

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA DERECHO

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y SEMINARIOS



TESIS DE GRADO

“NECESIDAD DE APLICAR PRINCIPIOS Y NORMAS LABORALES Y PENALES EN BENEFICIO DE LOS INTERNOS PARA LA REDENCIÓN DE LA PENA”

(Tesis para optar el grado de licenciatura en derecho)

POSTULANTE : SARA LIDIA MOLLINEDO ALVAREZ

TUTOR : DR. GONZALO TRIGOSO AGUDO

La Paz – Bolivia

2009

DEDICATORIA:

A Dios

**Por su infinita bondad y porque no nos abandona nunca y
Dejándonos sentir su misericordia y su amor en los momentos
Más difíciles de nuestras vidas.**

**A la memoria de mi querido padre
Dn. Julio Mollinedo Huanca (Q.D.D.G.),**

**A quién amé y amo extrañablemente, fue él quién me alentó a
estudiar, me apoyó incondicionalmente y uno de sus deseos fue
que yo sea una profesional abogada.**

**A mi querida madre
Dña. Hilda Alvarez Vda. de Mollinedo,**

**A quién amo y agradezco por su infinito apoyo; así también, por
haberme dado su amor sin retaceos y es la persona que afirmó mi
proyecto de vida.**

**A mis hermanos y sobrinos:
Abdón, Jhony y Rocío;
Adrianita, Sandrita, Julico, Tiaguito, Chelito y Dieguito.**

**Por el apoyo que siempre me brindaron, ruego a Dios los
Proteja en su caminar y los bendiga para que puedan alcanzar
sus realizaciones y sueños.**

Sara Lidia

AGRADECIMIENTOS

A mi Señor Jesucristo, Dios Todopoderoso, sea toda la gloria, la honra y el honor; sin Él nada hubiera sido posible, gracias Papá Dios por todo; y también quiero expresar mi profundo agradecimiento por su importante cooperación a mi Tutor Dr. Gonzalo Trigoso Agudo, y a mis hermanos en Cristo por la invaluable amistad recibida.

Finalmente, agradezco a los amigos que conocí en los Recintos Penitenciarios de San Pedro y San Pedro de Chonchocoro, y especialmente a aquellos que sufrieron o sufren la pena privativa de libertad y me compartieron sus problemas jurídicos y humanos, enseñándome a encontrar esperanza y justicia con esfuerzo, paciencia, confianza y amor. A sus hijos les dedico este trabajo deseándoles una sociedad más justa, más pacífica y más solidaria.

La Paz, enero de 2009

RESUMEN

El objeto de la presente tesis busca analizar la problemática del interno-trabajador de los recintos penitenciarios, quienes sufren la injusticia de que sus cómputos para la redención de la pena no sean elaborados tomando en cuenta las normas laborales respecto a las horas extraordinarias de trabajo, debiéndose revisar, por lo tanto, el tema de la protección y aplicación de los derechos laborales en el ámbito penitenciario de Bolivia, en la Constitución Política del Estado, la ley y los reglamentos, para ver si se aplicaban los principios laborales y penales en beneficio de los internos para la redención de la pena a lo largo de su evolución. En este sentido se desarrolló una investigación analítica y propositiva, de tipo documental, en la cual se plantea la necesidad de promover lo establecido en el marco jurídico nacional que expone el derecho que tienen los privados de libertad en cuanto al trabajo, considerando en este punto los derechos laborales que los amparan tales como: jornada de trabajo y remuneración entre otros, utilizando para ello los métodos de investigación descriptivo, histórico-lógico, comparativo, jurídico, dialéctico e inductivo; utilizándose como técnicas de recolección de información la observación, encuesta y entrevista, tomándose como muestras (trabajo de campo) los incidentes de redención de la pena, cómputos de las jornadas de trabajo de los internos, conversaciones y declaraciones recibidas de los funcionarios e internos del recinto Penitenciario de San Pedro de la ciudad de La Paz. Respaldando la investigación con un conjunto de instrumentos internacionales, donde ocupan el primer lugar los Derechos Humanos ratificados por el Congreso boliviano. Enfatizando, además, que el objetivo final de las sanciones que se aplican a las personas que cometen un delito está encaminado a la corrección de una conducta y a la búsqueda de su reinserción, por lo que el impulso a la actividad laboral del penado, pero dentro de sus derechos civiles, le permite sentirse útil para si mismo, su familia y la sociedad donde vive. Esto implica reflexionar también en cuanto a la necesidad de humanizar los procesos jurídicos, que si bien no debe interferir con la letra y el espíritu de la ley, tampoco es menos cierto que es un aspecto que debe considerarse en las sanciones y en el proceso de cumplimiento de las sentencias. Los recintos penitenciarios deben pues convertirse en lugares donde se reinsera al interno por medio del trabajo remunerado, con el goce de todos sus beneficios laborales y legales a que tenga derecho, como un trabajador boliviano más, lo que lo ha de dignificar como ser humano, en este sentido hace necesario también revisar y actualizar la Ley General del Trabajo a fin de incorporar el trabajo del privado de libertad como una de sus acepciones especiales, a fin de que se refuerce la necesidad de su cumplimiento dentro de los centros de reclusión, proponiéndose de manera paliativa una modificación a la Constitución Política del Estado, a la Ley 2298 y a su Reglamento, toda vez que en la práctica tanto la administración penitenciaria como los Jueces de Ejecución Penal se guían por la letra muerta de la ley penitenciaria desconociendo la ley laboral, y resistiéndose, además, a la aplicación de los principios penales y laborales a tiempo de realizar el cómputo de la jornada de trabajo del interno trabajador.

“NECESIDAD DE APLICAR PRINCIPIOS Y NORMAS LABORALES Y PENALES EN BENEFICIO DE LOS INTERNOS PARA LA REDENCIÓN DE LA PENA”

ÍNDICE

Diseño de la investigación.....	I
Enunciado del título del tema.....	I
Identificación del problema.....	I
Problematización del tema	III
Delimitación de la investigación	IV
1. Delimitación temática.....	IV
2. Delimitación temporal.....	IV
3. Delimitación espacial	IV
Fundamentación del tema.....	V
Objetivos del tema.....	VII
Objetivo general	VII
Objetivos específicos.....	VIII
Marco teórico	IX
Marco conceptual	X
Hipótesis de trabajo	XV
Variables.....	XVV
1. Variable independiente:.....	XVV
2. Variable dependiente.:.....	XV
Métodos y técnicas utilizados en la tesis.....	XVI
1. Métodos	XVI
1.1. Métodos generales.....	XVI
1.2. Métodos específicos	XVIII

Técnicas utilizadas en la tesis.....	XVIII
1. Fuentes primarias	XVIII
2. Técnicas de recolección de información	XIX

CAPÍTULO I
ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL
INTERNO TRABAJADOR EN BOLIVIA

1. Consideraciones generales	4
2. Evolución de la prisión en Bolivia	5
2.1. Primeras disposiciones legales bolivianas sobre el sistema carcelario y el trabajo del penado	7
2.2. La situación del reo según el Código Penal de 1830.....	10
2.3. Avanzando hacia el código penal de 1972	11
2.4. Las transformaciones de 1952 y el penado	18
2.5. El Código Penal de 1972 y la humanización del cumplimiento de penas.....	19
2.6. Lineamientos del Código Penal de 1997	21
2.7. La Ley de Ejecución Penal y Supervisión (LEPS) y la situación laboral de los penados	23
3. El Derecho a la Reinserción Social a la luz de los instrumentos internacionales	27

CAPÍTULO II
EL TRABAJO COMO TRATAMIENTO PENITENCIARIO DEL INTERNO

1. Generalidades	29
2. Concepto de trabajo.....	30
2.1. Elementos que integran el concepto de trabajo	31
2.1.1. El trabajo como condición de existencia del hombre.....	31
2.1.2. El trabajo y su objeto de crear satisfactores para atender necesidades	31
2.1.3. El trabajo como objeto de protección jurídica.....	32

2.2. Definición de Derecho del Trabajo	32
2.3. Definición de trabajador por cuenta propia o autónoma	35
3. Tratamiento penitenciario.....	35
3.1. Marco físico del tratamiento penitenciario.....	36
3.2. El tratamiento penitenciario como proceso voluntario y de resocialización.....	37
4. El trabajo en el campo penitenciario	38
4.1. Concepto y carácter	39
4.1.1. Carácter o Naturaleza del trabajo penitenciario	40
4.1.1.1 El trabajo penitenciario como derecho del interno.....	40
4.1.1.2. El trabajo penitenciario como obligación del interno.....	40
4.2. Condiciones básicas del trabajo penitenciario.....	41
4.3. Modalidades y áreas del trabajo penitenciario:	43
4.3.1. Modalidades del trabajo carcelario.....	43
4.4. El trabajo productivo como parte imprescindible del tratamiento penal.....	44
4.5. Asociaciones de internos trabajadores del penal de san pedro.....	46
4.6. Realidad de la Junta de Trabajo	47
4.7. Registro y criterios de calificación	48
5. Los derechos humanos del penado	49
6. Derechos humanos de los trabajadores	51

CAPITULO III

REDENCIÓN DE LA PENA POR TRABAJO

1. Introducción.....	54
2. Antecedentes históricos de la redención	54
3. Concepto de redención	55
4. Características de la redención	56
5. Jornada de redención	58
6. Horas extraordinarias de trabajo del penado	59
7. Computo de redención.....	61

8. Legalidad de la redención.....	63
9. El problema legislativo de la redención	64
10. Aplicación efectiva de la redención	65
11. La redención, el extramuro y las salidas prolongadas como derechos de los internos	66

CAPITULO IV

LA JORNADA DE TRABAJO Y SU CÓMPUTO

1. Definición de jornada de trabajo	69
2. Breve historia de la jornada de trabajo	70
2.1. Antecedentes históricos de la reducción de la jornada de trabajo	72
2.2. Convenios y acuerdos internacionales	72
3. Jornada de trabajo en nuestra legislación laboral	73
3.1. Clases de jornada de trabajo	73
3.1.1. Por la duración: ordinaria o extraordinaria.....	74
3.1.2. Por el horario: diurna, mixta, nocturna.....	75
3.1.3. Por la condición del trabajador: varones, mujeres y niños.....	76
3.1.4. Por la remuneración: tiempo (jornal y sueldo); obra (pieza, tarea, y destajo)	76
3.1.5. Por los sujetos: individual y por equipos.....	76
3.1.6. Por la prestación al patrón: privados o públicos.....	77
3.1.7. Por la estabilidad en la prestación: permanente, eventual, temporada	77
4. Aspectos para el cómputo de la jornada de trabajo	78
4.1. Cómputo de la jornada de trabajo por la duración: ordinaria o extraordinaria	78
4.1.1. Cómputo de la jornada ordinaria (efectiva o legal de trabajo)	78
4.1.2. Cómputo de la jornada extraordinaria y trabajo en días feriados.....	79
4.1.3. Cómputo de la jornada por el horario: jornada nocturna.....	82
4.1.4. Trabajo en días de descanso	82
5. El salario.....	85
6. Remuneración de la jornada extraordinaria de trabajo.....	86

CAPITULO V
MARCO JURÍDICO

1. Bases legales.....	89
2. La Constitución y el trabajo del penado en Bolivia	92
3. Bases legales de Bolivia en beneficio del interno trabajador	95
4. La Ley de Ejecución Penal y Supervisión y el trabajo del penado	96
5. La redención de la pena y su cómputo	99
6. El Reglamento de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión y el trabajo penitenciario.....	101
7. Cómputo de la jornada de trabajo del interno	103
8. La Ley General del Trabajo y su aplicación en beneficio del interno para la redención de la pena.....	104
9. Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo	110
10. Supremacía constitucional.....	112
11. Interpretación del derecho laboral.....	114
12. Código de Procedimiento Penal	115
13. Derecho comparado.....	117
13.1. Legislación de la República Bolivariana de Venezuela	117
13.3.1. Constitución.....	117
13.3.2. Ley de Reforma parcial de la Ley de Régimen Penitenciario	121
13.3.3. Reglamento de la Ley de Régimen Penitenciario	122
13.3.4. Reglamento de internados judiciales	123
13.3.5. Ley de Redención judicial de la pena por el trabajo y el estudio.....	123
13.3.6. Código Orgánico Procesal Penal	125
13.3.7. Resolución 195° de 02/05/2006.....	126
13.3.8. Ley Orgánica del Trabajo.....	128
13.3.9. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.....	129
14. Tratados, convenios, acuerdos y pactos internacionales	130
15. Organismos internacionales	132
15.1. Organización Internacional del Trabajo	132

16. Doctrina judicial sobre la materia	133
--	-----

CAPITULO VI

GARANTÍAS Y PRINCIPIOS APLICABLES EN FAVOR DEL INTERNO TRABAJADOR

1. Introducción.....	141
1.1. Concepto de garantía	142
2. Garantías de la persona detenida	143
2.1. Garantía criminal - penal	143
2.2. Garantía procesal o jurisdiccional	143
2.3. La garantía ejecutiva	143
3. Derechos y garantías en beneficio del trabajo del penado	144
4. Garantías constitucionales en beneficio del trabajo del penado.....	145
5. Concepto de principio	148
5.1. Diferencias entre principio y norma	143
5.2. Funciones de los principios generales del Derecho.....	143
5.3. Clasificación de los principios generales del Derecho.....	143
5.4. Requisitos y aplicación judicial de los principios generales del Derecho.....	143
6. Principios constitucionales	156
6.1. Concepto de principio constitucional	156
6.2. Algunos principios constitucionales a favor del interno trabajador	156
6.2.1. Principio de supremacía	156
6.2.2. Principio de control constitucional.....	160
6.2.3. Principio de efectividad.....	161
7. Principios del Derecho Penal	162
7.1. Naturaleza de los principios del Derecho Penal	162
7.2. Principio tempus regit actum o de irretroactividad de la ley penal en perjuicio del reo	162
7.3.1. Ratio legis.....	162

7.3.2. Aplicación del principio en las leyes procesales	163
7.3.3 Fundamento constitucional y legal.....	163
7.4. Principio de ultra actividad de la ley penal en beneficio del reo o principio de retroactividad de la ley penal más favorable en beneficio del reo	163
7.4.1 fundamento constitucional y legal.....	164
7.5. Principio in dubio pro reo.....	165
7.6. El principio de igualdad ante la ley	165
8. Principios del Derecho Procesal Penal	168
9. Principios del Derecho Penitenciario	168
9.1. Principio de legalidad.....	168
9.2. Principio de intervención judicial o judicialización	169
9.3. Principio de resocialización.....	170
10. Principios del Derecho del Trabajo	170
10.1. Funciones.....	171
10.2. Enumeración.....	171
10.3. Principios del Derecho Individual del Trabajo.....	172
10.3.1. Principio protector	172
10.3.2. Principio de la primacía de la realidad	175
10.3.3. Principio de irrenunciabilidad	176
10.3.4. Principio de la carga de la prueba	177
10.3.5. Principio de continuación de la relación laboral	177
10.3.6. Principio de razonabilidad.....	177
10.3.7. Principio de buena fe.....	177
10.3.8. Principio de la intervención estatal	178
11. La aplicación de las normas laborales	178
11.1. Peculiaridades sobre la aplicación de las normas laborales.	178
11.2. Principios comunes a todo el ordenamiento jurídico de aplicación de las normas	178
11.3 La concurrencia de normas y los principios de norma mínima y norma más favorable.....	179

11.3.1. El principio de norma mínima.....	180
11.3.2. El principio de norma más favorable	180
11.3.5. El principio de condición más beneficiosa.....	181
11.3.6. El principio de irrenunciabilidad de derechos	182

CAPITULO VII MARCO PRÁCTICO

1. Diagnóstico.....	183
1.1. Encuesta aplicada a internos trabajadores del Penal de San Pedro.....	183
2. Entrevistas.....	189
2.1. Entrevistas realizadas a un Juez de Ejecución Penal, una abogada de la Defensa Pública, a la Jefa de Asistencia Social y Jefa de Asistencia Legal del Penal de San Pedro, y a dos Oficiales de Policía del Penal de San Pedro y San Pedro de Chonchocoro....	189
3. Resultado del Diagnóstico.....	190

CAPITULO VIII ANÁLISIS Y PROPUESTA JURÍDICA

1. Es necesaria una disposición legal que reglamente la aplicación de principios y normas laborales y penales en beneficio del interno para la redención de la pena	193
2. Con la disposición legal laboral el cómputo de la jornada de trabajo del interno será reglamentado en ejercicio de a los principios y normas laborales y penales	196
3. El cómputo de la jornada de trabajo del interno trabajador respaldado por una disposición reglamentaria, garantiza la aplicación de los derechos y principios laborales en beneficio de los internos para la redención de la pena.	198
4. Principios generales del derecho laboral que deben observarse para la regulación del trabajador interno	199
4.1. Principio protector	200

4.2. Principio de irrenunciabilidad de derechos	201
4.3. Principio de continuidad laboral.....	201
4.4. Principio de primacía de la realidad	202
4.5. Principio de razonabilidad.....	202
5. Proposición.....	203
6. Texto propuesto del Decreto Supremo para el cómputo de la jornada de trabajo del interno trabajador para la redención de la pena.....	204
7. Conclusión de la propuesta del Decreto Supremo en beneficio del interno.....	208

CAPITULO IX

MÉTODO CORRECTO PARA EL CÓMPUTO DE LA JORNADA DE TRABAJO DEL INTERNO TRABAJADOR

1. La manera actual de computar la jornada de trabajo de los internos.....	210
1.1. Primer caso de incidente de redención: juzgado de ejecución penal de el alto, resolución no.136/07:	211
1.2. Segundo caso de incidente de redención resolución no.001/2008: informe de la secretaría del juzgado de ejecución penal de la paz:	212
1.3. Tercer caso de incidente de redención: informe de la junta de trabajo 086/2007:.....	213
2. La manera correcta de computar la jornada de trabajo para los internos de acuerdo a lo dispuesto por la legislación boliviana aplicable al interno trabajador.....	216
3. Importancia de aplicar el cómputo de la jornada de trabajo conforme a la Ley General del trabajo para el cómputo de la jornada de los internos en la ejecución penal y supervisión.....	224
4. Técnica para la aplicación del cómputo	224

CAPITULO X
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones	226
1.1. Primera	226
1.2. Segunda	226
1.3. Tercera.....	227
1.4. Cuarta	227
1.5. Quinta	228
1.6. Sexta	229
1.7. Séptima.....	230
2. Recomendaciones.....	230
2.1. Primera	230
2.2. Segunda	231
2.3. Tercera.....	232

CAPITULO XI

Bibliografía.....	234
-------------------	-----

ENUNCIADO DEL TITULO DEL TEMA

“NECESIDAD DE APLICAR PRINCIPIOS Y NORMAS LABORALES Y PENALES EN BENEFICIO DE LOS INTERNOS PARA LA REDENCIÓN DE LA PENA”

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

A pesar de ser el derecho al trabajo en nuestra legislación un derecho constitucional y universal, la población penal puede reconocerse como un segmento que no goza cabalmente de los derechos y sus beneficios a los cuales son acreedores.

De la observación directa realizada se puede aseverar que si alguna parte de la población boliviana ha sido discriminada y relegada al olvido, es la población de ciudadanos que se encuentran en las cárceles, olvidados y desprotegidos del sistema judicial a quien le corresponde proteger y velar por los derechos de los internos de los recintos penitenciarios bolivianos, sector al que no se le proveen de las condiciones mínimas para poner en práctica sus derechos constitucionalmente reconocidos, este hecho se traduce en los casos en los que los internos se adscriben al sistema progresivo que viene a ser el equivalente a un tratamiento para rehabilitar al penado y resocializarlo mediante el trabajo o estudio, para que pueda optar a la redención de la pena mediante los cómputos de sus jornadas ordinarias y “extraordinarias” de trabajo o estudio, cómputo que no es llevado a cabo observando los principios laborales y penales establecidos por la Constitución Política del Estado y la Ley General del Trabajo.

De lo previamente referido, se puede evidenciar que las autoridades jurisdiccionales penales y más específicamente los jueces de ejecución penal, no aplican principios y normas laborales y penales, respecto al cómputo y cálculo de la jornada de trabajo para la redención de la pena del privado de libertad que se encuentra en el sistema progresivo, provocando de esta forma un franco perjuicio al interno-trabajador de los recintos penitenciarios, toda vez que en los hechos sólo aplican de manera dogmática un

día de pena por dos días de trabajo o estudio, tomando en cuenta sólo 8 horas diarias, según lo dispuesto por los Artículos 138 y 139 de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión.

Dicha situación sumada al hecho de que la sociedad considera a los presos como personas sin derechos por ser presos, y que las cárceles se convierten en depósitos de seres humanos, es una metáfora que el tiempo se ha encargado de curtir en desventaja para aquellos compatriotas que por una u otra razón de la vida cometieron un error, y que la sociedad está en la obligación de prestarles apoyo con la intención de su reivindicación en el entorno social.

Así pues, el trabajo como hecho social no puede ser para un grupo determinado de personas, ya que si se toma en cuenta que éste debe gozar de la protección del Estado, entonces mal podría interpretarse que el penado no goza de la protección de las leyes laborales bolivianas, lo que indudablemente trae como consecuencia una marcada discriminación en perjuicio de los sujetos sometidos a una pena privativa de libertad.

