días feriados en el taller de cromos es considerable respecto a quienes indican que no; sin embargo, en el taller de elaboración de fundas, dos personas más afirman que no trabajan los días feriados creando una diferencia mínima sobre quienes indicaron que sí lo hacen.

¿Ha sido usted informado de poder acceder a vacaciones al cumplir un año en el trabajo?

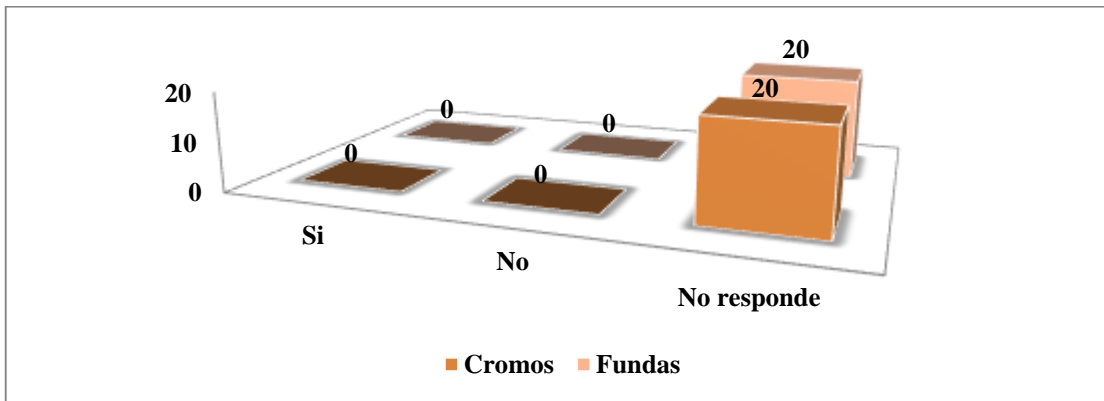


Gráfico 11

En este caso, no hubieron respuestas afirmativas o negativas en ninguno de los dos talleres, más bien se recibieron respuestas evasivas, indicando que por la llegada del Papa esperan conseguir una disminución de penas que les permita obtener su libertad; otras señalaron que cumplirán su pena antes que eso pase y otras simplemente dijeron que no responderían dado que no quieren involucrarse en problemas que puedan provocar su salida del taller.

1.6. Derecho a la sindicalización.- Incluye el derecho a asociarse libremente y a afiliarse a la asociación de trabajadores de su elección.

¿Ha sido informado de su derecho a constituir asociaciones de trabajadores?

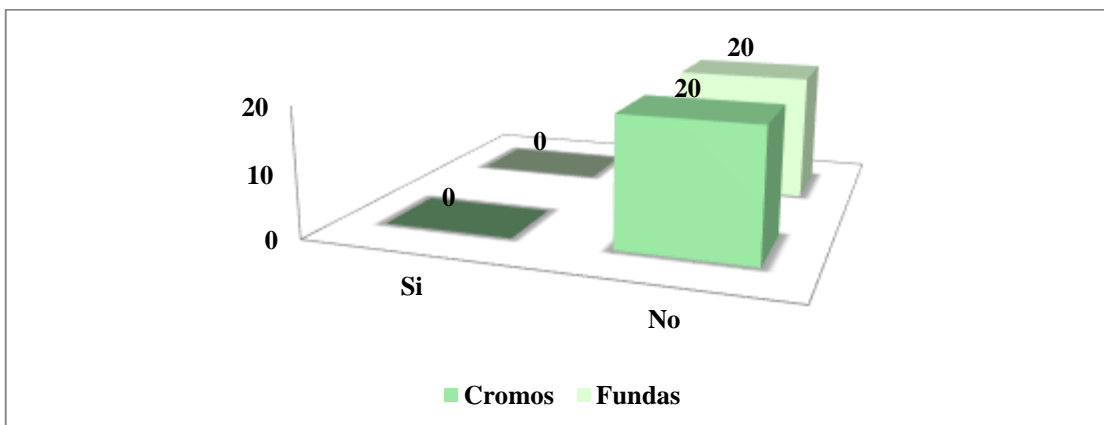


Gráfico 12

Respecto al derecho de sindicalización la respuesta de no haber recibido información al respecto es contundente, las privadas de libertad indicaron que no han

sido informadas respecto a la posibilidad de poder asociarse o formar parte de asociaciones.

¿Conoce usted la existencia de alguna asociación de trabajadores dentro del Centro?