Puede afirmarse que dentro del marco de la legislación laboral boliviana, el derecho al trabajo de los penados no ha sido establecido como un derecho taxativo, dejando en manos de leyes especiales y reglamentos lo relativo al trabajo que debe desempeñar el penado boliviano, sin anotar los derechos y beneficios que deben gozar estos ciudadanos con relación al trabajo, instrumentos jurídicos estos que solo ubican al trabajador penitenciario en el puesto de trabajo pero no le brindan protección ni menos le reconocen los beneficios como sucede actualmente en el caso del cómputo de sus jornadas de trabajo extraordinario, toda vez que estos no se los realiza de acuerdo con las técnicas laborales tal y como se realizaría para la remuneración de los trabajadores bolivianos no condenados a penas privativas de libertad.

De acuerdo con el problema planteado nos referimos al derecho al trabajo y a los beneficios derivados de la ley laboral, entre ellos el cómputo de la jornada extraordinaria de trabajo de que deben gozar todos los penados en Bolivia.

De acuerdo con la Constitución Política del Estado el trabajo es un derecho constitucional y reconocido universalmente para todos los habitantes del país sin discriminación alguna, y es un hecho social y de orden público. De ahí, el porqué emana una serie de interrogantes en cuanto al régimen jurídico aplicable

a los internos y su derecho al trabajo, como un derecho constitucional humano y social, quiénes son los encargados de brindar la protección de los derechos laborales en el sistema penal boliviano.

PROBLEMATIZACIÓN DEL TEMA

En virtud del problema que se plantea ante la inseguridad jurídica y la falta de protección de los derechos laborales en el sistema penitenciario boliviano con relación al interno-trabajador y más propiamente su acceso al beneficio de obtener un cómputo justo de su jornada de trabajo extraordinaria, entre otros temas paralelos que no forman parte de la presente investigación pero que representan bases para futuras investigaciones. Durante el desarrollo de la investigación, se pretende encontrar respuestas a las siguientes interrogantes:

- ¿Cuál es el régimen jurídico aplicable a los penados en relación a sus derechos laborales y al goce de los beneficios derivados del trabajo a lo largo del proceso histórico de las prisiones en Bolivia?
- ¿Cómo se caracteriza el concepto de Redención de la pena por trabajo y cual su forma de aplicabilidad?
- ¿Cuales son las características de los derechos laborales que protegen a los penados?
- ¿Se reconoce en el derecho comparado las jornadas de trabajo extraordinarias de los internos-trabajadores?
- ¿Cuáles son las Garantías y Principios aplicables al interno-trabajador dentro del marco establecido por la Constitución política del Estado?
- ¿Es necesario dictar una disposición legal que aclare la manera de realizar el cómputo y cálculo de la jornada extraordinaria de trabajo de los penados en concordancia con lo dispuesto a la jornada de trabajo extraordinaria en materia laboral?
- ¿Cuál es el método correcto para el cálculo de las jornadas de trabajo para la redención de la pena del interno trabajador?

DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA

El tema central es la redención de la pena, la novedad en cuanto a la tesis radica en aplicar los medios, técnicas y reglas que establece la legislación laboral para el cómputo y cálculo de la jornada de trabajo, al caso concreto del cómputo de la jornada de trabajo del interno-trabajador, lo cual vendría a auxiliar a la autoridad jurisdiccional penal a momento de realizar el cálculo de las jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo de los internos para la redención de la pena. Desde el punto de vista de la materia, la presente investigación se circunscribe a los efectos constitucionales y legales de la protección de los derechos laborales en el sistema penitenciario boliviano, los cuales se encuentran consagrados en la Ley de Ejecución Penal y Supervisión, Reglamento de Ejecución de Penas Privativas de Libertad, Ley General del Trabajo y Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo, con el fin de establecer su alcance constitucional, y así poder determinar, si tales efectos legales, violan, menoscaban o atentan contra los derechos constitucionales del penado.

2. DELIMITACIÓN TEMPORAL

Como delimitación temporal tenemos el periodo de tiempo que da inicio en la fecha de promulgación y publicación de la Ley No. 2298 de Ejecución Penal y Supervisión de 20 de diciembre de 2001 (LEPS) hasta el primer cuatrimestre del 2008.

3. DELIMITACIÓN ESPACIAL

La presente investigación se delimita al nuevo orden de protección de derechos laborales del interno-trabajador en Bolivia, regidos por Constitución Política del Estado, la Ley de Ejecución Penal y Supervisión y su Reglamento, la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario vigentes en todo el territorio nacional. Efectuando el trabajo de campo en el recinto penitenciario de San Pedro de la ciudad de La Paz.

FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA

El tema de la aplicación de principios y normas laborales y penales en beneficio del interno para el cálculo o cómputo de su jornada de trabajo a efectos de la redención de la pena, es un tema nuevo que marcha paralelo al tema de la protección de los derechos laborales en el sistema penitenciario de nuestro país, toda vez que hasta el momento ha sido poco tomado en cuenta por investigadores laborales, y los ciudadanos que se encuentran privados de libertad constituyen un segmento de la población cuyos derechos laborales son frecuentemente vulnerados.

La realidad social que se vive en nuestros recintos penitenciarios, más específicamente en el Panóptico de San Pedro (lugar donde se realizó el trabajo de campo), permite ver que los internos realizan distintos tipos de trabajo, pero que por las características especiales del lugar donde se encuentran y las condiciones particulares de su trabajo, estos realizan sus labores extendiéndose mucho más de las ocho horas establecidas como jornada de trabajo en la Ley General del Trabajo, sin mencionar que su trabajo es extendido a días sábados, domingos y feriados.

Sin embargo las autoridades jurisdiccionales penales, sin ningún conocimiento (intencional o inconsciente) de la normativa laboral boliviana ni de la Ley General del Trabajo, en lo que hace a la jornada de trabajo y remuneración, proceden a realizar un cómputo técnico conforme a lo dispuesto en la Ley de Ejecución Penal y Supervisión (LEPS).

En los hechos aplican de manera dogmática, en cuanto al cómputo de la jornada de trabajo del interno-trabajador, lo dispuesto por el Art. 138 de la LEPS en lo que hace a la redención, es decir un día de pena por dos días de trabajo o estudio. El Art. 139 de la misma norma legal establece que la jornada de redención de será de 8 horas diarias; y el Art. 58 párrafo II de su reglamento dispone que el interno que trabaje más de ocho horas en una jornada, se le reconocerá tantas jornadas como periodos de ocho horas hubiere cumplido, dejando de lado los beneficios universales conseguidos por los trabajadores en cuanto a la jornada de trabajo ordinario y extraordinario se refiere.

La jornada de trabajo y la protección de los derechos laborales en el sistema penitenciario boliviano han sido poco tomados en cuenta por los investigadores laborales, de tal forma que los ciudadanos privados de su libertad constituyen un segmento de la población cuyos derechos laborales son frecuentemente vulnerados.

Empero y como ya se señaló anteriormente por las características del trabajo y conforme a normativa laboral internacional, la jornada de trabajo debe ser computada en toda su integridad, esto significa que el juez o autoridad jurisdiccional y competente tiene que aplicar las horas extras, el recargo nocturno, el trabajo en sábados y domingos así como el trabajo en días feriados, siempre y cuando el interno realice trabajo en estas condiciones, razón por la cual llegado el caso el cómputo de trabajo del interno debe realizarse conforme al principio de la realidad, es decir del tiempo realmente trabajado, tal como lo establece incluso el D.S. 28699 que deroga el Art. 55 del D.S. 21060. En consecuencia la autoridad debe tomar en cuenta todas las horas trabajadas por el interno conforme a cómputo y cálculo del derecho laboral establecido en la Ley General del Trabajo y de esa manera aplicar la redención de la pena.

De lo expuesto líneas arriba se infiere la importancia del tema de investigación. Ya que si se aplica la redención de la pena conforme a lo dispuesto por las reglas de la jornada de trabajo en materia laboral, muy bien los internos podrían conseguir que se les calcule más días de redención, puesto que por ejemplo el trabajo en día domingo tiene la validez de triple en cuanto a jornada de trabajo, o la sumatoria de horas extras que se computan por el doble pueden incidir en que los días de sanción que deben purgan sean mucho más cortos. De esta manera los internos podrían acceder al sistema progresivo de inclusión en la sociedad mediante salidas, en forma mucho más rápida que con el burocrático cálculo de un día de pena por dos de trabajo.

Esto no es un asunto que constituya injusticia para la víctima o para la sociedad ya que el sistema penal y de aplicación de la cárcel más que de sanción tiene la función de rehabilitar al interno para que no vuelva a dañar a la sociedad y para que se readapte a la convivencia social. El hecho de que un interno adquiera hábitos de trabajo que incluso van más allá de las ocho horas y que además dicho hábito se extienda sin mayor problema y en forma voluntaria a los días sábados, domingos y feriados hace que este interno esté mejor preparado para integrarse a una sociedad donde el trabajo es altamente competitivo y las jornadas de trabajo extenuantes y extensivas. Esto genera que el interno sea un potencial trabajador altamente competitivo lo que en fin de cuentas se manifestará en que aprenda a trabajar en tales condiciones y por

tanto no renuncie a sus trabajos o los abandone por considerarlos muy duros o fuertes, ya que en caso de suceder eso el trabajador suele renunciar a su trabajo y volver a reincidir en la delincuencia.

Por otra parte no es posible que en un sistema integrado de derecho donde las normas jurídicas interdependientes entre sí, se ignore una de las áreas más importantes del derecho como es la del derecho del trabajo o para aplicar sin mayor fundamento jurídico ni doctrinario un cálculo frío y sin sentido e incluso ilegal como el que se encuentra en la Ley de Ejecución Penal y Supervisión.

Por tal motivo el estudio comprende tópicos afines con los beneficios del Derecho Laboral para todos los ciudadanos penados en Bolivia; de importancia no solo para los penados, sino también para estudiantes, docentes, abogados litigantes, institutos públicos o privados, por cuanto el derecho al trabajo conlleva aspectos constitucionales, y legales, lo que le da carácter como hecho social y humano.

Adicionalmente debemos crear conciencia de que la protección de los derechos laborales de los penados implica cambiar radicalmente la concepción de que los hombres y mujeres reclusos en los recintos penitenciarios bolivianos “deben quedar excluidos del sistema laboral boliviano” por ser sólo eso, presos, sin derecho alguno, quedando excluidos de todo contacto con la sociedad, al ser el trabajo una fórmula de rehabilitación para el individuo que incurre en conducta criminal.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

El objetivo general es analizar la problemática por la que atraviesan los internos-trabajadores de los centros penitenciarios de Bolivia respecto al cómputo de sus jornadas de trabajo para efectos de la redención de la pena, a la luz del marco legal, doctrinario y jurisprudencial, y consiguientemente demostrar que corresponde incorporar un Régimen Especial en la Ley General del Trabajo que permita realizar la contabilización de las horas extraordinarias trabajadas por los internos siguiendo los principios

y normas laborales y penales que puedan beneficiar a los internos-trabajadores que solicitan la redención de la pena.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer el proceso evolutivo de las prisiones y el sistema carcelario Boliviano, para verificar si se aplicaban principios laborales y penales en beneficio de los internos-trabajadores.
- Exponer los aspectos doctrinarios y teóricos sobre el trabajo como forma de tratamiento penitenciario para los internos de los recintos penitenciarios de Bolivia.
- Describir los tipos de Jornada de Trabajo reconocidos por nuestra legislación y su relación con el cómputo para la Redención de la Pena.
- Establecer el marco normativo nacional aplicable con relación a la protección de los derechos laborales en el sistema penitenciario boliviano y determinar la eficacia del referido sistema normativo.
- Analizar comparativamente la protección y aplicación de los derechos laborales en el sistema penitenciario boliviano con el ordenamiento jurídico de Venezuela, y aquellos contenidos en los Tratados, Convenios, Acuerdos y Pactos Internacionales.
- Definir las bases normativas que permitan que el cómputo de la jornada de trabajo para la redención de la pena se realice en igualdad de condiciones que para el trabajador libre.
- Evaluar la necesidad de ampliar el marco normativo existente en relación a los derechos laborales del penado y los beneficios derivados del trabajo en favor del interno-trabajador.

- Proponer un proyecto de disposición legal que aclare la manera de realizar el cómputo y cálculo de la jornada extraordinaria de trabajo de los penados en concordancia con lo dispuesto a la jornada de trabajo extraordinario en materia laboral.

MARCO TEÓRICO

El conocimiento humano hoy por hoy cuenta con una amplia gama de teorías para prácticamente cualquier rama del conocimiento, tal hecho se produce en gran medida a la amplia difusión de nuevas tecnologías que posibilitan el avance desmesurado del intercambio y la producción de conocimiento.

De igual manera en el mundo jurídico, la ciencia humana ha desarrollado amplias teorías a respecto de las normas jurídicas y su aplicación en la realidad social, puesto que es posible citar varias teorías que respalden esta investigación, se vio por conveniente utilizar la teoría que este vinculada al tema de forma directa, es así que se contempla a la teoría positivista como la mejor opción para la presente Tesis.

TEORÍA POSITIVISTA

La teoría positivista de Hanz Kelsen, plantea una primacía irrestricta de las normas jurídicas sobre los demás ámbitos de la sociedad y el ser humano, será útil para la investigación toda vez que el tema propuesto deberá ser sustentado por una normativa jurídica objetiva, justa y equitativa (SQUELLA: 1998).

La investigación propuesta será fundamentada en la teoría Positivista, puesto que el objeto de estudio esta intrínsecamente relacionada con el mundo jurídico.

Asimismo la propuesta original del trabajo que constituye el aporte principal de esta Tesis, implica la creación de una norma jurídica particular, que regule mejor la situación de los trabajadores internos, con tal efecto la teoría positivista será de gran utilidad para la creación de normas que no atenten al orden jurídico vigente en nuestro país.

MARCO CONCEPTUAL

Antes de precisar sobre los aspectos más resaltantes de la doctrina respecto al tema de aplicación de principios y normas laborales y penales en beneficio del interno para el cómputo de sus jornadas de trabajo a efecto de la redención de la pena, se deben precisar algunas definiciones básicas de la presente investigación.

Según la doctrina varía de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes entienden sobre el trabajo regulado por el Derecho Laboral.

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

“La idea de principio ya implica, por sí misma, una notable dosis de abstracción, pero al adjetivarlo con el calificativo de general no estamos reiterando una misma idea, sino que vigorizamos su ya inicial significado de universalidad. La yuxtaposición, en la expresión "principio general", no será, por tanto, una redundancia, ni menos una tautología [repetición inútil y viciosa, expresando lo mismo de distintas maneras]; más bien se trata de un pleonismo [en el sentido gramatical de vocablo innecesario que da vigor a la expresión]. Y cuando esta expresión la conectamos al término Derecho, estamos delimitando el ámbito objetivo de referencia: se trata de expresar aquellas proposiciones más abstractas que dan razón de, o prestan base y fundamento al Derecho” (ARCE Y FLÓREZ-VALDÉS: 1990).

“Para la mayor parte de la doctrina son normas jurídicas, si bien unos entienden que son normas más generales que las demás, otros que son normas base o normas directivas o normas indefinidas o normas indirectas” (CABANILLAS GALLAS: 1977).

“Son criterios directivos o pautas orientadoras de normación” (PRIETO SANCHIS: 1997).

Para el profesor De Castro son “las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de la Nación” (DE CASTRO: 1949).

El profesor Arce y Flórez-Valdés, siguiendo a De Castro, los define como “las ideas fundamentales sobre la organización jurídica de una comunidad, emanadas de la conciencia social, que cumplen funciones fundamentadora, interpretativa y supletoria respecto de su total ordenamiento jurídico” (ARCE Y FLORES-VALDES: 1990).

Según Larenz “los principios jurídicos son los pensamientos directores de una regulación jurídica existente o posible” (LARENZ: 1993) y los principios ético-jurídicos son “pautas orientadora de normación jurídica que, en virtud de su propia fuerza de convicción, pueden justificar decisiones jurídicas” (LARENZ: 1994).

RECLUSIÓN

Ingreso en una orden monástica, sujeta a clausura (Aislamiento o retiro, internamiento en manicomio).
Condena a una larga pena privativa de libertad con tal denominación, la más larga y severa en su clase, sobre la que se trata en locuciones siguientes (OSSORIO: 2003):

Es una pena principal, privativa de libertad, que se aplica a los delitos de menor gravedad y su duración es de un mes a ocho años, según los Artículos 26 numeral 2) y 27 numeral 2) del Código Penal.

DEFINICIÓN DE INTERNO

Según el Artículo 20º de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión, se considera interno a toda persona privada de libertad, en los establecimientos penitenciarios señalados en esta Ley, en virtud de una condena ejecutoriada u orden de detención preventiva (LEY 2298:2001).

TRABAJO

El concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como la protección jurídica que debe otorgársele, es decir, que el trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el

centro de las preocupaciones de este derecho y, es innegable su repercusión en el ámbito económico como también su trascendencia en el campo jurídico.

“Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición a capital. A su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad, las cuales son examinadas en otros artículos” (OSSORIO: 2003).

"El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación." (UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO: 1977).

Ahora bien el trabajo regulado por el Derecho del Trabajo es aquel que se presta en condiciones de subordinación y ajenidad.

DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo, llamado por algunos autores Derecho Laboral, está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores en condiciones de dependencia y ajenidad, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación. El derecho del trabajo está constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo.

El autor GUILLERMO CABANELLAS (CABANELLAS:1988) establece que “el Derecho del Trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente”.

De conformidad con la definición del Derecho del Trabajo, que brinda Contreras Leo (CONTRERAS: 1993): “Es el conjunto de Normas Jurídicas que se aplica al núcleo social del trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.

Krotoschin da esta otra definición: “Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico” (OSORIO: 2003).

DERECHO AL TRABAJO

“Si el trabajo constituye el medio normal de subvenir a las necesidades de la vida, parece evidente que toda persona ha de tener el derecho de trabajar, porque otra cosa, salvo el supuesto de tratarse de rentistas, equivaldría a una condena a perecer. Sin embargo, y hasta el presente, ese derecho es más teórico que real, porque carece de exigibilidad jurídica. Constituye, a lo sumo, una aspiración encaminada a lograr que el Estado provea inexcusablemente de trabajo a quienes no lo tengan y lo reclamen, lo que en la actualidad no sucede.

La Constitución Argentina señala (art. 14), entre los derechos correspondientes a todos los habitantes, el de trabajar. Pero ese precepto lo que quiere decir es que ningún habitante puede ser privado del derecho a trabajar, si quiere o si encuentra dónde, lo cual es muy distinto. De todos modos, los avances sociales han impuesto al Estado, aunque sea tácitamente, el deber de procurar que todo el mundo pueda trabajar, creando fuentes de trabajo que absorban la desocupación. Desgraciadamente, la ocupación total está lejos de conseguirse” (OSORIO: 2003).

Para Cabanellas el Derecho al Trabajo comprende garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado (CABANELLAS: 1988).

DERECHO EN EL TRABAJO

“El Derecho en el trabajo comprende la reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad” (CABANELLAS: 1988).

TRABAJADOR DEPENDIENTE

El que ejecuta una tarea o presta sus servicios con sujeción a otra persona, voluntaria o forzosamente, contra un salario o medio de subsistencia. Para evitar la dualidad expositiva, su peculiaridad se concreta al tratar del trabajador independiente. Por otra parte, trabajador dependiente no es sino el trabajador por antonomasia, al que se refieren esa voz matriz y la mayoría de la serie que le sigue (OSSORIO: 2003).

TRABAJO A DESTAJO

Para la Academia de la Lengua, la palabra destajo quiere decir obra u ocupación que se ajusta por un tanto alzado, a diferencia de la que se hace a jornal. En Derecho Laboral se entiende por trabajo a destajo el que se realiza a cambio de una retribución calculada sobre la producción efectivamente realizada por el operario. Así, pues, una manifestación del trabajo a destajo es aquella en que el patrono paga un tanto por cada pieza que el trabajador confecciona. Esta forma de retribución no modifica los derechos y obligaciones entre empleadores y empleados.

En sentido figurado se llama también destajo la obra o empresa que uno toma por su cuenta, supuesto en el cual, al no existir relación de dependencia, los deberes y derecho de las partes no está regulada por la legislación común del trabajo (CABANELLAS:1988).

TRABAJO CARCELARIO

El realizado por los que cumplen una pena privativa de libertad, dentro de los mismos establecimientos penitenciarios, y tanto a manera de factor de corrección como por la doble finalidad económica de que los

presos no constituyan una carga social, y para que puedan costear los gastos de los suyos e incluso constituir un pequeño ahorro para el momento de su liberación (CABANELLAS: 1988).

HIPÓTESIS DEL TRABAJO

Mientras no exista disposición legal laboral para efectuar el cómputo de la jornada de trabajo de los internos trabajadores acogidos al sistema progresivo, continuará la discriminación y vulneración de sus derechos fundamentales y constitucionales, y la redención de la pena no será computada conforme a los principios y normas laborales ocasionando franco perjuicio a los internos en cuanto a su resocialización y readaptación social.