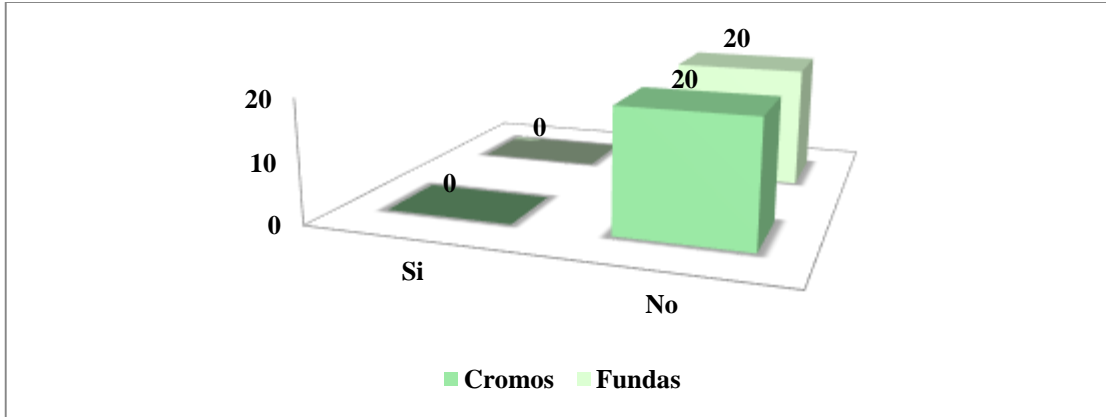


Gráfico 13

Nadie conoce respecto a la existencia de asociaciones de trabajadores dentro del Centro, las cuales después de observar y conversar con privadas de libertad se concluyó que en efecto son inexistentes.

¿Es usted afiliado a alguna organización de trabajadores dentro del Centro?

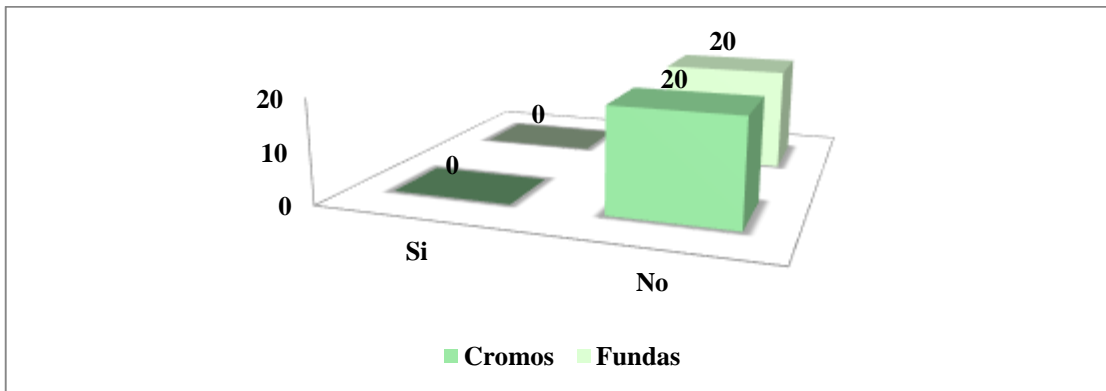


Gráfico 14

La respuesta es lógica si se asume que no han sido informados sobre su derecho a asociarse y que no existen asociaciones dentro del Centro. En base a las respuestas otorgadas no se interroga respecto al derecho a la huelga ya que al no existir asociaciones no podría haber suspensiones colectivas.

2. Observación e información obtenida de las personas privadas de libertad del sexo masculino¹⁵⁸.

Las respuestas de las mujeres privadas de libertad han sido obtenidas por medio de entrevistas individuales a quienes se desarrollan en mencionadas actividades, sin embargo en el área de varones la recolección de información se hizo por medio de observación y de conversaciones grupales con los privados de libertad ya que por la situación que enfrentó ésta al momento de las entrevistas impedía el acceso general tanto a talleres como determinados pabellones, los llamados amotinamientos producidos sobre todo en el área de mínima seguridad limitó la capacidad de acceso.

En el pabellón de mediana seguridad se indicó que los talleres están activos desde el mes de enero de éste año y que están relacionados con carpintería, tallado, origami, tejido. En los pabellones de mínima seguridad en cambio, se manifestó que los talleres existen desde el año 2014 (sin que recuerden un mes exacto algunos privados de libertad indicaban que tienen acceso en el mes de septiembre, otros que en noviembre) señalan además que antes de su existencia formal se les permitía a sus familiares ingresar material, como papel, a fin de que realicen algún tipo de actividad. A la fecha de redacción del presente trabajo, de manera formal se realizan talleres de carpintería, metalmecánica, bisutería, peluquería (en donde únicamente son cinco personas), origami, de la misma manera indican que hay talleres de dibujo y música los cuales no los consideran como productivos sino más bien como formas de distracción. Indicaron respecto a los parámetros que:

2.1. Elegir y aceptar libremente el trabajo¹⁵⁹.

En los pabellones de mediana seguridad se concluye que, en efecto, ellos pueden elegir a que taller pueden asistir, pero se manifestó por parte de los privados de libertad que son seleccionados previamente por parte del área laboral, señalan que llenan un formulario y que su permanencia depende de su disciplina, la

¹⁵⁸ Observación y conversaciones con internos mantenidas los días 11, 18, 25 de mayo y 12 de junio de 2015; en la visita de los días 18 y 25 de mayo no se logró recopilar mayor información considerando que los privados de libertad se encontraban limitados a sus pabellones por incidentes internos.

¹⁵⁹ En éste punto se debe aplicar la misma salvedad que en el caso de las mujeres privadas de libertad; la elección de las actividades no es completamente libre en el régimen de privación de libertad, la elección está limitada por las posibilidades y opciones que genera el centro.

responsabilidad que demuestren y el tiempo de privación de libertad que incluye su sentencia; sin embargo, no tienen claro cuál es el parámetro que se usa al respecto, es decir no pueden explicar cuánto es el tiempo ideal que considere el personal administrativo para la inclusión.

En los pabellones de mínima seguridad, si bien se indicó que pueden elegir de el taller para participar, cuando se preguntó por el mecanismo de ingreso se hicieron comentarios como: “se ingresa por suerte” “si Dios permite” “si tiene amigos que trabajan ahí ellos le recomiendan”, también se llenan formularios, sin embargo los privados de libertad tampoco tienen claros los parámetros de elección para su ingreso, otra de las condiciones mencionadas, sobre todo en el área de mínima seguridad fue la necesidad de conocer el oficio, es decir para entrar en uno de los talleres es necesario demostrar que conoce el oficio lo cual a mi juicio, limitaría el acceso a quienes desean adquirir conocimientos al respecto.

Con esto se puede resumir que si bien nadie los obliga a ingresar a los talleres, la falta de capacitación o la necesidad de conocimiento previo es un limitante importante para que muchos privados de libertad puedan ser incluidos en las actividades a pesar de tener la voluntad de hacerlo.

2.2. Salario digno.

En mediana seguridad los privados de libertad manifestaron de forma absoluta que no reciben una remuneración fija, en algunos casos, como el taller de carpintería, origami, tallado; se ha llegado a un tipo de *acuerdo* por medio del cual se especifica que la producción se divide en partes iguales, es decir un producto para el privado de libertad y otro para el taller. Al preguntarles respecto al destino del producto que les corresponde, indicaron que a veces se lo venden a las visitas (quienes *afuera* depositan el dinero a las cuentas de su familia) o son entregados a su familia para que ellos lo comercialicen; en la sala de espera que existe para la entrada de visitas al centro por ejemplo, se ha podido evidenciar trabajos de carpintería realizados por los privados de libertad que se encuentran a la venta. Por otro lado, en el taller de agricultura manifestaron que no reciben ningún tipo de remuneración fija.

En mínima seguridad en cambio se indica que no reciben remuneración por sus actividades y que además no tienen ningún *acuerdo* para la venta de productos, que desarrollan actividades para poder hacer productivo el tiempo que deben permanecer privados de libertad.

En ambos casos, señalan que el producto que pertenece al Centro sirve para obtener materiales y mantener el taller. Manifiestan que no han sido formalmente informados de la distribución del salario establecida en el Código Orgánico Integral Penal, por esto incluso les parece ilógico cuando se les pregunta sobre la posibilidad de que reciban un pago por lo que ellos consideran talleres productivos para evitar el ocio.

2.3. Seguridad e higiene laboral.

Este punto permitió desatar un sinnúmero de comentarios que se relacionan con derechos distintos al derecho del trabajo, sin embargo tanto en mínima como en mediana seguridad los integrantes del taller de carpintería emitieron el mismo reclamo, insisten en que no tienen formas de protección como mascarillas, ropa para el taller. Éste particular pudo ser comprobado personalmente gracias a la ayuda de varios privados de libertad que en días posteriores a la conversación nos guiaron al taller, en efecto se pudo observar que si bien hay varias mesas de trabajo no existe por ejemplo, ningún tipo de protección contra incendios o un botiquín de primeros auxilios, por otro lado no se encontraban todos los puestos de trabajo llenos había trabajando más bien aproximadamente unas seis personas (cuando el taller tiene una capacidad aproximada de veinte y cinco a treinta personas) quienes trabajaban no tenían ropa adecuada, algunos tenían una especie de delantal sin embargo, como se manifestó anteriormente no existe la presencia de mascarillas o a juicio de la suscrita ventilación adecuada. Se pudo evidenciar que no usan determinadas sustancias como cemento de contacto sino más bien usan un tipo de goma específica y en cantidades controladas, que ellos indicaron no era suficiente de igual manera el uso de materiales corto punzantes está restringido y las lijas son entregadas en pedazos pequeños. Al momento de la observación tampoco se evidenció a un jefe de grupo que dirija el trabajo, sino más bien a las pocas personas que se encontraban en el taller quienes trabajaban de forma individual con piezas de madera pequeñas.

De la misma manera hubo inconformidad general respecto a la falta de materiales, las personas de carpintería y tallado señalaron que no tienen la cantidad suficiente de materiales lo que no les permite realizar más productos o productos de más complejidad, indican que tampoco permiten el ingreso de materiales por parte de sus familiares lo cual, consideran ellos, es una restricción. Respecto a los accidentes de trabajo en todos los casos se indicó que no ha existido un accidente, de igual

manera estuvieron seguros que en caso de existirlo, serán atendidos por el médico del Centro con lo que, la discusión se centró más bien en el tiempo que tarden en recibir la atención lo que derivó en comentarios sobre su derecho de acceso a la salud.

2.4. Promoción interna.

En ambos casos, tanto en el pabellón de mínima y mediana seguridad, se recibieron sonrisas al explicar el derecho y realizar el cuestionamiento. Al igual que en el ala de mujeres se indica que todos tienen el mismo tipo de actividad en el taller y que no hay rangos entre ellos. De la misma manera indicaron que no reciben capacitación especial que les permita mejorar su actividad. Sin embargo, en mínima seguridad sí se pudo evidenciar a un privado de libertad quien después de acreditar su conocimiento y de insistir en reiteradas ocasiones (según menciona), con el departamento encargado del eje laboral, está cerca de dirigir un taller de trabajos artesanales en cuero, como llaveros; ésta dirección no le implicará ningún tipo de ganancia económica, sin embargo su emoción está fundada más bien en la posibilidad de sentirse productivo después de aproximadamente nueve años de encierro.

Es necesario en este punto crear un nexo con lo ya mencionado en el acápite referente a la libre elección de las actividades en donde se estableció que una de las quejas de las personas privadas de libertad es la necesidad de conocer previamente el oficio para ser aceptado en el taller. La capacitación, según el Plan del Buen Vivir que también fue analizado anteriormente, no solamente se debe aplicar a fin de mejorar las destrezas del trabajador, sino que se promueve, como política pública la capacitación a fin de que la persona que busca una opción de empleo tenga más posibilidades de ser aceptada en un puesto. Sin embargo, al pedir este pre-requisito y no generar talleres de aprendizaje previo se estaría no solamente incumpliendo con uno de los elementos del trabajo digno sino además con una de las políticas públicas que el estado ha generado con el fin de cumplir con sus obligaciones respecto al trabajo digno.

2.5. Tiempo libre.

En todos los talleres se trabaja un máximo de cuarenta horas semanales, normalmente indican que desarrollan sus actividades de 09h00 a 12h00 y luego del

encierro para el almuerzo de 14h00 a 16h30 en donde se realiza el encierro general para tomar lista, merendar y pasar la noche. Señalan que reciben dos días a la semana libres y que no trabajan los feriados.

Al preguntar respecto al derecho a vacaciones se recibieron varios comentarios, muchos de ellos hicieron referencia a que su situación de encierro ya produce inactividad y que resultaría irónico que tengan vacaciones ya que no tienen a donde ir, en términos generales, no han sido informados del derecho y no lo consideran como posible.

2.6. Libre asociación y sindicalización.

En este caso se remite la misma información que se obtuvo en el ala de mujeres, no están informados de su capacidad para formar organizaciones y tampoco las han formado ni pertenecen a ninguna organización. En este punto es necesario aclarar que el artículo 12 número 4 del Código Orgánico Integral Penal en su inciso final indica textualmente que: “El trabajo podrá desarrollarse mediante asociaciones con fines productivos y comerciales.”¹⁶⁰ Evidentemente éste inciso no se refiere específicamente a la sindicalización, aunque como se vio, si implicaría uno de los ejes primordiales de las asociaciones de trabajadores que es el fortalecimiento de las capacidades del trabajador y su impulso y apoyo económico; sumado a esto en el número 7 del mismo artículo se establece la libertad de asociación de los privados de libertad, por lo que, en su complemento, se encontraría garantizada la libertad sindical de los privados de libertad lo cual no está siendo promovido.