VARIABLES

1. VARIABLE INDEPENDIENTE:

“Mientras no exista disposición legal laboral para efectuar el cómputo de la jornada de trabajo de los internos trabajadores acogidos al sistema progresivo,”

2. VARIABLE DEPENDIENTE.:

“...,continuará la discriminación y vulneración de sus derechos fundamentales y constitucionales, y la redención de la pena no será computada conforme a los principios y normas laborales ocasionando franco perjuicio a los internos en cuanto a su resocialización y readaptación social.”

MÉTODOS Y TÉCNICAS UTILIZADAS

1. MÉTODOS

La presente investigación es de tipo documental, por cuanto la información ha sido recabada a partir de datos documentales.

La investigación jurídica documental es aquella que obtiene su información de fuentes documentales tales como: libros, artículos, revistas, CD, sentencias, expedientes, leyes, que se han venido acumulando en el transcurso del tiempo, entre otros. (Nava, 2004)

Asimismo, en virtud de su objeto, este trabajo se encuadra dentro de los tipos de estudio descriptivo, ya que se comparan los diferentes regímenes jurídicos utilizados para determinar la eficacia y el alcance de los derechos laborales de los penados en el sistema penitenciario; la alternativa seguida por la hermana República Bolivariana de Venezuela y el funcionamiento de sus programas, estableciéndose luego, asociaciones para precisar las circunstancias que rodearon la implementación de programas sobre derechos laborales de los penados en el sistema penitenciario individual del referido país y las condiciones que han hecho posible su funcionamiento con mayor o menor éxito.

1.1. MÉTODOS GENERALES

a. Métodos histórico-lógico. Este método nos ayuda a hacer un seguimiento lógico de los acontecimientos históricos al tema, para finalmente encontrar y realizar un mejor análisis relacionando el análisis de la historia y lo social con lo formal y lo lógico de la norma.

Siendo así, en la presente investigación el método histórico-lógico, se emplea en la estructuración del primer capítulo y primeras partes de los restantes capítulos, con la finalidad de realizar un análisis

evolutivo de los fenómenos relacionados con la problemática planteada, y así lograr comprender mejor su naturaleza e importancia.

b. Método deductivo. Con este método podemos hacer un estudio que va de lo general a lo particular, para de esta manera llegar a deducir el problema y así plantear la solución en base a un estudio minucioso de las causas.

Este método empleado de forma implícita a lo largo de toda la investigación brinda un orden lógico en la elaboración de la tesis, dando inicio en el estudio de la temática de forma general para conocer su ámbito de funcionamiento y luego proceder paulatinamente en cada capítulo a individualizar de forma particular la problemática principal de la investigación.

c. Método dialéctico. El método dialéctico es aquel que nos permite realizar el estudio de las contradicciones que generan pugna en la esencia misma de los hechos, en sus relaciones en los procesos de desarrollo, en tal sentido el presente método será el que nos ayude a realizar un análisis crítico del problema.

Con el análisis crítico de contraposición de criterios, se hace viable una de las formas más fiables para lograr obtener la respuesta más aproximada a la realidad y también la que pueda cumplir con todos los requisitos exigidos para la solución del problema, este método se emplea con mayor preponderancia en la segunda sección de la presente investigación.

d. Método descriptivo. A través del análisis bibliográfico, estudio de casos (trabajo de campo) y en función a esta investigación se efectuó un diagnóstico sobre la percepción que tiene la población penal sobre el trabajo penitenciario, sus beneficios y normativa aplicada para el caso de redención de la pena.

La descripción es un método ampliamente utilizado en este estudio, puesto que prácticamente todo el contenido describe el conocimiento teórico-doctrinario relacionado con el objeto de estudio, asimismo y con mayor fuerza es utilizado en el método descriptivo a partir del capítulo II.

e. Método comparativo. Con la revisión bibliográfica de las normas penales y constitucionales de diferentes países, se identifica la normativa aplicada y las características, posteriormente se relacionarán entre los factores que ha determinado la investigación, para redactar las conclusiones finales.

Utilizado con preferencia en el Capítulo V, pues se realiza una comparación entre nuestro sistema jurídico penitenciario y el sistema venezolano, con la finalidad de ampliar un poco el espectro de opciones sobre las posibles mejoras que deberían tomarse en cuenta en nuestro sistema.

1.2. MÉTODOS ESPECÍFICOS

Método de las construcciones jurídicas.

Este método plantea analizar todas las instituciones jurídicas que se asemejan y contemplan para la investigación e interpretación de las mismas en un sentido concatenando e interrelacionando.

Por medio de este método se hizo viable la realización de la propuesta de ley que se pone a consideración en la presente investigación.

TÉCNICAS A UTILIZARSE EN LA TESIS

1. FUENTES PRIMARIAS

a. Entrevistas. Instrumento utilizado para la cualificación y recolección de opiniones generalmente de personalidades como los jueces, funcionarios subalternos, abogados laboristas y penalistas, policías, trabajadoras sociales, internos, funcionarios del Ministerio de Trabajo, y todos aquellos que por su profesión, oficio y dedicación a la materia tienen conocimiento del asunto.

Dicha técnica de investigación se usó previamente a la realización de la presente investigación, siendo esa la fuente de la que surge la elaboración de la presente investigación, pues las esporádicas entrevistas a

manera de conversación con autoridades relacionadas con el tema y particularmente los internos trabajadores del Penal de San Pedro, dieron a luz la idea de necesidad de modificar las normas vigentes para el reconocimiento efectivo de los principios laborales a los internos trabajadores.

b. Encuestas. Fue el instrumento de recolección más importante, la misma estuvo dirigida a los propios internos para conocer su opinión sobre el tema así como su posición respecto al particular. La estructura de las encuestas estaba comprendida por preguntas cerradas y semi-abiertas.

c. Observación. Esta técnica tiene la finalidad de recoger información relacionada a las percepciones que tienen diferentes grupos sobre el tema de investigación. A través de ella se pudo confirmar la validez de las respuestas que dieron sobre la temática investigada.

2. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

BIBLIOGRÁFICAS

La información general proviene de libros, documentos, boletines, revistas y artículos de prensa especializados en la materia y el tema que estamos tratando y que nos ayudan a obtener información sobre el tema de investigación.

RECOLECCIÓN DE DATOS

Básicamente consiste en la revisión del material bibliográfico y hemerográfico sobre la materia objeto de la investigación, lo que permite seleccionarlo, registrarlo y evaluarlo, usando para ello el análisis documental.

INTRODUCCIÓN

Uno de los temas bolivianos olvidados es el problema carcelario. Quizá porque pierde magnitud frente a otros, de mayor entidad, no se le ha buscado soluciones adecuadas. Es necesario hacer notar la crisis actual del país, ya que existe una injusticia con respecto a los internos en lo que se refiere al trabajo realizado dentro de la cárcel y el desconocimiento de sus derechos laborales.

El tema central de esta investigación es el cómputo de las jornadas de trabajo de los internos-trabajadores de los recintos penitenciarios para la redención de la pena, la novedad en cuanto a la tesis radica en aplicar los medios, técnicas y reglas que establece la legislación laboral para el cómputo y cálculo de la jornada de trabajo, la cual viene a auxiliar a la autoridad jurisdiccional penal.

En los hechos los jueces de ejecución penal aplican de manera dogmática lo dispuesto por los Artículos. 138 y 139 de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión (LEPS) en lo que hace al cómputo para la redención, es decir un día de pena por dos días de trabajo o estudio. El Art. 139 de la misma norma legal establece que la jornada de redención de la pena será de: ocho (8) horas diarias y el Art. 58 parágrafo II de su reglamento dispone que el interno que trabaje más de ocho horas en una jornada, se le reconocerá tantas jornadas como periodos de ocho horas hubiere cumplido, discriminándolo al dejar de lado los derechos y beneficios universales conseguidos por los trabajadores en cuanto a la jornada de trabajo ordinario y extraordinario se refiere.

La tarea de investigar al interno-trabajador trae consigo la investigación paralela de la protección de los derechos laborales en el sistema penitenciario boliviano y el régimen jurídico aplicable al derecho del trabajo de los penados, siendo esta una empresa arriesgada y difícil, tanto por la complejidad del objeto de estudio, como por la situación personal del investigado.

A manera de ver, el ordenamiento legal y todo el sistema de justicia tanto penal como el contenido de las leyes laborales, y el contenido de los tratados Internacionales de los Derechos Humanos, tienen naturaleza fundamentalmente socio - política e históricamente determinada sobre las actitudes y valores de grupos sociales, dejando a un lado el factor humano como es el caso que nos ocupa, en este grupo de personas que

por alguna circunstancia de la vida lleva en sus hombros haber cometido un error que lo llevó a ser privado de su libertad, y que indirectamente el Estado los ha segregado de Derechos elementales consagrados, primero en el Derecho Natural y luego en las leyes del hombre.

En este orden de ideas se ha desarrollado la investigación, analizando el sistema laboral que debe amparar a los penados de nuestro sistema penitenciario y los beneficios que deben gozar en el ámbito de la relación de trabajo, tratando así de evitar el estigma de que preso es preso y no tiene derecho, frase esta muy común en los operadores judiciales, menoscabando de esta manera como ya se dijo los derechos elementales del hombre como lo es el desarrollo social y la personalidad del individuo, y que más como medio de rehabilitación para estos ciudadanos que el trabajo, y la protección a los derechos al trabajo y los beneficios que derivan de estos que deben ser garantizados por el Estado.

En virtud de lo expuesto anteriormente nace una interrogante, hasta donde esta dispuesto el sistema judicial laboral a garantizar los derechos laborales del trabajador privado de libertad por sentencia ejecutoriada, y consecuentemente los beneficios derivados de las leyes laborales, establecido así también en la constitución que, el trabajo es un deber y un derecho que goza de la protección del Estado correspondiéndole crear condiciones que garanticen para TODOS posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo, remuneración justa y rehabilitación de las personas inutilizadas.

El objetivo de esta investigación es analizar la problemática que atraviesan los internos-trabajadores de los centros penitenciarios de Bolivia que sufren la injusticia de que sus cómputos para la redención se realicen por sentido común o aplicando la letra muerta de la ley en lo que respecta al Art. 139 de la LEPyS y el Art. 58 parágrafo II del Decreto Supremo N° 26715 (Reglamento de Ejecución de Penas Privativas de Libertad) y sin aplicación de lo dispuesto por la norma laboral; y alternativamente, proponer la aplicación de principios, normas laborales y penales al sistema progresivo de la redención de la pena conforme a la relación de dependencia jerárquica entre normas y sus principios de acuerdo a la Constitución Política del Estado, a efecto de que los derechos y garantías de los internos se cumplan.

La correcta forma de cómputo de la jornada laboral del interno – trabajador generaría que el interno sea un potencial trabajador altamente competitivo lo que en fin de cuentas se manifestará en que aprenda a trabajar en tales condiciones y por tanto no renuncie a sus trabajos o los abandone por considerarlos muy duros o fuertes ya que en caso de suceder eso el trabajador suele renunciar a su trabajo y volver a reincidir en la delincuencia.

Por lo tanto se realizó una investigación descriptiva, analítica y propositiva, de tipo documental que permita acceder, a escala teórica, a la información requerida para la consecución de los objetivos planteados, basado en un diseño de investigación bibliográfico para poder determinar donde esta la fuente que brinda la protección de los derechos laborales en el sistema penal boliviano.

El presente estudio se encuentra estructurado en cinco partes. La primera parte, se refiere al problema a investigar, así como su contextualización y delimitación del problema; los objetivos tanto general como específicos, a ser desarrollados en el texto, además se presenta la justificación del trabajo, que deben ser congruente con las recomendaciones, luego es expuesto el Sistema de Variables con sus características, definición conceptual y operacional de las mismas.

La segunda parte corresponde al Marco Teórico, iniciándose con los antecedentes relacionados con la investigación, en los que se precisa la influencia de otras investigaciones especializadas de primera mano con el tema aquí planteado, el esquema de los aspectos generales y el desarrollo de cada variable plasmada en sus dimensiones e indicadores.

La tercera parte, o Marco Jurídico, una relación del derecho positivo boliviano respecto a la normativa sustantiva y adjetiva penal y laboral, así como a la ejecución penal y supervisión

En la cuarta parte, se presenta todo lo correspondiente a datos obtenidos en el proceso de la investigación, diagnóstico, análisis y propuestas.

Para finalizar, se detalla la bibliografía utilizada en el presente estudio.

I SECCIÓN

CAPÍTULO I
ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL INTERNO
TRABAJADOR EN BOLIVIA

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL INTERNO TRABAJADOR EN BOLIVIA

1. CONSIDERACIONES GENERALES

Antes de entrar a considerar el objeto de estudio que viene a ser el interno trabajador y el cómputo de su jornada de trabajo para la redención de la pena, debemos iniciar nuestro recorrido partiendo de la protección de los derechos laborales en el sistema penitenciario boliviano; por ese motivo, es fundamental advertir que no se trata de una tarea fácil, toda vez que la cárcel viene a ser una institución que ha evolucionado en un contexto social precario, que por corresponder a un grupo de ciudadanos, que a los ojos de la sociedad no tienen derechos, por cuanto, pareciera que se ha perdido el interés del bien común, la atención a los derechos humanos y sociales de aquellos que por una u otra razón han caído en desgracia, y que han sido condenados a cumplir una pena privativa de libertad, pero llama la atención, el interés que los criminólogos han puesto en relación, a los derechos de reinserción a la sociedad del que comete delito a través de la formula del trabajo.

En ese sentido es necesario ir más allá, son los estudiosos de la criminología quienes han planteado el trabajo del penado, como medio alternativo para la rehabilitación del mismo, de allí que se crearon instrumentos legales para reglar la situación de trabajo dentro o fuera de los recintos penitenciarios, así como, la creación de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión y su reglamento los cuales son el primer avance y han hecho referencia que la protección de los Derechos Laborales de los reclusos deben regirse por la Ley General del Trabajo.

El problema de los derechos y beneficios laborales en el sistema penitenciario boliviano y la rehabilitación del condenado a pena privativa de libertad en Bolivia no es para nada nuevo, toda vez que el tratamiento y los beneficios sociales de estos ciudadanos se han quedado solo en discursos políticos, comisiones y proyectos, sin llegar a una solución definitiva y de reinserción del penado a la sociedad.

La tarea de investigar sobre la aplicación y protección de los derechos laborales en el sistema penitenciario es, en cualquier parte del mundo, una empresa arriesgada y difícil, tanto por la complejidad del objeto en estudio, como por las trabas encontradas por los administradores de los centros penitenciarios. En ese sentido, se considera que es necesario, como paso previo el examen del sistema penitenciario, realizar una exploración sobre la evolución histórica de la prisión como pena privativa de libertad y por otra parte, la vigencia de nuestro ordenamiento positivo del principio de legalidad de los delitos y de las penas privativas de libertad, del derecho penitenciario a las formas de ejecución de las penas privativas de libertad o la forma de ejecución de las penas.

Para el análisis de la situación del penado en cuanto al cómputo de sus jornadas de trabajo y el goce de los derechos y beneficios del trabajo en el sistema penitenciario y en nuestra legislación laboral, cabe resaltar que se debe hacer un breve recorrido por las Constituciones anteriores a la reformada en julio de 2005, para hacer un balance de las consideraciones que se tuvo con respecto a los derechos que corresponden a la población penal con condena ejecutoriada, y que se encuentra cumpliendo condena y sus beneficios sociales dentro del campo laboral boliviano.

2. EVOLUCIÓN DE LA PRISIÓN EN BOLIVIA

La evolución de la prisión en Bolivia corre paralela con la concepción de la pena. Las primeras leyes penales aprobadas en la República asignaban a la pena un fin enteramente punitivo, o sea represivo, por lo que en correspondencia con esta concepción, las cárceles hasta el presente todavía son centros de castigo, que funcionan generalmente en locales adaptados, sin subdivisiones y sin ningún tipo de infraestructura para la rehabilitación del condenado.

Las cárceles como sistemas punitivos fueron implantadas durante la Colonia. El libro de recopilaciones de las leyes de Indias en su Título VI, trata de las cárceles y carceleros. Así, las leyes disponían que en cada ciudad villa y cualquier lugar, se construyesen cárceles; que en ellas se instalen aposentos apartados para mujeres; que cuenten con una Capilla; que los alcaldes y carceleros otorguen fianzas.

Aparte de las cárceles públicas, que tenían muy poca seguridad, existían los recintos carcelarios privados como: los Obrajes, las Panaderías, las Minas, las Haciendas de coca, los Conventos, las Cárceles en casas particulares.

Los Obrajes, como recinto carcelario, estaban destinados exclusivamente a los indígenas, que cumplían diversas condenas. Las Panaderías eran recintos carcelarios donde cumplían condenas no sólo indígenas, sino reclusos por deudas y otros delitos. El trato recibido por los condenados no fue sólo de trabajo arduo sino también de castigo, con una deficiente alimentación y percibiendo un salario que apenas cubría las deudas contraídas.

El trabajo de las Minas: Presidio de Socavón en Potosí donde se remitían a los reclusos con espíritu de "atreimiento y cuidado" de varios puntos de la Audiencia de Charcas. Eran asegurados en la noche con grilletes, además de la cadena en su collera.

En el siglo XVIII había otra forma más de encarcelamiento: las Haciendas de cicales. Uno de ellos fue el presidio de Chuquioma en las haciendas de cicales de Misque, "para la sujeción de tanto vagabundo", que atentaba contra la tranquilidad del lugar.

Otro tipo carcelario en Conventos y Monasterios, tenía la finalidad de servir como reclusión para clérigos que hubieran violado una norma eclesiástica o para castigar las herejías. La pena debía cumplirse en la soledad de una celda y con la obligación de guardar silencio. Esta conducta disciplinaria tuvo su origen en la organización interna de sus miembros.

Existían casos, cuando algunas personas hacían justicia por sus propias manos, entonces sus casas se convertían en Cárceles. Por tanto la cárcel en España y en América, tenían carácter tanto público como privado. El régimen penitenciario en la cárcel pública era menos rigurosa que en los recintos privados, porque en las públicas no tenían obligación de trabajar. Al igual que en Francia y en otros países de Europa, los trabajos se realizaban con grillos y torturándolos.

En la cárcel pública las condiciones eran más humanas, no se torturaba a los presos, sobre todo a los de alta posición social, porque estaba determinado que los españoles de cierto rango y los caciques no debían ser enviados a las cárceles privadas. En muchos casos, los presos de las cárceles privadas solicitaban ser trasladados a las cárceles públicas.

El sistema de penalidad admitida por la ley de 1810 en Francia que ha pasado al Código Penal boliviano, era el encarcelamiento bajo todas sus formas casi con todos los castigos posibles. Las cuatro penas principales: los trabajos forzados, es una forma de encarcelamiento, el presidio es una prisión al aire libre. La detención, la reclusión, la prisión son nombres distintos de un mismo castigo. Y este encarcelamiento, consistía en establecer el sistema carcelario centralizado desde las cárceles de policía municipal, hasta las penitenciarías.

2.1. PRIMERAS DISPOSICIONES LEGALES BOLIVIANAS SOBRE EL SISTEMA CARCELARIO Y EL TRABAJO DEL PENADO

El sistema carcelario de la República de Bolivia, tiene su inicio en los primeros años de su existencia. Luego de la fundación de Bolivia en 1825, las primeras leyes de la República en materia penitenciaria fueron elaboradas por la Asamblea Constituyente de 1826 y promulgadas durante la presidencia del Mariscal Antonio José de Sucre. En el mismo año se emiten varias disposiciones y leyes sobre la instalación de las cárceles.

Nuestro país desde su fundación como República ha tenido tres códigos penales, los que reflejan la evolución de la pena a través de su historia, ya que cada uno de esos códigos, recoge los valores sociales predominantes en cada época. Esta evolución nos mostrará que el primer código asignaba a la pena un fin eminentemente punitivo, mientras el último le asigna un fin rehabilitador y de reinserción social.

Mediante decreto de 20 de septiembre de 1826 el Congreso resuelve socorrer a los presos que no tenían medios para subsistir, disponiendo que el Gobierno debía velar porque los hombres vivieran de su trabajo, y también que no se corrompiera su moral ni se perdieran su salud por falta de ocupación y de

ejercicio. Asimismo disponía que los intendentes de policía debieran dar ocupación a los presos, sin atormentarlos, dentro de las mismas cárceles o fuera de ellas.

La primera cárcel que se construyó en Bolivia, por mandato de la Asamblea Constituyente, fue la de Potosí, cuyo Reglamento de funcionamiento fue aprobado el 21 de noviembre de ese mismo año.

El primer Reglamento Carcelario de la República fue elaborado por la Asamblea Constituyente de 1826 y promulgado el 21 de diciembre de dicho año por el Mariscal Sucre. Este Reglamento, de acuerdo a la realidad de la época, señalaba que *“3.- Los particulares que empleen a los presidiarios, les pagarán el jornal que merezcan por el trabajo que hagan, del que la mitad se destinará a la manutención de los mismos presidiarios y la otra mitad quedará a favor del establecimiento”*; asimismo *“4.- Todos los fondos que se reúnan procedentes de los trabajos de los presidiarios, se invertirán precisamente en vestir a éstos, conservar y reparar sus alojamientos”*; y con respecto a la jornada de trabajo: *“6.- Los presidiarios ocuparán precisamente doce horas al día, en los trabajos que les señale el comisionado al efecto; pero los destinados por vía de corrección, sólo diez”*, *“12.- ... En los días feriados de ambos preceptos y en los que se celebran fiestas cívicas, no trabajarán los presidiarios más que cuatro horas por la mañana”*. Finalmente: *“14.- El trabajo preferente de los presidiarios ha de ser trabajar las minas y en las lagunas, limpiar la ciudad y mejorar los caminos”*.