Resumiendo, es evidente que dentro de las actividades laborales que se realizan en el Centro de Cotopaxi y que son un derecho de las personas privadas de libertad y un eje específico del régimen de rehabilitación, no se cumplen con los parámetros mínimos que debe garantizar el trabajo digno no solo por prescripción internacional sino dentro de la normativa constitucional, legal, y política estatal.

¹⁶⁰ Asamblea Nacional de la República del Ecuador, *Código Orgánico Integral Penal*, artículo 12 núm. 4

3. Incumplimiento estatal.

El artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales¹⁶¹ incluye la obligación estatal de garantizar el trabajo en condiciones de igualdad, a juicio del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la discriminación en el empleo puede tener efectos en condiciones profesionales y grupales, considera el Comité que la obligación estatal incluye determinados requisitos mínimos como:

- Garantizar el derecho al acceso al empleo sobre todo a personas que formen parte de grupos desfavorecidos y marginados a fin de que les permita alcanzar y llevar una existencia digna. A estos grupos que en el país se los llamaría constitucionalmente, de atención prioritaria.
- Evitar medidas que resulten en un aumento de discriminación y trato desigual en el sector público y privado y de las personas desfavorecidas y marginadas.
- Adoptar y aplicar estrategias y planes nacionales de empleo dentro de procesos participativos y transparentes que incluyan organizaciones patronales y de trabajadores; con atención prioritaria a grupos desfavorecidos e incluyendo indicadores que permitan verificar avances.¹⁶²

El Comité también hace referencia a los incumplimientos, indica que las vulneraciones al derecho al trabajo pueden resultar de una acción directa del estado o de la insuficiencia de medidas por parte de éste. En lo que corresponde a los cumplimientos por actos de omisión manifiesta que se dan por ejemplo porque el estado no regula las actividades de determinadas personas para impedirles que obstaculicen el derecho de otros a trabajar; las violaciones por comisión incluyen trabajo forzoso, denegación de derecho al trabajo a grupos de individuos, etc.¹⁶³. Es decir, en el caso de los privados de libertad, se estaría frente a una violación por actos de comisión.

Respecto al incumplimiento de la obligación estatal de respetar el derecho al trabajo se encuentra las normas y políticas que atenten contra el artículo 6 del Pacto, así como toda discriminación referente al acceso al trabajo, a los medios y

¹⁶¹ Asamblea General de las Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales*, artículo 6.

¹⁶² Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, *Observación General 18. El Derecho Al Trabajo*. parr. 19 – 31.

¹⁶³ *Ibíd.*, parr. 32

prestaciones que permitan conseguir trabajo. El Comité indica que la prohibición de discriminación no es de cumplimiento progresivo ni debe depender de las condiciones del estado y es de directa aplicación a todos los aspectos del derecho al trabajo. Se considera que son medidas discriminatorias o regresivas la denegación del acceso al trabajo a ciertos individuos o grupos en la práctica o en la legislación o políticas¹⁶⁴. Las personas privadas de libertad forman parte de un grupo vulnerable y es obligación estatal garantizar el acceso al trabajo, ya que como se lo ha manifestado es un eje central del proceso de rehabilitación que impulsa el estado; el incumplimiento de la obligación de respetar el derecho sería directamente imputable al estado en el caso en cuestión.

La obligación de proteger se considera incumplida cuando los estados se abstienen de adoptar medidas para proteger a las personas contra las vulneraciones de derechos que puedan ser imputadas a terceros¹⁶⁵. En este caso, los privados de libertad se encuentran bajo custodia directa del estado y no dependen directamente de terceros; es más como se ha dicho anteriormente, en el caso de que el trabajo de los privados de libertad sea encargado o gestionado por terceros el estado debe otorgar garantías específicas que eviten que las labores lleguen a estar relacionadas con el trabajo forzoso.

Por último, la obligación de aplicar se incumple cuando el estado no adopta las medidas necesarias para garantizar el derecho al trabajo; esto incluye no poner en práctica una política nacional de empleo, presupuesto insuficiente o mal destino de recursos a fin de que determinados grupos de personas no puedan acceder o disfrutar del derecho de trabajo¹⁶⁶. En nuestro país, existen políticas específicas relacionadas con el trabajo digno, sin embargo, luego de la información obtenida éstas políticas no son aplicadas a las personas privadas de libertad.

¹⁶⁴ *Ibíd.*, parr. 33 y 34

¹⁶⁵ *Ibíd.*, parr. 35

¹⁶⁶ *Ibíd.*, parr. 36

Conclusiones y Recomendaciones.

Conclusiones.

Se ha analizado que el derecho al trabajo forma parte condicionante para alcanzar la vida digna; tanto doctrinariamente como en los datos recabados, se ha podido comprobar que se encuentra directamente relacionado con otros derechos, como la educación, la salud y la libertad. La falta del acceso al ejercicio de éstos otros derechos, como en el caso de los privados de libertad, puede derivar en que determinados segmentos poblacionales estén expuestos a formas intolerables de trabajo.

En base a la observación y las entrevistas realizadas con los privados de libertad, no se está cumpliendo con la obligación estatal de garantizar el trabajo digno ni de fomentar el eje laboral como uno de los principales pilares de la rehabilitación. En el Centro de Rehabilitación Social Sierra Norte Cotopaxi, se desarrollan talleres ocupacionales para las personas privadas de libertad por medio de los cuales algunas personas privadas de libertad logran aprender oficios y mantener ocupado su tiempo; sin embargo éstos talleres no cumplen ni satisfacen la obligación estatal de garantizar el acceso al trabajo y de que éste sea un eje fundamental del régimen de rehabilitación. Ésta conclusión se deriva de:

Existen conceptos universales que constituyen la relación laboral (esté o no ésta fundamentada en el trabajo digno): prestación de servicios lícitos y personales, dependencia y remuneración. En efecto las personas privadas de libertad prestan sus servicios lícitos y personales, sin embargo está a mi juicio, en duda la existencia real de dependencia ya que todos sus días están bajo disposición de las autoridades del Centro, en el caso de los talleres reciben directrices de una persona especializada en el oficio y la remuneración que solamente estaría encajada dentro del ala femenina del Centro, dejando claro que ésta está muy por debajo de la legalmente establecida.

En el desarrollo de la investigación se ha confirmado que:

Las personas acceden libremente a realizar actividades productivas dentro del centro de privación de libertad.

Solamente las mujeres reciben un monto económico a cambio de sus actividades; en el caso de los hombres la situación es distinta, en mediana seguridad se les permite vender la mitad de la producción (sin que esto implique remuneración)

y, en el caso de mínima seguridad no reciben ningún tipo de reconocimiento económico por sus labores.

Las personas privadas de libertad no han sido informadas del derecho a tener una remuneración y de distribución que se le destina por ley según el Código Orgánico Integral Penal.

En la mayoría de los casos indican que tienen condiciones de seguridad e higiene laboral aceptables, con excepción de los varones que desarrollan actividades de carpintería y tallado. No han existido accidentes dentro del desarrollo de los talleres.

Ninguna persona privada de libertad manifiesta tener posibilidades de promoción o recibir capacitación específica que permita que mejore sus aptitudes para el trabajo.

Todas las personas que forman parte de los talleres indican que lo hacen por un máximo de cuarenta horas semanales, las opiniones respecto a trabajar los fines de semana y feriados están divididas y no han sido informados de acceder a vacaciones al cumplir un año, es una posibilidad que no contemplan.

Ninguna persona privada de libertad ha sido informada de su derecho a la asociación y sindicalización, no forman parte de ninguna asociación y tampoco conocen la existencia de alguna.

Al incumplir con la obligación de acceso al trabajo, el estado se ubica dentro de las características que el Comité de Derechos Económicos Sociales especifica distintos tipos de incumplimientos en los que puede incurrir el estado, en el caso de las personas privadas de libertad se haría referencia a un incumplimiento por actos de comisión que implican determinadas actividades que impiden u obstaculizan el derecho al trabajo, entre éstos incumplimientos están:

El incumplimiento de las obligaciones de respetar el derecho al trabajo, ya que, como se manifestó éste incumplimiento se deriva de normas y políticas que atenten contra el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, y toda discriminación referente al acceso del trabajo; considerando además, como una medida discriminatoria la denegación del acceso al trabajo a individuos o grupos. Ante esto hay que especificar que las personas privadas de libertad forman parte de un grupo vulnerable y es obligación del estado garantizar su acceso al trabajo como eje central del proceso de rehabilitación, incluyendo la discriminación en la que se incurre al pagar determinada cantidad de dinero a un

grupo de personas privadas de libertad (mujeres) y no hacerlo con otro grupo (varones).

El incumplimiento de las obligaciones de aplicar y adoptar estrategias de acción de empleo con procesos participativos y transparentes es decir una obligación que promueva el empleo, que tiene el estado lo cual implica que, el estado no ha adoptado medidas y políticas específicas relacionadas con el trabajo digno o, asignar presupuesto insuficiente o mal destino de recursos que impidan que las personas puedan acceder al trabajo. En el país existen políticas relacionadas con trabajo digno sin embargo, éstas no son aplicadas a las personas privadas de libertad.