El artículo 17° del referido reglamento señala que a los que se encuentran cumpliendo pena, se les enseñará oficios, y los que lo tengan podrán ejercitarlos.

La Ley de 21 de noviembre de 1826 establecía que los presos debían ser destinados por la policía a obras públicas, *“computándoseles en cuenta de la condena el tiempo de su trabajo”*, lo que significa que la redención de pena por trabajo tiene larga trayectoria en el país:

“1° Mientras se establezcan presidios en la república, los reos rematados á esta pena, obras públicas ó trabajo perpetuo, que se hallan en las cárceles de la nación, serán destinados por la policía á obras públicas, computándoseles en cuenta de la condena el tiempo de su trabajo.” (LOZA: 2001)

Mediante Orden específica (Orden.28.II.1832) el Gobierno insiste y obliga a los Prefectos de los Departamentos el establecimiento de casas correccionales, donde los reos debían aprender oficios, para lo cual se establece que los Prefectos debían contratar maestros para que enseñen a los detenidos sus artes y oficios, con un salario no mayor a los cuatro reales diarios por operario, se les provea de espacio y todas las comodidades hasta que los centros correccionales se hallen debidamente terminados.

Las Ordenes 9.VIII.1836; 30.v.1836; y Ley de 29 de agosto de 1839, fundamentadas en el Decreto reglamentario de 21 de diciembre de 1826, que estaba destinado a la construcción de una cárcel modelo en Potosí, disponían que los reos rematados podían ser empleados por un particular para trabajar como obreros a jornal, como indica el artículo 3º, de este jornal se usará el 50% para su sostenimiento, y el otro para gastos del establecimiento. Por esta razón, ofrecen trabajadores de bajos sueldos a los mineros y estos rechazan el ofrecimiento, no podían gastar en pagar a los obreros y cuidadores, en cambio se aceptan trabajadores en las panaderías, podían trabajar y no les impedía las cadenas y estar encadenados de dos en dos. Los reos empleados habían cubierto la demanda de trabajadores, es por eso que se decide que los menos peligrosos sean enviados a servir en el Ejército por dos años.

Tomando en cuenta la experiencia del coloniaje, los reos cumplían sus condenas, ya en las Panaderías bajo fianza, en los departamentos de Oruro y La Paz bajo un régimen estrictamente carcelario. Orden de 30 de *abril de* 1836 y decreto de marzo de 1879.

El Artículo 49 de la Ley Reglamentaria de la Policía (de 11 de noviembre de 1886) disponía que por las municipalidades y jefes de policía se debía procurar dar ocupación a los encarcelados facilitándoles el ejercicio de su profesión, arte u oficio, o proporcionándoles algún trabajo para el que sean aptos.

El Reglamento General de Cárceles, aprobado por D.S. de 16 de junio de 1897, estuvo destinado a la cárcel de Potosí. Sobre el trabajo de los internos, dispone en su Capítulo 16: “Del trabajo. Los reos de presidio, obras públicas, reclusión o prisión, están obligados a trabajar forzosamente en los oficios que tuvieren... El trabajo diurno ordinario, se efectuará en silencio completo (Art. 55)... Sólo el Gobernador está facultado para efectuar contratos con el público respecto a trabajos que se puedan realizar en la Penitenciaría; y con autorización de la Prefectura para contratos de mayor escala... Capítulo 17.- De los talleres. En el departamento de hombres habrá los siguientes talleres: zapatería, talabartería, carpintería,

hojalatería, sastrería, empastaduría, tejeduría... En el departamento de mujeres se harán las siguientes labores: Costuras distintas, lavado y planchado, adornos de manos, hilado y tejido...”

El Pabellón Correccional para Menores, aprobado según D.S. de 20 de junio de 1917, era un lugar para la corrección de reos menores de edad, en el texto del Decreto Supremo existe una parte referente al trabajo: *“Art. 5.- ... y se les obligará al aprendizaje de un oficio, cuyos productos se distribuirán en la proporción detallada en el 2º inciso del artículo 58 del Decreto Reglamentario de 20 de febrero de 1910”*.

2.2. LA SITUACIÓN DEL REO SEGÚN EL CÓDIGO PENAL DE 1830

Es considerado como primer Código Penal el promulgado por el Presidente Andrés de Santa Cruz, el 28 de octubre de 1830 y entró en vigencia el 1º de enero de 1831. Este Código, elaborado a base de la legislación francesa nacida de la revolución de 1789, para su época era uno de los más avanzados y humanitarios, por cuanto eliminaba la tortura como castigo; y sin embargo, ahora, a la distancia del tiempo las penas que establecía resultan demasiado severas.

Lo novedoso y avanzado de este código es que ya establecía un sistema de rebaja de penas para aquellos delincuentes que se arrepentían y enmendaban su conducta, entendiéndose por enmienda la rectificación de un error y el pago del daño causado. Los Arts. 142, 143 y 144 dicen:

*“Por medio del arrepentimiento y la enmienda, el condenado a trabajos de catorce años podrá después de estar en ellos cuatro años pasar a la deportación.... El condenado a pena de infamia sin otra de un número determinado de años que pase de dos, podrá igualmente, después de sufrir por espacio de tres su condena, obtener la rehabilitación si se arrepintiere y enmendare... **Las rebajas y rehabilitaciones...** serán determinadas y concedidas en los casos respectivos por el juez o tribunal que hubiere pronunciado la sentencia ejecutada...” (LOZA: 2001)*

De acuerdo al Código Penal de 1830 y 1831 se debían tener tres tipos de centros de reclusión, fuera de aquel de simple detención, como la cárcel que se había heredado del tiempo de la dependencia de España, aunque habían tres tipos: a) la de españoles; b) de criollos y mestizos y c) de mestizos, indios y negros que era la de obras públicas, sin contar con aquellos que tenía la autoridad colonial que luego se convierte en Policía en la República.

2.3. AVANZANDO HACIA EL CÓDIGO PENAL DE 1972

En los 136 años de vigencia que tiene el Código Penal de 1834, se le hacen leves enmiendas, solo dos reformas se pueden considerar de fondo. En suma, el Código Penal fue sancionado y promulgado en 1834, publicado en 1836, vigente de 1837 a 1972, con un corto tiempo suspensivo por la vigencia del Código Penal Ballivián de 1843.

Los artículos de importancia al tema de estudio, mencionados a continuación, permanecen de 1830 hasta 1972:

“Artículo 60 Las penas de presidio, obras públicas y reclusión imponen a los reos el deber de ocuparse en los trabajos designados por los reglamentos respectivos, durante el tiempo de su condena. Los reos condenados a presidio, que por falta de establecimiento donde deban sufrir esta pena o por la de los trabajos en que deban ocuparse según el reglamento respectivo, no pudieren cumplir su condena, serán destinados a obras públicas, conmutándoseles cada diez y ocho meses de esta pena por un año de presidio y trabajando en ellas las mismas horas que destina el reglamento para los condenados a dichas obras.

Artículo 67 El reo condenado a prisión la sufrirá en un castillo, ciudadela o fuerte o en otro lugar aparente dentro del distrito o departamento, sin más trabajo, ni mortificación que no poder salir de su recinto interior hasta cumplir su condena”. (LOZA:2001)

De lo anterior se puede observar que los códigos penales de 1830 a 1972, hacen referencia al trabajo de los sentenciados, seguramente solo en beneficio del Estado de acuerdo a sus reglamentos, como un deber, una forma de causar sufrimiento, tratarlo con humillación, la rudeza del tratamiento para soslayar física y emocionalmente al penado. Se puede distinguir que para la época se consideraba una especie de

tratamiento de reinserción del individuo que puede ser el equivalente a una retribución por el trabajo forzado realizado, toda vez que se les disminuía un año de prisión por un año y medio de trabajo en obras públicas.

Según el Código Penal de 1834 se clasificaba los centros de detención en:

a) Presidio, sitio donde debía cumplir su pena un reo cuyo delito era grave. Contaba con una serie de normas específicas.

b) Obras públicas, el reo debía estar en una edificación específica, para salir todos los días a trabajar durante 14 horas consecutivas. Se había sugerido que podía ser enviado a trabajar en las minas o a un arsenal (en Bolivia no existen estos sitios y no se podía aplicar esta condena). Como se puede apreciar viene a ser una copia del Código Penal español de 1822.

c) Prisión, esta pena la debía cumplir en una fortaleza o castillo o bien en una ciudadela fortificada, Bolivia nunca ha tenido castillos, ni ciudades fortificadas.

d) Reclusión, eran casas especiales donde el individuo debía trabajar o aprender un oficio.

e) Arresto, se trata de una medida cautelar, ya que debía estar la mayor parte del tiempo en su casa, sujeto a vigilancia de las autoridades.

f) Corrección, esta pena estaba destinada a las mujeres y a los menores, debía aplicarse en casas especiales.

Otro aspecto importante es que se promulga la Ley de 3 de noviembre de 1840, que establece la conmutación de la pena de muerte por la de 10 años de presidio.

En 1844, señala el Gobierno al cantón Tiquipaya de Cochabamba, para construir en él un Panóptico también general.

El Congreso de 1846, en la ley de septiembre decía: terminase con fondos nacionales el Panóptico que se construye en Cochabamba. Y la construcción comenzó, pero no tocó a su término.

Posteriormente, en 1855 las cárceles fueron creadas no solamente en cada capital de departamento, sino también en Provincias. Los establecimientos penales o prisiones, se dividen en prisiones municipales y cárceles. Las prisiones deben hallarse en cada distrito municipal, según los artículos 427 y 437 del Procedimiento Criminal, y en ellas deben cumplirse las penas leves de arresto que los alcaldes parroquiales pueden aplicar conforme un precepto de la Ley Orgánica.

Al mismo tiempo, estas prisiones estaban destinadas para la detención provisional de los procesados por crímenes, hasta que puedan ser conducidos a las cárceles de partido. Además de prisiones municipales, existían Cárceles de partido, Cárceles urbanas según el precepto 427 del Procedimiento Criminal; Casas de Corrección donde debían cumplir sus penas los reclusos menores de edad, según precepto 42 del Código Penal; Fuertes o Castillos para extinguir las penas de prisión, según artículo 67; los puestos de guardia o cárceles especiales en todos los partidos judiciales, para cumplir la pena de arresto, según el Art. 74, que tienen que ser diferentes de la de los acusados y procesados por delitos.

Las cárceles que existían en la República, a excepción de algunas casas de arresto en cantones se reducen a la de las ciudades y capitales de provincia. En ellas cumplían sus condenas, los sentenciados a presidio, a obras públicas y arresto. Los mismos lugares servían para custodiar a los detenidos mientras durara el proceso, para alojar a los apremiados por causas civiles, a los arrestados por diversas faltas, vivían los sindicados por toda clase de delitos con los menores de edad, los ancianos y aún en confusión de los sexos en las cárceles de provincia.

La gente ilustrada de la época, declaraba inconveniencias de este sistema: la enseñanza recíproca de los individuos, versados en todos los vicios y en todos los delitos, los expertos pretendían perfeccionarse en la carrera de crimen, con relación de ser ejecutados en la delincuencia, los consejos surtirían sus

efectos perniciosos, y los más jóvenes recibirían como sucede, con cierta especie de respeto, veneración y admiración de los mayores, a quienes consideran como sus jefes y sus maestros.

Se denunciaba que las cárceles de toda la República, fueron en la época del coloniaje, con insignificante diferencia, pocilgas detestables sin condiciones higiénicas, que en lugar de corregir al recluso lo envilecían y corrompían

La orden suprema de 19 de diciembre de 1874, designa otra vez el Gobierno, una parte de Casa de la Moneda de Potosí para un presidio, crea una Comisión para que haga los estudios, informe, levante planos y presupuestos. Y la orden suprema y los planos de la comisión quedan en proyecto.

Las reformas penales que ha introducido la Constitución Política del Estado tienen gran implicación en materia penitenciaria como por ejemplo: la de 1880, que derogó las penas de infamia y de muerte civil y redujo la aplicación de la pena de muerte a los delitos de asesinato, parricidio y traición a la patria.

La Policía como institución fue realmente reorganizada, como un aparato de poder del Estado, que recién estaba constituyéndose. En el Circular de 16 de febrero de 1885 se ordenaba a la Policía "cumplir y ejecutar la Constitución, las leyes, las órdenes de la Prefectura, aprehender a los que turban el orden, provocando rebelión, sedición, motín o tumulto; perseguir y aprehender a los delincuentes; en todos los casos de robo y hurto, ,contener las riñas y peleas, que se suscitaren en público, "requiriendo en su caso el empleo de la fuerza armada". La Policía, aparte de cumplir con una función disciplinaria, perseguir a los criminales, se convierte en un instrumento de control político.

La resolución de 5 de noviembre de 1885, trata de "las reformas necesarias en el régimen, dirección, inspección y disciplina de las escuelas primarias", reglamenta el comportamiento "de las autoridades que deben intervenir en dirección científica y en disciplinaria de los establecimientos de enseñanza".

Es así, que las élites bolivianas a partir de los años 80, empezaron a introducir el orden y disciplina, necesarias como mediadoras en las relaciones entre los gobernantes y la sociedad. El auge económico, relacionado con el crecimiento de la producción minera, que demandó mayor mano de obra y sobre todo calificada, exigía la modalidad específica del poder disciplinario, desde la disciplina laboral hasta la escolar.

El crecimiento de una economía capitalista exigía una tecnología fina de sometimiento, a través de los regímenes políticos, los aparatos o de las instituciones diversas. La mecánica del poder de élite exigía obediencia de reglas y obligaciones, la desobediencia era castigada.

El proceso del castigo tenía que ser diferente a los tiempos de la anarquía, de la primera mitad de siglo. A partir de los años 80, surge la idea de cómo se puede volver a los individuos dóciles y útiles, aplicando la institución-prisión, diseñado para los mismos fines, en Europa y Norteamérica.

Se pensó en la implantación de un sistema carcelario en el país, refaccionando las cárceles ya existentes y la construcción de nuevos recintos carcelarios.

La historia de las cárceles en nuestro país como en todo el continente, corre paralela a la penalización de la pobreza. Las formas de castigo en la colonia, propias de la Edad Media europea, pasaban desde marcar los cuerpos y denigrar públicamente al supuesto infractor, hasta la facultad de cualquier conquistador de ordenar a discreción la muerte de un indígena, lo que expresaba plenamente no sólo la opresión existente, sino también el escaso valor humano que les asignaban.

Mucho no cambió con la república, cuando durante muchos años bajo la excusa de la penalización de la vagancia se reclutaba mano de obra barata por las calles, para de esta manera poder suplir las altas tasas de ausentismo laboral producto de la abolición de la mita. Esta medida fue abolida por el Estado, pero reinstaurada tiempo después como obligación, para lograr fuerza de trabajo gratuita. Los encierros no eran muy comunes, sino como tránsito a otro tipo de castigo, que iba desde el flagelamiento público, el marcado del cuerpo y aún la muerte.

La penalización legal por parte del Estado era escasa, ya sea porque tan sólo era un canal intermediario para el reclutamiento de mano de obra y sobre todo porque cada hacienda y mina tenía como dueño y señor al patrón que imponía los castigos como “propietario” de la servidumbre que trabajaba para él. El tema de los derechos era una cuestión exclusiva de quienes detentaban el poder de decisión y de posesión.

Desde fines del Siglo XIX el pongueaje, como forma de servidumbre personal, era una forma generalizada de opresión en el área rural y los registros encontrados como documentos históricos, expresan que al igual que en la colonia, cumplían el papel económico de cuantificar el patrimonio de los hacendados y el tipo de castigos decididos por el patrón o los capataces sin necesidad de ninguna ley de por medio.

Cerrando el siglo XIX, mediante Decreto de 20 de mayo de 1879 se reglamenta el tipo de labores mineras que pueden servir los reos, en el artículo 1º expresa que los reos condenados a penas de presidio, obras públicas, reclusión en casas de trabajo, señaladas en los casos 2º, 4º, y 5º del artículo 28 del Código Penal, pueden trabajar en minas. Observándose en estas disposiciones que se mantiene la influencia de la Doctrina Clásica, es decir las concepciones son basadas en lo jurídico-penal, la aplicación de la pena como castigo, sin entrar a considerar la reinserción del sentenciado a la sociedad a través de rehabilitación del estudio y el trabajo.

Debe entenderse que los llamados reos por lo general debían trabajar catorce horas, desde las 6 de la madrugada, hora que tomaban el desayuno y terminaban a las 7 de la noche; en cambio, el tiempo de trabajo era de doce horas diarias a los presidiarios y diez a los de vía correccional.

El segundo edificio carcelario que se construyó en Bolivia, con planos elaborados y destino específico para servir de cárcel, fue la penitenciaría de San Pedro, en la ciudad de La Paz, en el año 1895, siguiendo los lineamientos de la Cárcel Radial o Panóptico muy de moda por entonces. Por ello mismo a esta cárcel se la llamó y aún se la llama “Panóptico”, porque fue diseñada para poder ser vigilada desde un punto fijo, torre, desde donde la visión de todo el interior del penal es total (Pan = todo; Optico = visión).

Por Decreto Supremo de 16 de junio de 1897, el Gobierno de Fernández Alonso dicta un Reglamento para la Penitenciaría de La Paz que consta de 19 capítulos y 80 artículos. Este reglamento era muy riguroso, disponía que todos tendrían una celda y vestirían un uniforme; además el silencio era una de las formas de control diario a todos los reos comunes. La misa diaria a horas 6 de la mañana. El trabajo obligado en silencio que varía de 8 a 6 horas útiles para los varones y 6 para las mujeres.

La modernización liberal del capitalismo empezó a modificar el espectro carcelario en Europa y Estados Unidos a partir de la penalización individual y el uso de las cárceles como instituciones de domesticación

y disciplinamiento de los infractores. La cárcel, expresión del iluminismo y las corrientes humanistas que pretendían recuperar al ser humano de la oscuridad medieval que marcaba y torturaba los cuerpos, se convirtió a su vez en tanto razón positiva de Estado en el espacio de expropiación de las almas de los encarcelados -expresión utilizada por Foucault (FOUCAULT: 1989)- en la sinrazón de apropiación del tiempo del otro por la perversa lógica económico-social impuesta por el capitalismo como sistema.

En Bolivia encontramos a fines del siglo pasado un tímido intento liberal de copiar el sistema panóptico con la construcción de la cárcel nacional de San Pedro en la ciudad de La Paz. Sin embargo, en una suerte de idealismo penal, encontramos un profundo desfase entre el sistema, las leyes que buscaban ponerlo en ejecución y la realidad nacional. Vemos un Estado que no se encontraba dispuesto a asumir la tutela y responsabilidad formadora y disciplinaria sobre los presos, una sociedad oligarca que no cesa de penalizar indios, no reconocidos como sujetos de derecho y por tanto que económicamente no merecen ninguna inversión en el tema de justicia.

El supuesto objetivo de la rehabilitación que acompañaba la legislación importada, jamás pudo ser aplicado a una realidad distinta y heterogénea como la de nuestro país, y aunque en realidad esta teoría legal de la rehabilitación, resocialización o reinserción social, en palabras de Zaffaroni, es tan sólo la dulcificación formal del encierro como castigo, en nuestro país las oligarquías ni en su afán de aparente modernización pudieron mutar su mentalidad racista y segregadora, pues si en definitiva todos los penados eran indios, no considerados como ciudadanos y además rebeldes sociales por el delito, sólo podían ser desechos humanos prescindibles arrojados al basurero social representado por la cárcel.

Por ello las cárceles, aún el modelo penitenciario de San Pedro de la ciudad de La Paz, no contaron a lo largo de su historia con la asignación de recursos públicos necesarios para alcanzar los objetivos de trabajo o estudio propuestos por la ley, ni la mentalidad oligarca y acomplexada de las clases dominantes permitió que el tema de derechos y de justicia se convirtiera en un tema de todos.

En el siglo XX, podemos revisar las siguientes leyes que tienen que ver con la ejecución de las penas:

- Ley de 16 de septiembre de 1906, sobre rebaja de penas.
- Ley de 1º de diciembre de 1914, sobre cómputo de tiempo de condenas.
- Ley de 31 de diciembre de 1940, que deroga las solemnidades intimidatorias con las que se ejecutaba la pena de muerte.

2.4. LAS TRANSFORMACIONES DE 1952 Y EL PENADO

La transformación histórica de la revolución de 1952; que en teoría universalizó los derechos de los ciudadanos, en la práctica mantuvo las exclusiones de antaño. Los presos bolivianos continuaron en edificios improvisados que no ofrecían las mínimas condiciones de habitabilidad para un número cada vez mayor de presos y las leyes, a pesar de que formalmente enunciaban derechos y juicios justos, no pudieron imponerse sobre la mentalidad estigmatizadora de los sectores de poder, que consideran desechos sociales a los presos, aún cuando todavía no hubieran sido sentenciados.

Incluso la propia reivindicación y lucha del movimiento popular excluyó a los presos, porque la demanda de justicia estaba dispersa en todo el conjunto social, pero también porque no se veía el nexo entre la reivindicación de mejores condiciones de vida y justicia para los presos. Los tiempos de dictadura permitieron que muchos sectores obreros y clases medias tomaran contacto con la realidad penitenciaria, pero más allá de la reivindicación política de grupo, jamás se vio la necesidad de transformar el sistema de justicia.

El sistema cloaca, como algunos criminólogos han denominado a este tipo de recintos penitenciarios, continuó indemne hasta nuestros días. Los presos ingresan al sistema penitenciario nacional cual si fueran arrojados a un basurero, el sufrimiento provocado por tales condiciones de vida y justicia, para muchos sectores de la sociedad civil y para los que detentan el poder, se encuentra plenamente justificado, pues con esa mentalidad la cárcel no es un lugar para estar bien sino para estar mal y garantizar el arrepentimiento de los delitos-pecados cometidos.

La Constitución Política del Estado de 1961, que abolió la pena de muerte, para estos tres delitos, sustituyéndola por 30 años de presidio sin derecho a indulto. Dispuso también, que esta pena se aplicara al espionaje de consecuencias graves.

Claramente se puede apreciar que los legisladores de entonces solo se centraron en modificar las penas en el sentido de agravar la privación de libertad a un límite superior sin tomar en cuenta el crecimiento de la industria e igualmente la población y que ello traería como consecuencia un aumento en el índice delictivo

y se debió buscar formulas alternativas o progresivas en la aplicación de tratamientos alternativos en materia de educación y trabajo remunerado para el recluso a los fines de reinsertarlos en la sociedad.

2.5. EL CÓDIGO PENAL DE 1972 Y LA HUMANIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE PENAS

Después de una vigencia de 142 años, el Código Santa Cruz fue sustituido por el Código Banzer, que fue promulgado mediante simple Decreto Ley el 23 de agosto de 1972 y entró en vigencia el 2 de abril de 1973.

Previamente, mediante Decreto Ley 09980 de 5 de noviembre de 1971, reinstaura en su artículo 252 la pena de muerte, en contraposición de lo señalado en la Constitución Política del Estado de 1966, que establecía la pena máxima de 30 años de presidio sin derecho a indulto.

Pese a estos antecedentes, este Código representa un considerable avance con relación al anterior al establecer como uno de los fines principales de la pena la readaptación social del delincuente. De esta manera por primera vez en nuestra legislación penal aparece el concepto de la **rehabilitación del delincuente** a través del cumplimiento de la pena. Al respecto el Art. 25 señala: “la sanción... tiene como fines la **enmienda y readaptación** social del delincuente, así como el cumplimiento de las funciones preventivas en general y especial”. En consecuencia la pena, como sanción, cumple tres fines: a) Castiga; b) Previene; y c) Rehabilita.

En consonancia con los fines de la pena, este Código por primera vez introduce figuras novedosas como la suspensión condicional de la pena, la libertad condicional y el perdón judicial, para posibilitar la rehabilitación del condenado y premiar su conducta dentro la cárcel. Asimismo, incorpora la figura del Juez de Vigilancia para el control del cumplimiento y ejecución de sanciones, aunque con limitadas competencias como las de emitir simples informes, inspeccionar los establecimientos penales y escuchar las quejas de los presos, pero sin tomar ninguna decisión jurisdiccional.

Este Código mantiene la pena de muerte en contradicción con la Constitución. El Art. 26 dice: *“Además de la pena de muerte que se aplicará a los delitos de parricidio, asesinato y traición a la patria, serán penas principales las siguientes: 1) Presidio; 2) Reclusión; 3) Prestación de trabajo; y 4) Multa”*.

El Código fue elaborado en base a la legislación penal Argentina y sus postulados eran predominantemente líricos, ya que lo que estaba dispuesto en la ley no se cumplía en la realidad a cuya consecuencia las cárceles seguían siendo represivas y eminentemente punitivas antes que rehabilitatorias.

El 19 de septiembre de 1973 se promulga la Ley de Ejecución de Penas y Sistema Penitenciario promulgada el 19 de septiembre de 1973 y el Reglamento General de la Ley de Ejecución de Penas y Sistemas Penitenciarios de 7 de octubre de 1987, que fueron leyes de corte mucho más moderno que contenían instituciones como la Central de Observación y Clasificación, la Libertad Condicional y otras, que solo se limitaban a clasificar a los internos, por la edad, sexo y el delito y se imponía el aislamiento como sanción disciplinaria sin ningún aporte en relación al trabajo del penado como medida de incentivo al campo laboral una vez cumplida la pena.

Desde la recuperación de la Democracia en 1982 y sobre todo con el inicio de la Reforma Legislativa a inicios de los años 90, teniendo como fundamento los Convenios Internacionales en materia de Derechos Humanos, Bolivia experimenta un proceso real de cambio en el sistema carcelario, que empieza a dar sus primeros frutos con la construcción de cárceles modernas como la de Moros Blancos en Tarija, El Abra en Cochabamba y Cantumarca en Potosí. Este cambio es la consecuencia de leyes penales modernas aprobadas sucesivamente en los últimos años, como el Código Penal, el Nuevo Código de Procedimiento Penal y la Ley de Ejecución Penal y Supervisión, que propugnan el sentido rehabilitador y de reinserción social de la pena. Sin embargo, la falta de recursos materiales y la falta de personal especializado, convierten a la reinserción social en simple postulado lírico.

El Dr. Tomás Molina Céspedes, ex Director del Régimen Penitenciario de Bolivia, hace referencia a la realidad carcelaria en su informe anual de 1993, cuando en su condición de Juez de Vigilancia presentó a la Sala Plena, señalando lo siguiente:

“Las cárceles de este Distrito Judicial, y en general de todo el país, son centros netos de castigo antes que de rehabilitación. Por su vetusta e improvisada infraestructura, hacinamiento inaudito,

promiscuidad, carencia de servicios, falta de instrumentos de trabajo y miseria reinantes, las cárceles de Cochabamba son una verdadera ofensa a los derechos humanos y a la civilización ...” (MOLINA: 2006)

2.6. LINEAMIENTOS DEL CÓDIGO PENAL DE 1997

Este Código fue elaborado en base al Código de 1972, y puesto en vigencia mediante Ley No. 1768 de Modificaciones al Código Penal, de 10 de marzo de 1997, persiguiendo la finalidad de adecuarlo a las condiciones de la democracia y el Estado de Derecho y elevarlo a rango de ley por haber sido aprobado mediante simple Decreto Ley por un régimen de facto.

Los principales lineamientos que orientan al nuevo Código, en materia de penas, son los siguientes: a) Se reemplaza la pena de muerte por la de treinta años de presidio en concordancia con el Art. 17 de la Constitución Política del Estado - Mediante Ley N° 1768 de 11 de marzo de 1997 se modifica el Art. 252 del Código Penal fijándose la misma a presidio de 30 años sin derecho a indulto-; b) Se suprime el catálogo de penas a la inhabilitación absoluta por ser contraria al principio constitucional de la igualdad y al postulado de la resocialización del condenado por su naturaleza discriminatoria; c) Se amplía el margen de pena a tres años para la procedencia de la suspensión condicional de la pena, para evitar la imposición de penas privativas de libertad de corta duración; d) Se agrava la sanción para los que dirigen organizaciones criminales o utilicen menores de edad o incapaces y se dobla la pena para los que cometen actos terroristas; e) Se reformula el régimen penal del cheque con el objeto de facilitar, por una parte, a la víctima la recuperación del importe adeudado y, por otra, liberar de pena al autor del delito si paga el importe del cheque dentro las 72 horas de habersele comunicado la falta de pago; Se agrava la pena en el caso de víctimas múltiples en los delitos de estafa, estelionato, quiebra, alzamiento de bienes y manipulación informática; y g) se incorpora un tipo penal que sanciona la alteración genética con finalidad distinta a la terapéutica.

Uno de los pasos importantes a favor del condenado, aparece con las reformas en materia penal redactadas por el Ministro de Justicia, de entonces, Dr. René Blattman: Ley N° 1602 de 15 de diciembre de 1994 denominada “Ley de Abolición de Prisión y Apremio Corporal por Obligaciones Patrimoniales”; Ley N° 1685 de 2 de febrero de 1996 “Ley de Fianza Juratoria” y las Reformas al Código Penal. De lo anterior se puede inferir que las consecuencias de las políticas penitenciarias para ese entonces, la privación de la libertad sin tomar en cuenta la presunción de inocencia y un justo juicio, un derecho a la defensa y un debido proceso violado, traería como consecuencia la pérdida del empleo y sus beneficios sociales.

El 25 de marzo de 1999 fue promulgada la Ley No. 1970 “Nuevo Código de Procedimiento Penal, NCPP”. Esta ley, venía a reforzar un proceso de transformación en la administración de justicia penal iniciado en materia legislativa con la aprobación de la llamada Ley Blattman (por la particular iniciativa del ministro de Justicia de entonces... Blattman) que permitió una primera modernización en la justicia boliviana (y de acuerdo a la Convención Americana en sus arts. 7 y 8 y los art. 9,10 y 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos) y la abolición de medidas penales que nos colocaban entre los países más retrógrados del mundo, por cuanto el encarcelamiento por deudas entonces vigente, rayaba con lo que ocurría en el esclavismo pues muchas personas imposibilitadas de pagar debían permanecer indefinidamente en la cárcel mientras no cancelaran sus deudas.

Esta medida permitió que muchas personas pudieran acceder a la libertad, no sin antes librar una batalla con los medios de comunicación y sobre todo los operadores de justicia que en muchos casos se negaban a dar curso a la legislación vigente, ya sea por propia convicción o por presión de las partes civiles que se sentían afectadas.

Lo propio podemos decir sobre la Ley de Fianza Juratoria (sustentada en los art. 7.7 de la Convención Americana y 11 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos) que en el mismo periodo de gobierno y bajo la iniciativa del mismo ministro puso fin a encarcelamientos preventivos de personas que durante años se encontraban privadas de libertad a la espera de una sentencia que nunca llegaba. No sin antes producirse un gran debate en la opinión pública sobre la presunción de inocencia, que develó principalmente la falta de información sobre las leyes y derechos vigentes en el país por parte de los Medios de Comunicación social y la opinión pública, pero peor aún la retrógrada mentalidad de muchos juzgadores que se opusieron abiertamente a la aplicación de estos cambios legislativos. Sin embargo estas transformaciones son las que dieron la estocada inicial para cambios aún más profundos y que absorbieron los iniciados por la ley Blattman y la de Fianza juratoria, nos referimos a la promulgación del Nuevo Código de Procedimiento Penal.

Este código en concordancia con el Nuevo Código de Procedimiento Penal, asigna a la pena un fin eminentemente rehabilitador y de reinserción social, que incluye incluso la etapa post-penitenciaria, siendo sus fuentes de inspiración la legislación penal alemana, Suiza, Española, Francesa, Argentina y Colombiana, que son las más actualizadas y de reciente reforma, así como el proyecto del Código Penal Tipo para Latinoamérica. Las normas de este Código se reflejan en la construcción de modernas cárceles con infraestructura para la rehabilitación del condenado.

2.7. LA LEY DE EJECUCIÓN PENAL Y SUPERVISIÓN (LEPS) Y LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS PENADOS

Las normas penitenciarias fueron mejoradas y complementadas de mejor manera por la actual Ley de Ejecución Penal y Supervisión promulgada el 20 de diciembre de 2001 y el Reglamento de Ejecución de Penas Privativas de Libertad de 26 de julio de 2002, que incorporan figuras novedosas, como la Redención y el Extramuro, que no estaban consideradas en las leyes mencionadas además trae cambios muy significativos en relación con la aproximación tanto ansiada de la ciencia penal y la ciencia de los derechos humanos traducidas en el imperio del trabajo como hecho social. Su objetivo central es regular la ejecución de las penas y medidas de seguridad, el cumplimiento de la suspensión condicional del proceso y de la pena y la ejecución de las medidas cautelares de carácter personal.

Esta ley adopta el sistema progresivo en la ejecución de la pena, establece los derechos y obligaciones de los presos y regula la administración penitenciaria. Así también, se puede decir que el aspecto más importante de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión y su Reglamento, en materia de reinserción a la sociedad del condenado a prisión, es el trabajo en la penitenciaría o extramuros, que para la época no existían, pero los requisitos para gozar de estos beneficios era cuesta arriba por los requisitos exigidos y la inoperancia de la administración penitenciaria.

El Reglamento de Ejecución de Penas Privativas de Libertad de 2002, prevé el trabajo fuera de los establecimientos penitenciarios, así como dentro de la penitenciaría, bajo la dirección y control de la administración penitenciaria más propiamente de las famosas Juntas de Trabajo y de la Trabajadora Social, en forma individual y en un ambiente de confianza, es decir se individualiza al sujeto a fin de dar cumplimiento al beneficio contemplado en la Ley de Ejecución Penal y Supervisión y su reglamento, en este sentido es necesario resaltar que la administración de los centros penitenciarios la rige la Dirección Nacional del Régimen Penitenciario dependiente del Ministerio de Gobierno.

El trabajo extramuro, requiere de cumplir con requisitos más exigentes para aquellos penados que se le otorga el beneficio de trabajo fuera del recinto penitenciario.

Nuestra legislación, en el siglo XIX, de acuerdo con las tendencias de la época, concebía el trabajo como instrumento para causar aflicción y sufrimiento al penado, en los códigos penales de 1830 a 1834, establecía que los penados deberían cumplir trabajos forzados, sin embargo, se puede decir que el pensamiento actual del trabajo es que tiene una finalidad educativa. La ley acoge este principio cuando condiciona que, su carácter es formativo, productivo y creador o conservador de hábitos laborales, etc. y que en ningún caso será motivo o tendrá carácter aflictivo ni será aplicado como medida de corrección, aun cuando haya de ser impuesto por los medios de coerción que la ley permite, cuando señala que la ejecución del programa de tratamiento será de cumplimiento obligatorio por el condenado.

Ahora bien especialistas en materia penitenciaria, le atribuyen características al trabajo penitenciario, y coinciden que la finalidad educativa implica que el adiestramiento y calificación profesional del recluso son las metas principales que regirán su organización, siendo secundario el rendimiento económico, el cual es necesario para garantizar que una vez que el condenado quede en libertad pueda contar con los recursos necesarios para comenzar una nueva etapa de la vida la cual fue interrumpida por un infortunio de la vida.

De allí que la oferta de un puesto de trabajo, de un oficio o una profesión al penado, puede contribuir a alcanzar la estabilidad emocional, personal, pero sobre todo la estabilidad laboral, como logro del esfuerzo realizado para alcanzar la reinserción en la sociedad, en ese sentido, debe planificarse mediante un estudio de vocación, el trabajo que debe realizar el penado con el fin de garantizar la permanencia y pertenencia del sujeto en un ambiente de su agrado, que trae como consecuencia la estabilidad en dicho puesto de trabajo, pero debe tomarse en cuenta previamente las habilidades del recluso en la preferencia del trabajo.

La manera de garantizar la aplicación y protección de los derechos y beneficios laborales en el sistema penitenciario nacional es a través de la capacitación del penado en la inducción de cursos de profesionalización, puede fomentarse en el recluso la adquisición de hábitos para el trabajo y la disciplina que conlleven al mismo a reinsertarse en la sociedad. Se debe tomar en cuenta que el trabajo penitenciario de los penados debe ser coordinado con las instituciones y los organismos nacionales para establecer las exigencias que para el desarrollo económico del país son de mayor demanda. Asimismo, sería conveniente la creación de una defensa pública laboral que pueda defender ante el Juez de Ejecución Penal los derechos laborales de que gozan los internos, sobretodo, en cuanto a las jornadas extraordinarias de trabajo se refiere para que los cómputos de las mismas sean realizadas tomando en cuenta las normas laborales.

El Reglamento de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión, en su artículo 52 establece que el trabajo como elemento fundamental del tratamiento penitenciario será considerado como un derecho y un deber, pero no se puede dejar a un lado que la Ley de Ejecución Penal y Supervisión prevé el uso de la coerción para conminar al penado a trabajar, y esta quede a criterio del Consejo Penitenciario la elección de las medidas que se deben adoptar, aquí se puede observar que la administración de los centros penitenciarios tienen la facultad de obligar al recluso a trabajar, pero no se ve por ningún lado la participación del juez de ejecución penal como garante de los derechos laborales del penado, siendo este a quién compete el seguimiento del cumplimiento de la sentencia. Asimismo se puede destacar que se estipula que la legislación laboral ampara al penado en lo que concierne a la duración de la jornada de trabajo pero no establece que se deben considerar las medidas necesarias para proteger la salud y la seguridad del interno, en función de trabajo, esa protección solo circunscribe a que la jornada de trabajo sea de 8 horas diarias, sin tomar en consideración otros beneficios contemplados en el ordenamiento laboral nacional como es el reconocimiento de las jornadas de trabajo extraordinario para el cómputo de la redención de la pena.

Al mismo tiempo la ley no hace referencia a la remuneración del trabajo del penado y que debe ser proporcional y adecuada a la finalidad de la educación de este y a la productividad generada. La Ley de Ejecución Penal y Supervisión modifica el Art. 75 del Código Penal que se refería a la distribución del producto del trabajo del recluso que debía ser distribuido, en 20% para satisfacer la responsabilidad civil emergente del delito, 25% para satisfacer sus propias necesidades, 25% para la manutención de su familia, 15% para ahorro del interno que sería entregada en el momento de su liberación y 15% para la adquisición y mantenimiento de equipos y maquinarias. Actualmente solo se le retiene un 20% hasta satisfacer la responsabilidad civil emergente del delito, pero no establece la norma que beneficios sociales le corresponden a él y su familia por parte del patrono.

El trabajo penitenciario y el desempleo, para el año 2002 presentaban un balance deplorable, como lo afirman estudios de la Pastoral Penitenciaria de Bolivia. Tampoco es muy ventajosa la situación de ese pequeño porcentaje que se ampara trabajando, porque no lo está realmente.

Al mismo tiempo las condiciones en que se desarrolla el trabajo de los reclusos adquiere los caracteres de una explotación en relación a los salarios pagados, duración de la jornada de trabajo y ausencia de protección social, de esta manera la Pastoral en el censo realizado suministra unos datos interesantes que a continuación se desglosan y entre ellos se tiene: a) Un Salario muy inferior a lo que cualquier persona devenga en un trabajo estable, b) La duración de la jornada de trabajo de algunos penados trabajadores es

superior a las ocho horas diarias, c) Los penados trabajadores ni sus familiares gozan de los beneficios de seguro social, ni de la protección prevista en las leyes laborales, aún cuando la ley de Ejecución Penal y Supervisión así lo dispone.

No obstante de lo tratado anteriormente se debe advertir que, existen otras fallas de carácter grave que es la violación de la Ley de Ejecución Penal en relación a que no se aplica al trabajo realizado por el penado las disposiciones laborales que benefician al interno, pertenezca este a una asociación o sea un trabajador independiente, tampoco se considera al trabajo como ente socializador de la población penal, sino que mira como un premio o recompensa a la conducta de los penados, toda vez que ellos deberán ser previamente clasificados para optar al beneficio de la redención de la pena, extramuro o libertad condicional.

Partiendo de los supuestos anteriores, se puede establecer que en nuestro sistema penitenciario, a través del recorrido de los antecedentes históricos, ha sido y es traumática la situación laboral de los penados, toda vez que se ha convertido en una práctica habitual el hecho de que en la relación de trabajo no se tome en cuenta lo pautado en la Ley de Ejecución Penal y Supervisión y el Reglamento de Ejecución de Penas Privativas de Libertad, en lo que respecta a la capacitación del individuo a los fines de crearle un oficio de Pre y Post-libertad como medio de rehabilitación y reinserción a la sociedad, sino mas bien se trata de reprimir al individuo y se toma al trabajo como un medio de castigo.

Como seguimiento de la actividad del régimen penitenciario en el siglo XXI, se puede advertir que no existen cambios significativos con relación a las condiciones laborales de los penados dentro y fuera de los recintos carcelarios, porque se sigue dejando a un lado la aplicación y protección de los derechos laborales de los condenados por sentencia ejecutoriada y sin un seguimiento adecuado de la autoridad encargada de vigilar su cumplimiento.

Podemos concluir que a lo largo de las reformas penitenciarias constantes, se ha podido observar que los legisladores para la época no tomaban al trabajo como un hecho social, de allí que pueda objetarse, toda la referencia de los antecedentes del derecho al trabajo del penado en el sistema jurídico penal en Bolivia. Pero al avanzar en la historia se demostrará lo importante del desarrollo de la ciencia penal y la nueva relación con el derecho al trabajo.

3. EL DERECHO A LA REINserCIÓN SOCIAL A LA LUZ DE LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Bolivia, ha suscrito y ratificado una serie de tratados internacionales que contienen las formas que debe seguir el Estado con relación al trato de las personas privadas de libertad. En ese sentido “los instrumentos de derechos humanos de carácter no contractual incluyen, además de las declaraciones, otros instrumentos denominados reglas mínimas, principios básicos, recomendaciones, o códigos de conducta”. La obligatoriedad de tales instrumentos no depende de su nombre sino de otra serie de factores (ratificación de los tratados por los Estados).