Se ha podido demostrar que constitucional y legalmente, el derecho al trabajo está concebido dentro de los parámetros relacionados con el trabajo digno e incluso; en nuestro caso el estado ha cumplido con desarrollar toda una política pública dentro del régimen de buen vivir en función con el cumplimiento y la garantía del derecho al trabajo digno. A pesar de esto, en el desarrollo de éste proyecto se pudo comprobar que si bien la legislación y las políticas públicas generales son amplias, existe muy poca legislación específica respecto a la garantía del derecho al trabajo digno de las personas privadas de libertad.

Ésta falta de legislación, pues únicamente se ha generado un reglamento que resulta ser impreciso, y de interés general en el tema del trabajo de los privados de libertad crea una especie de ciudadanos de primera y segunda categoría, por llamarlo de alguna forma; no sería la primera vez que los privados de libertad se encuentran en el rango inferior. Social y políticamente olvidamos que quienes se encuentra en un régimen privativo siguen siendo personas, siguen teniendo familia y tienen expectativas de vida propias. Las personas privadas de libertad están bajo cuidado y responsabilidad específica del estado, su desarrollo y su *rehabilitación* (como lo indica la misma Constitución) dependen del manejo que haga el estado de su régimen y de su correcto desarrollo; razón por la que el estado es directamente responsable de las acciones y omisiones que vulneran los derechos laborales de las personas privadas de libertad.

Recomendaciones.

Se debería implementar en coordinación con el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Trabajo una política pública y proyectos de legislación específicos a fin de garantizar el acceso y ejercicio del derecho al trabajo de las personas privadas de libertad, de ésta manera no solamente se cumplirían con disposiciones internacionales, constitucionales y legales sino además, permitiría que la persona privada de libertad tenga un nivel de vida y expectativas distintas dentro de su cumplimiento de pena; como se pudo evidenciar en el presente trabajo, no basta con el Reglamento emitido, la OIT establece distintas formas y requisitos que se deben cumplir en el trabajo de los privados de libertad a fin de evitar formas de trabajo forzoso; éstos parámetros deben ser desarrollados por medio de legislación y políticas públicas específicas.

De manera simultánea con las políticas y legislación laboral específica, se debería realizar, como estado una campaña que permita la *humanización social* de las personas privadas de libertad, buscando con esto conseguir un enfoque distinto de parte de la sociedad; si se cambia el enfoque externo, el estado podría dejar de ser el obligado directo de proporcionar un trabajo a la persona privada de libertad y podría permitirse que el trabajo se garantice por medio de instituciones privadas quedando así, como responsabilidad del estado la de supervigilar y garantizar que se cumplan con los requisitos establecidos por la OIT a fin de que las actividades no puedan ser consideradas como trabajo forzoso.

Bibliografía

- Asamblea Constituyente de la República del Ecuador. «Constitución de la República.» Quito, Pichincha: Registro Oficial No. 449, 20 de Octubre de 2008.
- Asamblea General de la Organización de Estados Americanos. *Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Protocolo de San Salvador.* San Salvador, 1988.
- Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas. «Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.» 1965.
- . «Convención Sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer.» 1979.
- . «Declaración Universal de Derechos Humanos.» París, 10 de Diciembre de 1948.
- . «Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.» Diciembre de 1966.
- . «Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.» 16 de Diciembre de 1966.
- Asamblea Nacional del Ecuador. «Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones.» Quito: Registro Oficial. Suplemento No. 351, 29 de Diciembre de 2010.
- Asamblea Nacional República del Ecuador. «Código Orgánico Integral Penal.» n° 180. Quito, Pichincha: Registro Oficial (Suplemento), 10 de Febrero de 2014.
- Ávila Santamaría, Ramiro. «La Rehabilitación no Rehabilita. La ejecución de penas en el garantismo penal.» En *Serie Justicia y Derechos Humanos. Neoconstitucionalismo y Sociedad. Ejecución Penal y Derechos Humanos una mirada crítica a la privación de libertad*, de Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, editado por Carolina Silva Portero. Quito: V&M Gráficas, 2008.
- Ávila Santamaría, Ramiro. «Los Principios de Aplicación de los Derechos.» En *La Constitución del 2008 en el Contexto Andino, Análisis Desde la Doctrina y Derecho Comparado*, de Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. Quito: V&M Gráficas, 2008.