Instrumentos Internacionales relacionados con los Derechos de las personas privadas de su libertad:

- Reglas Mínimas para el tratamiento de los Reclusos.
- Reglas mínimas de las Naciones Unidas sobre las medidas no privativas de la libertad, Reglas de Tokio.
- Principios básicos para el tratamiento de los Reclusos
- Conjunto de Principios para la protección de todas las Personas sometidas a cualquier tipo de detención o Prisión.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Art. 10 N°3.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. Art. 5 N°6.

Entre los Instrumentos Internacionales que protegen el Derecho a la Reinserción Social de los penados encontramos las Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos, adoptadas por el Primer Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en Ginebra en 1955. Este valioso y prolijo documento de las Naciones Unidas (Resolución 663 de 31 de julio de 1957) establece toda una serie de regulaciones y normas que deben ser atendidas por los Estados miembros e incorporadas en sus respectivas legislaciones, para brindar una amplia y eficaz protección a las personas detenidas por cualquier motivo en todo tipo de circunstancias de tiempo y lugar. Por lo general, en América Latina dichas reglas han sido incorporadas en las legislaciones penales o a las reglamentaciones penitenciarias (como en nuestro caso), aunque, asimismo en forma general, son constantemente violadas en la mayoría de los países, bastando como prueba de ello la lectura de los informes anuales de los principales organismos que actúan en defensa de los derechos humanos. Los principales obstáculos para la

aplicación efectiva de éstas reglas mínimas en nuestro país son, entre otros, su ignorancia o su insuficiente difusión, **la constante sobrepoblación de los centros penitenciarios**, las deficiencias físicas de tales establecimientos, la carencia de un personal penitenciario calificado y la ausencia de un presupuesto adecuado. En cuanto a los esfuerzos realizados para mejorar su aplicación, son escasos, breves y dispersos, y suelen proceder, no tanto de las instituciones estatales (las cuales manifiestan poco interés por el sector penitenciario), como de algunos organismos no gubernamentales (grupos religiosos, comités interesados en la protección y promoción de los derechos humanos).

El objeto de tales reglas no es de describir en forma detallada un sistema penitenciario modelo, sino únicamente establecer, inspirándose en conceptos generalmente admitidos en nuestro tiempo y en los elementos esenciales de los sistemas contemporáneos más adecuados, los principios y las reglas de una buena organización penitenciaria y de la práctica relativa al tratamiento de los reclusos.

Asimismo, con respecto a la forma de incorporar a los reos a la sociedad, tal instrumento internacional manifiesta que:

-El fin y la justificación de las penas y medidas privativas de libertad son, en definitiva, proteger a la sociedad contra el crimen. Sólo se alcanzará este fin si se aprovecha el período de privación de libertad para lograr, en lo posible, que el delincuente una vez liberado no solamente quiera respetar la ley y proveer a sus necesidades, sino también que sea capaz de hacerlo.

Que para lograr este propósito debe:

- El régimen penitenciario emplear, tratando de aplicarlos conforme a las necesidades del tratamiento individual de los delincuentes, todos los medios curativos, educativos, morales, espirituales y de otra naturaleza, y todas las formas de asistencia de que puede disponer.

Es conveniente que, antes del término de la ejecución de una pena o medida, se adopten los medios necesarios para asegurar al recluso un retorno progresivo a la vida en sociedad. Este propósito puede alcanzarse, según los casos, con un régimen preparatorio para la liberación, organizado dentro del mismo establecimiento o en otra institución apropiada, o mediante una liberación condicional, bajo una vigilancia que no deberá ser confiada a la policía, sino que comprenderá una asistencia social eficaz.

Del mismo modo el Estado tiene deber de dar a conocer que la reinserción a la sociedad no termina con la liberación del recluso. Se deberá disponer, por consiguiente, de los servicios de organismos

gubernamentales o privados capaces de prestar al recluso puesto en libertad una ayuda postpenitenciaria eficaz que tienda a disminuir los prejuicios hacia él y le permitan readaptarse a la comunidad.

Con respecto al trabajo existen unas reglas mínimas especiales:

Con relación al trabajo el numeral 71 y 72 enmarcan los siguientes puntos:

- 1) El trabajo penitenciario no deberá tener carácter aflictivo.
- 2) Todos los condenados serán sometidos a la obligación de trabajar habida cuenta de su aptitud física y mental, según la determine el médico.
- 3) Se proporcionará a los reclusos un trabajo productivo, suficiente para ocuparlos durante la duración normal de una jornada de trabajo.
- 4) En la medida de lo posible, ese trabajo deberá contribuir por su naturaleza a mantener o aumentar la capacidad del recluso para ganar honradamente su vida después de su liberación.
- 5) Se dará formación profesional en algún oficio útil a los reclusos que estén en condiciones de aprovecharla, particularmente a los jóvenes.
- 6) Dentro de los límites compatibles con una selección profesional racional y con las exigencias de la administración y la disciplina penitenciarias, los reclusos podrán escoger la clase de trabajo que deseen realizar.
- 7) La organización y los métodos de trabajo penitenciario deberán asemejarse lo más posible a los que se aplican a un trabajo similar fuera del establecimiento, a fin de preparar a los reclusos para las condiciones normales del trabajo libre.

Acerca de la ayuda que brinda el Estado u otras instituciones que funcionan en pro de la reinserción social está una disposición que dice: “Los servicios y organismos, oficiales o no, que ayudan a los reclusos puestos en libertad a reintegrarse en la sociedad, proporcionarán a los liberados, en la medida de lo posible, los documentos y papeles de identidad necesarios, alojamiento, trabajo, vestidos convenientes y apropiados para el clima y la estación, así como los medios necesarios para que lleguen a su destino y puedan subsistir durante el período que siga inmediatamente a su liberación.”

En las reglas de Tokio, los Estados se comprometen a introducir medidas no privativas de la libertad en sus respectivos ordenamientos jurídicos para proporcionar otras opciones, y de esa manera reducir la aplicación de las penas de prisión, y racionalizar las políticas de justicia penal, teniendo en cuenta el respeto de los derechos humanos, las exigencias de la justicia social y las necesidades de rehabilitación del delincuente.

Ninguna de las disposiciones de las Reglas de Tokio será interpretada de modo que excluya la aplicación de las Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos, el Conjunto de Principios para la protección de todas las personas sometidas a cualquier forma de detención o prisión ni de ningún otro instrumento o norma sobre derechos humanos reconocidos por la comunidad internacional que guarden relación con el tratamiento del delincuente y con la protección de sus derechos humanos fundamentales.

Con relación a la reinserción social, las Reglas de Tokio expresan que se brindará a los delincuentes, cuando sea necesario, asistencia psicológica, social y material y oportunidades para fortalecer los vínculos con la comunidad y facilitar su reinserción social.

Revisando los “Principios Básicos para el Tratamiento de los Reclusos” de las Naciones Unidas, adoptada el 14 de diciembre de 1990, en su punto 5 señala que cuando el Estado de que se trate sea parte de los Pactos Internacionales de dicho Organismo, todos los reclusos de ese Estado gozan de los Derechos y Libertades fundamentales consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Cabe mencionar que Bolivia es parte del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas, toda vez que se adhirió el 12 de agosto de 1982.

CAPÍTULO II

EL TRABAJO COMO TRATAMIENTO PENITENCIARIO DEL INTERNO

CAPÍTULO II

EL TRABAJO COMO TRATAMIENTO PENITENCIARIO DEL INTERNO

1. GENERALIDADES

Toda persona privada de libertad es un sujeto de derechos que no se halla excluido de la sociedad, lo que significa que puede ejercer todos los derechos no afectados por la condena. Esta garantía establecida en el Art. 9 de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión es un reconocimiento de que el interno, no obstante estar privado de libertad, sigue siendo sujeto de derechos fundamentales protegidos por la Constitución, que el Estado debe reconocer y dispensar. El derecho a la vida, a la salud, al trabajo, a la educación y a formular peticiones, son derechos reconocidos a las personas por la Constitución en su Art. 7, y por consiguiente, a las personas reclusas en los establecimientos penitenciarios.

El trabajo es integrante imprescindible del tratamiento penal. Su fin no es el de castigar – como se pensaba bajo el régimen de los trabajos forzados – ni obtener ganancias, sino contribuir en la tarea de resocialización. Así lo entiende, con toda razón, nuestro Código Penal cuando establece que el trabajo es obligatorio en las prisiones.

“Artículo 54 (Oficio o Instrucción).- Los condenados que no tuvieren oficio conocido, deberán aprender uno. Los analfabetos recibirán la educación fundamental correspondiente”.

“Artículo 56 (Trabajo de Mujeres, menores de edad y enfermos).- Las mujeres, los menores de veintiún años y los enfermos, no podrán ser destinados sino a trabajos dentro del establecimiento y de acuerdo a su capacidad”.

Estos principios, ahora universalmente reconocidos, llegaron tardíamente a la práctica Penológica.

Para una mejor comprensión del tema de estudio, antes de precisar sobre los aspectos más resaltantes de la doctrina respecto al trabajo del interno y la necesidad que existe de aplicar principios y normas laborales y penales en beneficio de los internos para la redención de la pena, se deben precisar algunas definiciones básicas, entendiendo que según la doctrina, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes entienden el trabajo subordinado y ajenidad regulado por el derecho al trabajo.

2. CONCEPTO DE TRABAJO

La idea y concepto de trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón.

El desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de la empresa.

Una idea fundamental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; o sea, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo, que debe tener alguna repercusión en el orden económico; y en alguna medida satisfacer una necesidad.

El concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como la protección jurídica que debe otorgársele, es decir, que el trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho y, es innegable su repercusión en el ámbito económico como también su trascendencia en el campo jurídico.

Se puede afirmar que el trabajo es aquella actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado.

La siguiente definición, particularmente, identifica elementos que integran el concepto de trabajo:

"El trabajo es pues una condición de existencia del hombre, que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación." (Universidad Católica Andrés Bello: 1977)

En ese sentido, el trabajo regulado por el Derecho del Trabajo es aquel que se presta en condiciones de subordinación y ajenidad.

2.1. ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL CONCEPTO DE TRABAJO

2.1.1. EL TRABAJO COMO CONDICIÓN DE EXISTENCIA DEL HOMBRE

La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio, o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no este impedido por determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictadas en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.

2.1.2. EL TRABAJO Y SU OBJETO DE CREAR SATISFACTORES PARA ATENDER NECESIDADES

Frente al imperativo de buscar satisfactores en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando.

2.1.3. EL TRABAJO COMO OBJETO DE PROTECCIÓN JURÍDICA

Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

2.2. DEFINICIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores en condiciones de dependencia y ajenidad, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación. El derecho del trabajo está constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo.

El autor GUILLERMO CABANELLAS (CABANELLAS: 1988); establece que el Derecho del Trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, “tabla” derivadas de la actividad laboral dependiente.

Las normas protectoras del trabajo hubieron de ser, necesariamente, imperativas; es decir de observancia obligatoria para las partes, toda vez que la libertad contractual fundamento del derecho de obligaciones en el Derecho Civil y que hasta entonces había regido el contrato de locación de servicios resultó inaplicable a las relaciones laborales, en las que la desigualdad de las partes es la nota dominante y donde no puede hablarse de autonomía de la voluntad ni de libre contratación, por lo menos en el lado obrero.

Tal ha sido el origen del Derecho del Trabajo, y cuya ratio legis se encuentran, según Mario de la Cueva (DE LA CUEVA: 1981), en el propio derecho de la persona humana a llevar una existencia digna y

decorosa; disciplina denominada ultimamente, con más propiedad, derecho social; porque, su campo de acción rebasa el ámbito meramente laboral, para extender su protección a todos los miembros de la colectividad y no solamente a los trabajadores activos, como es fácil constatar que lo hace a través de las instituciones que integran la moderna Seguridad Social.

Son características esenciales del nuevo Derecho, llamado a regular las relaciones de trabajo, las siguientes:

- a) Que sus normas se aplican a quienes se hallan vinculados por un contrato de trabajo, expreso a presunto, y están en situación de dependencia y subordinación jurídicas respecto del empleador;
- b) Que tales normas no son supletorias de la ley civil o interpretativas de la voluntad de las partes, sino de carácter necesario y estatutario, y son, por tanto, de forzosa aplicación e irrenunciables por convenios particulares;
- c) Que su efectividad y cumplimiento no están librados al arbitrio de los contratantes, sino que, por ser normas de orden público, el Estado se encarga de imponerlas y de vigilar estrechamente su aplicación, sancionando, las transgresiones de una parte, y ordenando, de la otra, la reparación de los daños ocasionados;
- d) Que en casos de discrepancia sobre el alcance de un precepto o ante la pluralidad de preceptos relativos a la misma situación laboral, que origine dudas en la aplicación de la norma (por ejemplo entre una ley, unos usos, o un reglamento de empresa y un contrato de trabajo), debe tener preferente aplicación la norma más favorable al trabajador;
- e) Que en caso de conflicto entre una norma general de derecho y otra especial de trabajo, debe ser ésta la que tenga prioridad en su aplicación, en virtud del principio *lex specialis derogat lex generali*.

El trabajo “subordinado” o trabajo “dependiente” que regula el Derecho del trabajo, es aquel que se cumple por cuenta de otra persona o entidad jurídica, dando nacimiento a relaciones en las que se nota una cierta subordinación a la voluntad del empleador. Esta subordinación puede ser técnica o económica, pero es, sobre todo, jurídica, por cuanto es impuesta por la ley. "Por subordinación jurídica expresa Stephen Golin entendiéndose un estado de dependencia real, producido por un derecho, el derecho del empleador de dirigir, de dar órdenes; de donde surge para el empleado la obligación de someterse a sus órdenes. Es

esta la razón por la cual se ha denominado subordinación jurídica, para oponerla principalmente a la subordinación económica o a la subordinación técnica, que significa, sin duda, una dirección a atribuir un trabajo al empleado, pero dirección que proviene de un técnico. En la subordinación jurídica, por el contrario, tratase de un derecho general de fiscalizar la actividad de otro, de interrumpirla o hacerla cesar a voluntad, de trazar sus límites sin que sea necesario controlar continuamente el valor técnico de los trabajos efectuados. Dirección y fiscalización: tales son los dos polos de la subordinación jurídica".

En coincidencia con lo anterior, Paúl Durand, autor de *Traité De Droit du Travail* – Paris 1947, sostiene que el Derecho laboral regula no sólo el trabajo asalariado, sino que todo trabajo subordinado, y que por este término debe entenderse esencialmente una subordinación jurídica, en cuanto que durante la ejecución del trabajo, el asalariado se encuentra bajo las órdenes del empleador, sometido a su vigilancia y expuesto a sus sanciones. Pero esta subordinación jurídica se halla unida habitualmente a una subordinación económica, pues el hombre que presta su trabajo extrae generalmente del salario su principal medio de subsistencia y depende socialmente de quien le confirió el empleo. Agrega M. Durand que este Derecho se aplica también a aquellas relaciones de trabajo que no derivan precisamente de un contrato de tipo laboral, por Ej.: el contrato de aprendizaje, y aun a las que no tienen un origen contractual, como ocurre con el enganche a enrolamiento de obreros en las grandes empresas, en las que basta con la adhesión al reglamento de taller que rige en su ámbito a tiempo de incorporarse al personal de trabajo de las mismas; fenómeno éste explicada por la teoría de la “relación de trabajo”.

Así concebido, el Derecho del trabajo subordinado presenta una evidente unidad. La situación de dependencia del trabajador en la prestación de sus servicios profesionales justifica, histórica y lógicamente, la formación de una rama particular del Derecho. Verdad es que la distinción entre el trabajo dependiente y el trabajo independiente presenta a veces algunas dificultades; entre ambos dominios, la frontera es a menudo indecisa.

Mas, el progreso incesante de la legislación social tiende a barrer lo que aun queda de esa frontera; en efecto, muchos grupos de trabajadores independientes, como los profesionales libres, que prestan servicio a las empresas o a entidades que no son de lucro, manteniendo su libertad profesional y sin horario fijo, son ya objeto de la protección de esas leyes y gozan de los mismos beneficios que los asalariados dependientes (concretamente 1a ley de 26 de octubre de 1949 en amparo de la profesionalidad libre en nuestro país).

De estos rasgos particulares del Derecho Social deriva su naturaleza de Derecho Público, lo que se demuestra por la inclusión en su órbita de materias e instituciones que irracionalmente eran regidas por el Derecho Privado, pero que ahora son reguladas autoritariamente por el Estado. A la voluntad contractual, reemplazan las normas imperativas al contrato libremente pactado, el contrato dirigido o el de adhesión; a los fines exclusivos del negocio privado, los deberes jurídicos subordinados al interés público.

Aún en aquellas relaciones en que la libre voluntad de las partes puede manifestarse plenamente, como sucede en los convenios colectivos de trabajo concertados por los sindicatos con las empresas, se dejan sentir el “imperium” y la voluntad superior del Estado, ya que los sindicatos actúan con una suerte de poder normativo delegado por el Estado para fijar las bases que habrán de regir sus relaciones con las empresas durante el tiempo de vigencia del pacto.

2.3. DEFINICIÓN DE TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMA

A los efectos, se entiende como trabajador por cuenta propia o autónomo, aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas.

3. TRATAMIENTO PENITENCIARIO

En la historia de los Sistemas Penitenciarios, el propósito del tratamiento hace su aparición recientemente. Hoy en día, la finalidad del tratamiento penitenciario es la readaptación social del interno, es decir, la incorporación de éste a la sociedad.

El profesor argentino Eugenio Zaffaroni en un estudio sobre el tema, señaló lo siguiente: *“Por ideología del “tratamiento” entendemos la teoría que pretende asimilar la pena a un tratamiento terapéutico y somete la duración del mismo a las supuestas necesidades de este tratamiento sin guardar relación con la magnitud del delito”*. (ZAFFARONI: 2001)

Esta teoría fue un producto de la última post-guerra, que corresponde a un llamado “Estado de bienestar”, sin embargo, hoy tenemos que el tratamiento, en su concepción legal, no se concibe como un deber del interno que necesariamente tiene que acatar sino que se procura fomentar en él su colaboración para que participe en su planificación y ejecución, para que en el futuro sea capaz de llevar, con conciencia social, una vida sin delitos. Es decir, el tratamiento deja de ser una exigencia impuesta por la Administración para convertirse en un interés personal que el penado puede o no aceptar, pero siempre en forma voluntaria. En ese sentido, el artículo 95 del Reglamento de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión señala que en la elaboración y desarrollo del programa de tratamiento se deben considerar las inquietudes, aptitudes y necesidades del interno, a fin de lograr su aceptación y activa participación (no imponer su aceptación), explicándole las condiciones y beneficios que le traerá ser promovido en la progresividad del régimen.

Como señalan algunos autores: *“El Tratamiento Penitenciario, es decir, la terapia en cautiverio, no tiene por cometido generar excelentes prisioneros, sino producir por lo menos, hombres y mujeres medianamente calificados para la vida en libertad”*. (GARCÍA: 1994)

3.1. MARCO FÍSICO DEL TRATAMIENTO PENITENCIARIO

El tratamiento penitenciario, necesaria y obligatoriamente, debe llevarse a cabo dentro la prisión. Sin embargo, la prisión, en su concepto tradicional, ha merecido desde siempre los calificativos más denigrantes por parte de amplios sectores doctrinales y sociales, que denuncian con toda razón sus efectos nocivos. Es común escuchar que la prisión no intimida ni corrige y que en ella el bueno se hace malo y el malo se hace peor. Estas opiniones cuestionan seriamente la existencia misma de la cárcel y la eficacia del tratamiento penitenciario. Es por ello que la Administración Penitenciaria, con carácter preferente, debe orientar sus esfuerzos en mejorar las condiciones materiales de los establecimientos penitenciarios. Asimismo, es importante una adecuada y rigurosa separación y clasificación de internos, toda vez que en las cárceles de Bolivia todos comparten los mismos ambientes. Si se quiere lograr la reinserción social del delincuente a través del tratamiento penitenciario, se debe separar a los presos, por lo menos entre penados y preventivos y en función de su peligrosidad.

3.2. EL TRATAMIENTO PENITENCIARIO COMO PROCESO VOLUNTARIO Y DE RESOCIALIZACIÓN

En su diseño legal el tratamiento penitenciario tiene carácter voluntario, “se fomentará” dice el Art. 180 de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión “la participación del condenado en la planificación de su tratamiento; sin embargo, el condenado podrá rehusarse, sin que ello tenga consecuencias disciplinarias...”, aunque una vez aprobada la planificación del tratamiento, su ejecución es de cumplimiento obligatorio por parte del interno.

A la luz de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión importa todo un proceso de cuatro etapas cuya finalidad es conseguir la readaptación y reinserción social del interno de manera voluntaria, a través de un Programa Progresivo, individualizado y de grupo, cuyos componentes principales son la psicoterapia, educación, trabajo, actividades culturales, recreativas, deportivas y el fortalecimiento de la relaciones familiares.