- Bersanelli, Marco. *Solo el asombro conoce. La aventura de la investigación científica*. Ediciones Encuentro, 2006.
- Casal H, Jesús María. *Los Derechos Humanos y su Protección: estudio sobre los derechos humanos y derechos fundamentales*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello, 2006.
- Coba Mejía, Lisset. «"Rehabilitación" el verdadero castigo. Un análisis del gobierno de las prisiones regido por el Código de Ejecución de Penas y Rehabilitación Social.» En *Serie Justicia y Derechos Humanos. Neoconstitucionalismo y Sociedad. Ejecución Penal y Derechos Humanos, una mirada crítica a la privación de libertad.*, de Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, editado por Carolina Silva Portero. Quito: V&M Gráficas, 2008.
- Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales. 35 Periodo de Sesiones. «Observación General 18. El Derecho Al Trabajo.» Ginebra, 24 de Noviembre de 2005.
- Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. *Convenio No. 169. Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes*. Ginebra, 1989.
- Congreso Nacional del Ecuador. «Código de Trabajo (Codificación).» Quito: Registro Oficial Suplemento 167, 16 de Diciembre de 2005.
- Consejo Nacional de Planificación. «Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017.» Quito: Registro Oficial. Suplemento No. 78, 11 de Septiembre de 2013.
- Foucault, Michael. *Vigilar y Castigar: Nacimiento de la Prisión*. Traducido por Aurelio Garzón del Camino. Buenos Aires: Siglo XII Editores, 2002.
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos. *Protección Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales. Sistema Universal y Sistema Interamericano*. San José, 2008.
- López Pintor, Rafael. *Sociología Industrial*. Madrid: Editorial Alianza, 1986.
- Mathiesen, Thomas. *Juicio a la Prisión. Una evaluación crítica*. Traducido por Amanda Zamuner. Buenos Aires: Ediar, 2003.
- Ministerio de Trabajo y Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. «Acuerdo Ministerial No. MDT - 2015 - 004.» *Reglamento de Trabajo de Personas que se Encuentran Cumpliendo Pena*. Quito: Registro Oficial No. 524, 17 de junio de 2015.

- Molina Higuera, Angélica. *Contenido y Alcance del Derecho Individual al Trabajo. Marco para la Evaluación e la Política Pública de Derecho al Trabajo desde una Perspectiva de Derechos Humanos*. Bogotá: Defensoría del Pueblo Colombia, 2005.
- Oficina Internacional del Trabajo. Memoria, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999.
- Oficina Internacional del Trabajo. *Alto Al Trabajo Forzoso*. Informe Global con Arreglo al Seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, Organización Internacional del Trabajo., Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2001.
- . *Horas de Trabajo. ¿De lo Fijo a lo Flexible?* Ginebra, 2005.
- Oficina Internacional del Trabajo. «Informe III (Parte 1B): Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) .» Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2009.
- . *Lucha contra el trabajo forzoso: Manual para empleadores y empleados*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2009.
- OIT. www.oit.org. s.f.
http://www.oit.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/rct/35rct/doc_ref/doc1/i.htm#17- (último acceso: 22 de 07 de 2013).
- Organización de Estados Americanos. «Carta de la Organización de Estados Americanos.» *Carta de la Organización de Estados Americanos*. Bogotá: Novena Conferencia Internacional Americana, 1948.
- Organización Internacional del Trabajo. «Convenio Sobre Trabajo Forzoso.» n° 29. Ginebra, 28 de junio de 1930.
- . <http://ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>. s.f.
<http://ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm> (último acceso: 12 de Diciembre de 2014).
- . *Organización Internacionaal del Trabajo*. s.f.
<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang--es/index.htm> (último acceso: 16 de mayo de 2015).
- . *Organización Internacional del Trabajo*. s.f.
<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour->

standards/vocational-guidance-and-training/lang--es/index.htm (último acceso: 15 de mayo de 2015).

—. www.oit.org. s.f.

http://www.oit.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/rct/35rct/doc_ref/doc1/i.htm#17- (último acceso: 22 de 04 de 2015).

Paladines Rodríguez, Jorge Vicente. «Razón jurídica o barbarie, sobre la jurisdicción en la ejecución penal.» En *Ejecución Penal y Derechos Humanos, una mirada crítica a la privación de la libertad*, de Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, editado por Carolina Silva Portero. Quito: V&M Gráficas, 2008.

Pásara, Luis. «El Uso de Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos en la Administración de Justicia.» En *Neoconstitucionalismo y Sociedad*, de Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, 29-31. Quito: Imprenta V&M Gráficas, 2008.

Primer Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente. *Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos*. Ginebra, 1955.

Relatoría Sobre los Derechos de las Personas Privadas de Libertad. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. «Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas.» Washington, 13 de Marzo de 2008.

Trujillo, Julio César. *Derecho del Trabajo*. Vol. Tomo I. Quito: Edipuce, 2008.

—. *Derecho del Trabajo*. Vol. Tomo II. Quito: Edipuce, 1987.