En los períodos de readaptación social en un ambiente de confianza y de prueba, la ley remarca esta voluntariedad al señalar que en estos períodos se debe “alentar las habilidades y aptitudes del condenado que le permitan ingresar o reintegrarse a la sociedad...fomentando la autodisciplina, tanto durante su permanencia en el establecimiento como en sus salidas” (Arts. 165 y 166 de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión). El interno puede aceptar o rechazar el tratamiento. Al respecto, podemos observar que a base del trabajo en las prisiones, los internos que cumplen con los requisitos exigidos por la Ley de Ejecución Penal y Supervisión, se someten al tratamiento esperando su salida pronta de la cárcel.

El tratamiento penitenciario no pretende imponer una modificación en la personalidad del interno, sino poner a su disposición los elementos necesarios para ayudarlo a vivir en lo sucesivo sin conflictos con la ley penal. Es así que se procura estimular su colaboración en el tratamiento, como sujeto de derecho y protagonista de su destino.

Según el artículo 178 de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión, el tratamiento penitenciario tiene como finalidad “la readaptación social del condenado, a través de un Programa Progresivo, individualizado y de grupo” tratamiento que debe realizarse “respetando la dignidad humana y atendiendo a las circunstancias

personales del condenado”. Es decir, el tratamiento penitenciario debe constituir, en la medida de lo posible, el medio o instrumento capaz de evitar en lo sucesivo la reincidencia en el delito del sujeto tratado.

4. EL TRABAJO EN EL CAMPO PENITENCIARIO

Las nociones sobre el trabajo y su importancia, carácter y condiciones, requieren algunas precisiones.

A lo largo de la historia los conceptos de trabajo y pena privativa de libertad siempre han aparecido estrechamente unidos, e incluso en sus orígenes, el trabajo venía a constituir una pena en sí misma. Es el caso de la pena de trabajo en las minas, obras públicas, fortificaciones y galeras.

Habiendo triunfado las revoluciones liberales frente al antiguo régimen, la pena privativa de libertad adquiere la calidad de pena independiente. Consolidada la pena privativa de libertad, como eje de los sistemas punitivos, e ideados los sistemas penitenciarios como regímenes de su ejecución, el trabajo cumple un papel importante en relación con el abaratamiento de costos de la institución, al transformarle en un factor o elemento productivo. Pero con independencia del valor productivo, el trabajo penitenciario viene a constituir un elemento esencial e imprescindible en la disciplina de los establecimientos penitenciarios y en el tratamiento de los internos. Los sistemas penitenciarios, tenidos por progresivos, consideran la asiduidad, la aplicación y la buena conducta en el trabajo como factor de progresión de grado e incluso de concesión de la libertad condicional.

De esta forma, el Art. 178 de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión establece que el componente fundamental del tratamiento penitenciario es el trabajo y en concordancia con esta previsión, el Reglamento Penitenciario en su Art. 52 dispone que:

“El trabajo como elemento fundamental del tratamiento penitenciario... tendrá carácter formativo, productivo y creador o conservador de hábitos laborales, con el fin de preparar a los internos para las condiciones normales de trabajo en libertad...”. (Ley de Ejecución Penal y Supervisión: 2001)

De lo que se puede deducir que uno de los métodos efectivos para conseguir la readaptación social del condenado es a través del trabajo dentro la prisión, evitando de esta forma la ociosidad en los establecimientos penitenciarios, ofertando para ello a los internos el mayor número de actividades sin reparar en si son preventivos o penados. Sin embargo, la realidad nos hace ver que por falta de talleres de trabajo y por el hacinamiento de los penales, que lo que más campea en las cárceles de Bolivia es la ociosidad, madre de todos los vicios.

4.1. CONCEPTO Y CARÁCTER

El trabajo penitenciario denominado también “*ergoterapia*” o “*laborterapia*”, es una de las medidas que mayor aplicación tiene y la que más estudiosos la propugnan, como el procedimiento más eficaz para alcanzar la resocialización del condenado. Sin embargo, no todos están conformes en considerarlo una forma de tratamiento, para algunos el trabajo constituye algo inherente al ser humano y no puede ser por tanto un medio de tratamiento. Otros consideran que el trabajo penitenciario es la actividad o conjunto de ellas que los sujetos privados de su libertad ejecutan dentro de los recintos de las cárceles conforme a los ordenamientos legales que correspondan.

Particularmente, considero que es una actividad de producción de bienes o prestación de servicios, por parte de los internos y de los condenados a una medida de privación o restricción de la libertad, organizada de tal modo que contribuya a su resocialización, de la siguiente manera:

a). En el ámbito de la ejecución penal, su importancia radica en que la influencia del trabajo tiene un alto valor como medida reeducadora o reformadora de la conducta del condenado. Este aspecto del trabajo penitenciario es precisamente el que más se ha destacado por lo penólogos, y ya desde el siglo XIX.

b). En el campo social, porque el trabajo permite una formación en una actividad útil, y a su vez facilita la adecuación y disciplina laboral del recluso para cuando salga de la prisión. La importancia del trabajo repercute de este modo en la capacitación ocupacional del condenado y contribuye a su reinserción social en forma menos traumática y con mayores perspectivas que si no hubiera tenido ninguna práctica laboral durante la ejecución de la pena.

c). En el campo económico, es obvio que la actividad productiva de los penados tiene repercusión económica múltiple. No sólo permite que en alguna medida la producción de los condenados tenga incidencia, por ejemplo, en el producto nacional, sino que también contribuye a evitar o hacer menos angustiosos el problema económico de sus familiares que dependían de él cuando estaba libre. Asimismo, según el tipo de reglas que regulan esta forma de trabajo, cuando se estipula que parte del producto debe ser para contribuir a su propio sostenimiento dentro de la cárcel, viene a ser una forma de aliviar la pesada carga económica que constituye mantener un centro penitenciario.

4.1.1. CARÁCTER O NATURALEZA DEL TRABAJO PENITENCIARIO

El hecho de que existan diversas consideraciones acerca de que si el trabajo debe ser estimado o no como un derecho del condenado, o una obligación impuesta o bien un medio de tratamiento, nos lleva a dilucidar el carácter o naturaleza del mismo. Al respecto existen dos tendencias fundamentales:

4.1.1.1. TRABAJO PENITENCIARIO COMO DERECHO DEL INTERNO

Según este parecer, todos los seres humanos tienen derecho al trabajo. “Derecho que incluso es consagrado por el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos”. Sin embargo, debemos aclarar que este principio, muchas veces no pasa de ser una declaración lírica, ya que en la realidad concreta de muchas sociedades denominadas desarrolladas como subdesarrolladas, existe gran cantidad de desocupados que aspiran a contar con un puesto laboral y que no tienen en que trabajar. Asimismo en nuestra Constitución Política vigente se estipula como un Deber y un “Derecho de toda persona” constituyéndose en la base del orden social y económico, pero en los hechos concretos queda como un derecho declarativo, no habiendo mecanismos que permitan al ciudadano hacer efectivo dicho derecho constitucional. Esta contradicción se hace más notoria en los centros de ejecución penal, por la falta de puestos de trabajo para la población de condenados.

4.1.1.2. EL TRABAJO PENITENCIARIO COMO OBLIGACIÓN DEL INTERNO

Se pueden apreciar dos vertientes en esta tesis. Históricamente una tendencia se relaciona con el punto de vista de considerar el trabajo como parte de la pena aplicada al delincuente. Esta obligación legal de imponer el trabajo estuvo aparejada, en forma encubierta o franca, con diversos grados del trabajo forzado,

atentando contra derechos humanos del interno. Esta práctica del trabajo obligatorio forzado, muchas veces mediante la compulsión física, hoy superada, sin embargo persiste en parte de la opinión pública cuando reclama que a los delincuentes se le envíe a trabajar en labores pesadas por ejemplo.

Actualmente se considera que el trabajo de los condenados vienen a ser una obligación no compulsiva o forzada físicamente, por cuanto esta actividad no se halla sometida al arbitrio de la administración penitenciaria, sino más bien se estipulan garantías legales, propiciando que esta práctica laboral, tenga las condiciones y garantías parecidas al trabajo en libertad.

Considero, particularmente, que el trabajo penitenciario como medio de tratamiento, al margen que pueda hacerse efectiva esta actividad como un derecho u obligación, constituye una forma de tratamiento con diverso grado de importancia, en función de las características personales o habilidades del condenado. Hay que considerar que en sociedades de consumo como la nuestra, el tipo de ideología imperante, el desquiciamiento de valores por los medios de comunicación masiva, no estimulan en nuestra realidad una actitud favorable hacia el trabajo y muchas personas no sienten ninguna atracción por este tipo de actividad humana, y más bien tratan de utilizar canales ilegítimos y de índole antisocial para obtener los medios que les permitan satisfacer sus necesidades.

Según los Arts. 181 y 182 de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión, el trabajo penitenciario, tiene por finalidad crear en el condenado hábitos regulares de trabajo, promover su capacitación y creatividad con el fin de obtener un oficio o perfeccionar el que tuviere, para cubrir sus necesidades y las de su familia. Este trabajo no debe ser denigrante y se lo programará teniendo en cuenta las tecnologías y demandas del mercado laboral. El condenado no puede ser obligado a trabajar sin justa remuneración y no más de ocho horas diarias. El artículo 5 de la Constitución Política del Estado es terminante al señalar *que “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento y justa retribución”*, mandato que tiene plena vigencia para las personas privadas de libertad.

4.2. CONDICIONES BÁSICAS DEL TRABAJO PENITENCIARIO

Hoy en día se considera que el trabajo de los condenados debe ser en lo posible semejante a reunir condiciones similares al trabajo libre, con las particularidades propias que les son inherentes. Estos principios o condiciones han sido aceptados por las Naciones Unidas.

* **El trabajo penitenciario no debe tener carácter aflictivo:** Así lo recomiendan las reglas mínimas de Naciones Unidas. Esto supone que el trabajo que se provea en los centros carcelarios no deba contener la idea de sufrimiento o castigo, porque sería contraproducente para la readaptación del interno, y originaría más bien rechazo por la actividad laboral.

* **No debe atentarse contra la dignidad del recluso:** Esto significa que no debe imponerse una actividad ocupacional que vaya contra la dignidad personal del interno, ni ser impuesta en contra de sus particularidades físicas, vocacionales, hábitos o formación laboral.

* **Debe tender a proporcionar un oficio o profesión:** o bien a aumentar su actual capacidad laboral: Partiendo del hecho que muchos delitos son producto de la falta de formación ocupacional del condenado que no le permite poder obtener su supervivencia en forma socializada, es importante que la institución penitenciaria le posibilite la ocasión de recibir una captación profesional en algún oficio según habilidades e intereses.

* **La organización y métodos del trabajo penitenciario** deben ser similares al trabajo libre este principio se fundamenta en la necesidad de que el trabajo como medida contribuyente al tratamiento del condenado, sirva también para que al finalizar la fase de ejecución penal pueda estar apto para las condiciones del trabajo libre.

* **Debe estar dirigido preferentemente por la administración penitenciaria:** Generalmente el trabajo no es organizado por la entidad penitenciaria, pero también es posible que este financiado por instituciones o empresas privadas. Sin embargo en estos últimos casos, se recomienda que la dirección quede en manos de la administración carcelaria.

* **Debe proteger la salud y seguridad de los reclusos.**

* **Debe remunerarse en forma equitativa,** generalmente se considera que la remuneración del trabajo penitenciario debe ser similar al del trabajo en libertad, estipulándose sin embargo que del salario respectivo se distribuya una parte para su familia, otra para sus gastos personales, asimismo para los gastos que ocasione el establecimiento penitenciario y otra para cubrir la reparación civil.

* **La jornada de trabajo no debe exceder de las ocho horas diarias.**

Siguiendo estas recomendaciones, el Reglamento de Ejecución de Penas Privativas de Libertad, considera el trabajo “como un derecho y como un deber del interno” (Art. 52), en correspondencia con los Arts. 7

inciso d) y 8 inciso b) de la Constitución Política del Estado, señalando como condicionantes de éste, las siguientes:

“1.- No tendrá carácter aflictivo ni será aplicado como medios de corrección; 2.- No atentará a la dignidad del interno; 3.- Implicará el esfuerzo personal del interno, no pudiendo considerarse como actividad laboral la sola aportación de capital; 4.- Tendrá carácter formativo, productivo y creador o conservador de hábitos laborales, con el fin de preparar a los internos para las condiciones normales de trabajo en libertad; 5.- Se organizará y planificará, atendiendo a las aptitudes y calificación profesional, de manera que satisfaga las aspiraciones laborales de los reclusos en cuanto sean compatibles con la organización y seguridad del Establecimiento; 6.- Será promovido por la administración penitenciaria; 7.- Gozará de la protección de la legislación vigente en materia laboral según la modalidad de trabajo dispuesta; y 8.- No se supeditará al logro de intereses económicos por la administración”. (Art. 52 Reglamento de Ejecución de Penas Privativas de Libertad)

4.3. MODALIDADES Y ÁREAS DEL TRABAJO PENITENCIARIO:

Conforme a la experiencia en este aspecto y considerando asimismo lo que señala la legislación penitenciaria nacional, se puede apreciar que las modalidades y áreas del trabajo son bastante amplias, sin embargo el trabajo debería organizarse y planificarse atendiendo a las aptitudes y calificación profesional, de manera que satisfaga las aspiraciones laborales del condenado, en cuanto sean compatibles con la seguridad del establecimiento penitenciario.

4.3.1. MODALIDADES DEL TRABAJO CARCELARIO

Según el Art. 183 de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión, el trabajo puede realizarse en seis modalidades:

1. Centralizado por la administración penitenciaria;
2. Bajo relación de dependencia;
3. Por cuenta propia del condenado;
4. Mediante el sistema cooperativo;

5. Mediante el sistema societario; y
6. Otras establecidas por la ley.

Asimismo, señala que la Administración, supervisará y controlará permanentemente el trabajo, en cualquiera de sus modalidades.

El trabajo centralizado (Art. 53 del Reglamento de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión), comprende cinco actividades como son las labores de mantenimiento del establecimiento, las tareas auxiliares en los servicios penitenciarios, la prestación de servicios, manufactura de productos industriales o artesanales y finalmente, las actividades de formación y capacitación.

Algunas actividades pueden realizarse sin remuneración, previo consentimiento expreso del interno, como es el caso de las actividades centralizadas por la administración penitenciaria, la que se encuentra bajo relación de dependencia, y la que se realiza mediante el sistema societario. Pero sí pueden ser computadas para la redención de la pena por trabajo.

Las modalidades del trabajo sometidas a relación de dependencia, mediante sistemas cooperativos y societarios u otros que se establezcan, se regirán por el Código Civil, Código de Comercio, Ley General del Trabajo y Normas especiales sobre la materia, tomando en cuenta la modalidad de trabajo elegida (Art. 54 del Reglamento).

En cuanto a la modalidad de trabajo por cuenta propia, podemos indicar que se caracteriza porque los insumos para la producción o prestación de servicios son adquiridos por el propio interno y la actividad laboral es desarrollada por el interno en forma personal (Art. 55 del Reglamento).

4.4. EL TRABAJO PRODUCTIVO COMO PARTE IMPRESCINDIBLE DEL TRATAMIENTO PENAL

Ya en la edad media y moderna, en Roma el trabajo tenía dos fines: primero, castigar, hacer sufrir, como sucedía con el trabajo en las minas o la obligación de remar en galeras; y segundo obtener el máximo rendimiento económico por medio de la explotación de los reclusos.

Estas ideas cambiaron en el siglo XIX, por lo que, hoy, son sólidas y numerosas las razones para que se considere que el trabajo productivo es parte imprescindible del tratamiento penal. A continuación mencionamos las principales:

- Ocupa útilmente al recluso y su tiempo, evitando el ocio que es de por sí un mal y es fuente de varios otros.
- Permite el ejercicio de una actividad que es esencial para integrarse útil y normalmente en la sociedad.
- El trabajo en las prisiones puede dar, mantener y perfeccionar las capacidades técnicas de un oficio o profesión, que faciliten al recluso el exitoso retorno a la vida libre.
- Evita el tedio, el aburrimiento, que son destructivos especialmente en las prisiones.
- Ayuda a mantener una disciplina racional y positiva pues el trabajo para ser productivo implica someterse a un orden. Detrás de la mayoría de los motines carcelarios que hemos conocido en los últimos tiempos en Latinoamérica, se hallan la inexistencia o la mala organización del trabajo.
- Contribuye a conservar o recuperar la buena salud de los reclusos tanto en lo físico como en lo psíquico. El ocio trae degeneración en los dos campos.
- Sirve para que el recluso cuente con los recursos necesarios para gozar de los extras a que tuviera derecho, mantener a la familia, conservando vínculos que suponen las responsabilidades muy útiles en la tarea correctiva; ayuda a pagar los daños civiles del delito.
- Puede contribuir a que el recluso pague siquiera parte de los gastos que ocasiona al Estado y el buen funcionamiento de las prisiones.
- Permite mantener vigentes los derechos sociales del recluso y sus obligaciones familiares, por ejemplo, en cuanto a la asistencia médica a la esposa e hijos, la acumulación de años para la jubilación, etc.
- Prepara para la liberación, pues hallar trabajo supone un grave problema para el liberado. Esta función puede ser particularmente positiva si el recluso ya salía a trabajar fuera de la prisión, antes de ser liberado.

Sin embargo, para que estas ventajas y otras similares den fruto, debe la administración penitenciaria ocuparse de mejorar y adaptar las condiciones de trabajo de los penados.

4.5. ASOCIACIONES DE INTERNOS TRABAJADORES DEL PENAL DE SAN PEDRO

Del trabajo de campo realizado en el Penal de San Pedro de la ciudad de La Paz, se obtuvieron datos de la Unidad de Trabajo Social o Asistencia Social dependiente de la administración penitenciaria y bajo la tuición de la Dirección Departamental del Régimen Penitenciario, donde se puede apreciar que hasta el primer cuatrimestre del año 2008 existirían dieciocho asociaciones de trabajadores al interior del Penal de San Pedro, siendo los mismos los siguientes:

- 1) Asociación de Artesanos en Sastrería y Corte Confección (22 integrantes);
- 2) Asociación de Artesanos en Porcelana Fría – Sección Pinos (13 integrantes);
- 3) Asociación de Artesanos en Porcelana Fría – Sección Alamos (29 integrantes);
- 4) Asociación de Artesanos en Porcelana Fría – Sección Prefectura (24 integrantes);
- 5) Asociación de Artesanos en Porcelana Fría -. Sección Palmar (10 integrantes);
- 6) Asociación de Artesanos en Porcelana Fría – Sección Cancha (6 integrantes);
- 7) Asociación de Artesanos en Porcelana Fría – Sección San Martín (16 integrantes);
- 8) Asociación de Artesanos en Porcelana Fría – Sección Guanay (7 integrantes);
- 9) Asociación de Artesanos en Arte de Acrílicos y Ramas Anexas (40 integrantes);
- 10) Asociación de Artesanos en Venesta (95 integrantes);
- 11) Asociación de Técnicos en Radio, TV, Computación y Transcritores (10 integrantes);
- 12) Asociación de Artesanos en Cuero (14 integrantes);
- 13) Asociación de Artesanos en Joyería (16 integrantes);
- 14) Asociación de Artesanos en Acrílicos y Velas (41 integrantes);
- 15) Asociación de Artesanos en Calzados y Carteras (37 integrantes y 8 ayudantes);
- 16) Asociación de Carpinteros (10 integrantes);
- 17) Asociación de Hojalateros (15 integrantes);
- 18) Asociación de Lavanderos (30 integrantes).

FUENTE: Elaboración Propia, a partir de datos de la Asistencia Social del Penal de San Pedro

Deduciendo entonces que en el Penal de San Pedro, existen Asociaciones de internos que garantizan el trabajo de los internos adscritos a tratamiento penitenciario, ofreciéndoles trabajo en diferentes ramas como ser: carpintería, artesanos en venesta, agricultura, jardinería, porcelana fría entre otras.

Durante el tiempo que realicé el trabajo de campo al interior del Penal de San Pedro, pude obtener información de primera mano, a través de conversaciones con los propios internos-trabajadores y con los representantes de la Asistencia Social y Asistencia Legal, en sentido de que los representantes de las Asociaciones de trabajadores del penal, al igual que los representantes de Asistencia Social y Asistencia Legal, serían quienes realizan el control diario de los trabajos realizados por los internos-trabajadores asociados y certifican sobre el trabajo realizado por el interno para efectos del cómputo de sus jornadas efectivamente trabajadas.

Es muy dura la realidad carcelaria, toda vez que los internos-trabajadores tienen que darse modos para realizar sus trabajos, muchos de ellos no cuentan con talleres ni con el material necesario, se capacitan entre ellos para realizar los diferentes trabajos, toda vez que las capacitaciones mediante la Asistencia Social son esporádicas. En mi recorrido, durante el trabajo de campo en el Penal de San Pedro, pude observar como un interno se dedicaba a fabricar zapatos en su celda, de manera muy artesanal es decir hacía a mano todo hasta las costuras. Desde mi perspectiva, los más organizados en cuanto a su trabajo fueron los carpinteros, artesanos en porcelana fría y venesta y los hojalateros.

No existe interés real de parte del Estado de mejorar las condiciones de trabajo de los internos-trabajadores, toda vez que hasta el primer cuatrimestre del 2008 no se hizo absolutamente nada para dotar de medios a los internos-trabajadores. Ante esta situación surge la interrogante ¿Es responsabilidad del Estado proteger también el derecho al trabajo del penado?.

4.6. REALIDAD DE LA JUNTA DE TRABAJO

La Ley de Ejecución Penal y Supervisión en su Art. 184 determina que en cada establecimiento penitenciario debe funcionar una Junta de Trabajo, encargada de la planificación, organización y ejecución del trabajo, así como de la comercialización de los productos. Esta Junta está compuesta por las siguientes personas: un representante del Servicio de Asistencia Social, quien la preside; un representante del Servicio de Asistencia Legal; dos delegados de los internos; y un representante del Ministerio de Trabajo y Microempresa, sin embargo, en el caso de éste último componente se debe llamar la atención a las

autoridades de dicho Ministerio toda vez que no envían a ningún representante para conformar la Junta de Trabajo.

La Junta de Trabajo tiene las siguientes funciones: Promover la organización de Sistemas y Programas de formación y reconversión laboral tendientes a lograr competitividad en el mercado laboral externo; llevar un registro de los internos que ejecutan trabajos penitenciarios; absolver los informes referidos a la redención de pena por trabajo; supervisar el desarrollo de la actividad laboral realizada por los condenados; coordinar con el Consejo Penitenciario los planes individuales de tratamiento y otras atribuciones establecidas en el Reglamento (Art. 185).

Sobre este tema, en el trabajo de campo realizado en el Penal de San Pedro, pude observar de que la Trabajadora Social (Jefa de la Asistencia Social) tiene múltiples tareas y es ella quién lleva el control total de varias funciones, pero como cuenta con escaso personal a su cargo los trámites se hacen morosos ocasionando la retardación de los mismos.

Otra particularidad que se pudo observar in situ fue que la Junta de Trabajo no realiza una supervisión estricta de las actividades laborales de los condenados y es la Asistencia Social, nuevamente, la que se encarga de elaborar los cómputos de las jornadas de trabajo de los internos, sin emplear para ello ninguna técnica laboral ni la observancia de las normas laborales, elaborándolos a su propio criterio y discriminando de esta manera a los internos-trabajadores de tener un cómputo justo para la redención de la pena, asimismo, en muchas ocasiones, de acuerdo a versiones de los internos, se negó a reconocer las horas extraordinarias trabajadas.

También es muy importante puntualizar que el mayor impedimento para que se plasmen las normas, que rigen a la Junta de Trabajo, en realidad, es la falta de infraestructura, como espacios adecuados, talleres, centros de capacitación y otros relacionados; además la misma debería estar integrada por un economista y un administrador de empresas, toda vez que si se considera que la primera función que tiene esta junta es la de lograr competitividad en el mercado laboral externo, obviamente se relaciona con las ciencias económicas y de mercadeo.

4.7. REGISTRO Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Según la Ley de Ejecución Penal y Supervisión y el trabajo de campo realizado en el Penal de San Pedro, se llega a la siguiente conclusión: Antes de iniciarse toda actividad laboral realizada por el interno, en cualquiera de sus modalidades, debe ser registrada ante la Junta de Trabajo del Establecimiento.

Registrada la actividad el interno recibe una Tarjeta Personal de Control donde consta la relación entre el trabajo realizado y las horas cumplidas a efectos de la redención.

Para la comprobación del trabajo realizado por el interno y las horas cumplidas a efectos de la redención, la Junta de Trabajo debe tener en cuenta entre otros, los siguientes criterios: 1) Las posibilidades concretas de adquirir capacitación laboral en el establecimiento; 2) Las posibilidades concretas de realización de actividades laborales en el establecimiento; 3) El nivel de esfuerzo empleado en la actividad desarrollada, en atención a la complejidad de la actividad y la destreza del interno; y 4) Los parámetros fijados por Juntas de Trabajo de esos establecimientos.

5. LOS DERECHOS HUMANOS DEL PENADO

Es necesario precisar que la noción de Derechos Humanos se corresponde con la afirmación de la dignidad de la persona frente al Estado. El poder público debe ejercerse al servicio del ser humano, no puede ser empleado lícitamente para ofender atributos inherentes a la persona humana y debe ser vínculo para que ella pueda vivir en sociedad en condiciones cónsonas con la misma dignidad que le es consustancial.

La sociedad contemporánea reconoce que todo ser humano, por el hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado, derechos que éste, o bien tiene el deber de respetar y garantizar o bien está llamado a organizar su acción a fin de satisfacer su plena realización.

La Constitución Política del Estado preceptúa los derechos humanos y se rigen por unos principios generales que se distinguen de la manera siguiente: Universalidad: Las Naciones Unidas se han fijado como objetivo primordial en materia de derechos humanos que la humanidad goce de máxima libertad y dignidad. Para que pueda alcanzarse el objetivo, es preciso que las leyes de todos los países reconozcan a cada ciudadano, sea cual fuere su raza, idioma, religión o credo político, condición económica o social entre otros. Así pues que todos los humanos tenemos y somos titulares de derechos humanos. Interdependencia e individualidad, estos derechos humanos son individuales e interdependientes y están relacionados en sí, es decir la realización de los derechos civiles y políticos sin el goce de los derechos económicos, sociales y culturales resulta imposible.

Igualdad, este principio apunta a situar a todos los miembros de una sociedad en las condiciones de participación en la competición de la vida, metiendo de posiciones de igualdad entre los sujetos.

El principio de no discriminación es uno de los más importantes, por cuanto confora la eliminación de todas las formas de racismo y discriminación racial y otras manifestaciones de intolerancia.

En cuanto al Principio de Irrenunciabilidad es un derecho inherente a la persona humana y una vez obtenido no es susceptible de renuncia, estos derechos están íntimamente relacionados con la vida, con lo social del individuo y que en el caso boliviano están contemplados en la Constitución, la cual le da protección a los derechos humanos, previniendo para ello la no retroactividad de las leyes, para lo cual Bolivia es parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas, a los que se adhirió el 12 de agosto de 1982, por lo tanto todos los bolivianos gozan de los Derechos y Libertades fundamentales consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Así, de esta manera podemos decir que la jerarquía de los diversos instrumentos jurídicos internacionales y en especial de los Derechos Humanos dentro del ordenamiento jurídico Estatal, es una materia que debe ser determinada fundamentalmente por la Constitución. Es por lo tanto la Constitución la llamada a establecer el rango normativo. En cuanto a Bolivia, los derechos humanos se podría decir que tienen rango supraconstitucional, como norma suprema en beneficio e integridad del hombre sobre todas las cosas aún en aquellos derechos indeterminados, es decir, no contemplados en los instrumentos legales.

De este modo, se tiene que la Constitución de 1994, resalta lo inherente a los Derechos Humanos, aunque en la reforma de la Constitución de 1995, tenían un lugar destacado en ella, la diferencia es que la nueva carta magna ha logrado avances más significantes a favor de la declaración de estos sosteniendo como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la igualdad y la justicia.

Otra de las novedades de la Constitución sobre derechos humanos es que establece la figura del Defensor del Pueblo, el cual tiene la obligación de investigar y denunciar, de oficio o como consecuencia de una queja, los actos u omisiones que impliquen violación de los derechos humanos, de las garantías, derechos

individuales y colectivos establecidos en la Constitución Política del Estado, leyes, tratados y convenios internacionales aprobados por el Estado Boliviano.

El Reglamento de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión plantea la incorporación del penado al sistema laboral, en sus Arts. 52 numeral 7 y 54, concediendo de esta manera la oportunidad de acceder a la población penal, a uno de los principios básicos de los derechos humanos, la igualdad al Derecho de Trabajo. Dicha situación lleva a analizar si sería necesaria la creación del Defensor Público Laboral a efectos de que sea este quien garantice la protección de los derechos laborales en el sistema penal boliviano conjuntamente con el Defensor Público de presos adscritos a la unidad de defensa pública nacional.

6. DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES

La nueva corriente mundial de los derechos humanos universales, y el reto de este nuevo milenio, no son ajenos a los que se desarrollan para los hombres, mujeres y menores trabajadores y de allí que su defensa forma parte de la atención del Centro de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y de allí que desde 1945 las Naciones Unidas (N.U.) han creado una serie de instancias y de organismos internacionales y regionales (como por ejemplo la OEA), para lograr estructurar unos sistemas de protección internacional de los Derechos Humanos entre los cuales los sociales-laborales deben aunque tenuemente todavía llegarán a ser de primer orden (la OIT es parte interesada y principal como la Organización de la N.U., para la protección los derechos laborales, por ello la mención a los Convenios ratificados por Bolivia en materia de Seguridad Social Integral). Bolivia en ese sentido es parte signataria de Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y de su protocolo facultativo que acepta la competencia del Comité de Derechos Humanos para recibir quejas de los trabajadores que se vean inmersos en violaciones de derecho de ese acto. Bolivia igualmente ha suscrito el **PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, QUE ENTRÓ EN VIGENCIA EL 3 DE ENERO DE 1976, EN SU PARTE III** establece los derechos humanos de los trabajadores.

Derechos humanos laborales:

El pacto en sus artículos 6 al 9, reconoce los siguientes derechos humanos de los trabajadores:

- 1.- Oportunidad de un empleo.
- 2.- Obligación de los estados de facilitar los programas de capacitación para obtener empleo.

- 3.- De programas para el desarrollo económico, social y cultural.
- 4.- Condiciones de trabajos equitativos y satisfactorios en especial: salarios mínimos, equitativos de igual trabajo por igual valor, derechos laborales iguales para las mujeres.
- 5.- Condiciones de existencias dignas para los trabajadores, sus familiares conforme a este pacto.
- 6.- La seguridad y la higiene en el trabajo.
- 7.- Igual derecho a promoción en el empleo.
- 8.- El derecho al descanso, tiempo libre, horarios razonables de trabajo, vacaciones y días festivos pagados.
- 9.- El derecho a la libertad de fundar sindicatos y a libre sindicalización federarse, el derecho de huelga.
(Arts. 6,7 y 8 del pacto).

Mención especial merece destacar que el pacto in comento dedica un artículo en el que se expone que constituye un derecho humano para los trabajadores la Seguridad Social, incluso el seguro social. (Art. 9).

Es notorio que además de las instancias de la OIT, la violación de los derechos laborales ya mencionados en el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, prevé la posibilidad que los trabajadores afiliados y sus organizaciones sindicales pueden ocurrir al Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas (ONU) o de la Organización de Estados Americanos (OEA); para efectuar su denuncia correspondiente en defensa de sus derechos que son inviolables por ser derechos humanos del trabajador.

CAPITULO III
REDENCIÓN DE LA PENA POR TRABAJO

CAPITULO III

REDENCIÓN DE LA PENA POR TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN

De todos los beneficios en ejecución penal, previstos en nuestra legislación, amerita dedicar este capítulo a la redención porque además de constituirse en la finalidad que persigue el cómputo de la jornada de trabajo del interno, viene a ser un beneficio que mayor discrepancia y abuso suscita en su aplicación. Por una parte, los jueces de ejecución penal, por la novedad de este beneficio y por la parquedad de la normativa que lo regula, lo interpretan y conceden de manera diversa, y por otra, los presos tras haber cumplido con los requisitos exigidos son discriminados de su derecho a optar a un cómputo justo de su jornada de trabajo, desconociéndose por completo que como trabajador u obrero es protegido por las normativas constitucionales y laborales.

La Ley de Ejecución Penal y Supervisión, promulgada en diciembre de 2001, introduce por primera vez en nuestra legislación penal este beneficio denominado Redención de pena por trabajo o estudio, que consiste en eliminar un día de condena por dos días de trabajo o estudio, con lo que se reduce de manera efectiva el tiempo de la condena. Es decir, por cada dos días de trabajo o estudio, el condenado suprime un día de pena.

2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA REDENCIÓN

Históricamente este beneficio surgió en España, durante la guerra civil de 1936 a 1939, estando limitada su concesión sólo en retribución del trabajo de los condenados o prisioneros, institución que tiene precedentes en el Código Penal Español de 1822. La redención por estudio es una conquista posterior.

Sobre los antecedentes de este beneficio el mismo Cabanellas dice:

“Con naturaleza muy peculiar, surgió durante la guerra de España, con los prisioneros capturados a los republicanos y con los presos que por esta ideología o por pertenecer a otras agrupaciones y partidos que con aquellos militaron. Como medio para acortar las penas impuestas por razones políticas o conexas, se ideó el dedicar a los condenados a la realización forzosa de trabajos públicos, especialmente de reparación de daños de la guerra: puentes volados, ferrocarriles deteriorados, casas destruidas por la artillería o la aviación, etc.”(CABANELLAS: 1988)

3. CONCEPTO DE REDENCIÓN

Según Guillermo Cabanellas, en su Diccionario de Derecho Usual, la Redención es un sistema que permite cumplir las condenas de manera abreviada mediante el trabajo del reo. Dice:

“La redención es el acto de librarse de alguna obligación, o de dejar que ésta cese pagando cierta cantidad”. (CABANELLAS: 1988)

A su vez, Manuel Ossorio señala que la redención es la

“Liberación de carga, gravamen, obligación, condena o cautiverio; por lo general contra una suma de dinero”.

El Dr. Carlos Flores Aloras, expresa que la redención es:

“un beneficio establecido como forma de incentivo para que las personas privadas de libertad desarrollen actividades laborales y educativas durante su permanencia en prisión. Es otorgada por el Juez de Ejecución Penal conforme al Art. 140 de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión.” (FLORES: 2007)

Por su parte el Tribunal Constitucional de Bolivia, sobre el particular da el siguiente concepto:

“La redención constituye una medida por la que el interno puede lograr eximir la condena que le ha sido impuesta en razón de un día de pena por dos de trabajo o estudio, siempre que se cumplan las condiciones del Art. 138 de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión.” (S.C. 1478/2004)

4. CARACTERÍSTICAS DE LA REDENCIÓN

La Redención se caracteriza por ser un Acto Objetivo ya que la ley debe establecer requisitos objetivos, alcanzables por todos los privados de libertad para su concesión, además es un Acto Jurisdiccional porque solo un juez tiene competencia para ejecutar un nuevo cómputo a partir de los días redimidos; es un derecho de los condenados, no puede otorgarse en forma discrecional (como el indulto). Todo interno que cumpla los requisitos objetivos establecidos expresamente en la ley, tiene derecho de que se realice un nuevo cómputo de su sentencia a partir de los días redimidos por trabajo o estudio. Este beneficio se puede interrumpir si el condenado intenta fugarse. En este caso el tiempo de redención ganado por trabajo o estudio se pierde.

La redención de la pena, además de producir que se realice un nuevo cómputo de la pena, también incentiva al esfuerzo, pues el condenado sabe que solo quien trabaje y estudie podrá redimir su pena, por esto, se somete al tratamiento penitenciario con mayor facilidad y esto contribuye también a su pronta rehabilitación.

En nuestra Legislación, la Ley de Ejecución Penal y Supervisión, introduce por primera vez esta figura jurídica, al entrar en vigencia el 20 de diciembre de 2001. Esta, consiste en eliminar un día de la condena por dos de trabajo o estudio, con lo que se reduce de manera efectiva el tiempo de la sentencia impuesta. Es decir por cada dos días de trabajo o estudio, el condenado logra suprimir, un día de pena. Por eso, los presos la llaman vulgarmente “dos por uno”.

Los requisitos exigidos para optar a este beneficio se encuentran en el Art. 138 de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión, los cuales son:

- 1) No estar condenado por delito que no permita indulto;
- 2) Haber cumplido las dos quintas partes de la condena;
- 3) Haber trabajado de manera regular bajo control de la administración penitenciaria, o haber estudiado y aprobado las evaluaciones parciales y finales de cada ciclo de los cursos autorizados por la Administración Penitenciaria;
- 4) No estar condenado por delito de violación a menores de edad;
- 5) No estar condenado por delito de terrorismo;
- 6) No estar condenado, a pena privativa de libertad superior a quince años, por delitos tipificados en la Ley 1008 del Régimen de la Coca y Sustancias Controladas; y
- 7) No haber sido sancionado por faltas graves o muy graves en el último año.

Finalmente, señala la misma normativa que, a efectos de la redención, el interno podrá trabajar o estudiar desde el primer día de su permanencia en el recinto penitenciario.

Al respecto, es necesario acotar que durante el tiempo de aplicación de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión se ha podido comprobar por parte de los jueces de ejecución penal, los propios internos, Defensa Pública, y la opinión pública en general, reflejada por la comunicación oral, escrita y televisiva, que los numerales 1), 5) y 6) del Art. 138 de la citada ley, son discriminatorios y violan principios constitucionales, fundamentales, como lo es la igualdad de todos frente a la ley consagrada por el Art. 6 de la Constitución Política del Estado y el Art. 5to. Del Código Penal que señala que la Ley Penal no reconoce ningún fuero ni privilegio personal.

Otra violación a la Constitución se presenta en el párrafo II del Art. 58 del Reglamento de Ejecución de Penas Privativas de Libertad, porque esta disposición discrimina al penado del goce de los derechos constitucionales y laborales previstos en los Arts. 156, 157 y 162 (Régimen Social), toda vez que la normativa del Reglamento citado dispone que al interno que trabaje más de ocho horas en una jornada, se le reconocerá tantas jornadas como períodos de ocho horas hubiere cumplido, por lo tanto se puede concluir que esta normativa no observa los beneficios universales reconocidos por el derecho del trabajo con respecto a las jornadas extraordinarias de trabajo y menos aplica los procedimientos laborales para elaborar el cómputo de las jornadas de trabajo de los internos trabajadores, sólo se consideran las ocho horas que menciona la Ley de Ejecución Penal y Supervisión y su reglamento.

Estas situaciones han causado protesta de los internos a nivel nacional, que ha resultado en un compromiso de revertir esta situación. De esta manera, surge la urgente necesidad de plantear una propuesta creativa para solucionar de maneja equitativa este magno conflicto y poder contribuir en algo al perfeccionamiento y mejora de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión. Que por ser una Ley relativamente nueva (2001), recién está rebelando sus defectos, inconsistencias y sobre todo los problemas en su aplicación práctica, que ha creado graves conflictos.

5. JORNADA DE REDENCIÓN

Con referencia a la jornada de redención y otras particularidades de este beneficio, la Ley de Ejecución Penal y Supervisión señala:

“Artículo 139.- (JORNADA DE REDENCIÓN) La jornada de redención será de 8 horas diarias. El interno podrá distribuir esta jornada entre estudio o trabajo, con autorización de la Administración.

Artículo 140.- (NUEVO COMPUTO) A pedido del interno, el Director del establecimiento, remitirá al Juez de Ejecución Penal, la documentación que acredite el tiempo de trabajo o estudio realizado por el condenado, con el objeto de que el juez le conceda la redención y efectúe el nuevo cómputo.

Artículo 141.- (INTERRUPCIÓN DE LA REDENCIÓN) El tiempo de la redención ganado por trabajo y estudio, únicamente se perderá cuando el condenado quebrante o intente quebrantar la condena, con actos de fuga. La pérdida del tiempo de redención, no impedirá que el condenado pueda optar nuevamente por la redención”.

El Reglamento de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión, en su Artículo 73, generalizando el ejercicio de este beneficio, señala que en los recintos penitenciarios en los cuales el Estado no brinde posibilidades reales de trabajo ni estudio penitenciario, se ejercitará una redención de un día de pena por cada siete días de condena efectivamente cumplida, observando los mismos requisitos señalados por el Art. 138 de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión.

La Ley de Ejecución Penal y Supervisión y su Reglamento nada dicen sobre la forma en la que deben ser reducidas las horas laborales de una jornada, es decir de un día completo. Ante este vacío legal cada juez de ejecución penal hace la reducción a su modo. El Dr. Tomás Molina Céspedes, en su libro Derecho Penitenciario, hace referencia a la opinión de la jueza de Ejecución Penal de Pando, Dra. Martha Flores Quinteros, quién es la única en Bolivia, que siendo jueza, ha escrito un libro sobre Procedimientos en la Etapa de Ejecución Penal, y al respecto ella hace la siguiente exposición:

“La Ley General del Trabajo determina que son ocho horas de trabajos laborales... Para efectuar la reducción de horas laborales de un tiempo de trabajo, se efectuará la siguiente aritmética: El año calendario tiene 365 días, como quiera que sólo se computan las horas laborables, es decir las 8 horas de jornada que determina la Ley de Trabajo, con la salvedad que de acuerdo a la modalidad de trabajo puedan realizar los internos más de las 8 horas, estas horas extras se acumularán y se computarán a las 8 horas laborables, no se computan los días domingos, días feriados nacionales y departamentales, con la resta de estos días, las horas laborables por año son 304 días laborables, pues realizamos la siguiente operación aritmética:

304 días laborales es igual a un año laboral.

304 días laborables se multiplica por las 8 horas reglamentadas por la Ley del Trabajo, dando 2.436 horas laborables al año.

1 mes laboral da 203 horas laborables.

1 día da 8 horas laborables.

Esta suma de horas laborables se convierte a año, mes y días calendario. Este tiempo se divide entre dos; el resultado será el tiempo que se debe disminuir del cómputo de su condena dispuesta en sentencia...”

(MOLINA: 2006)

6. HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO DEL PENADO

Si bien la Ley de Ejecución Penal y Supervisión claramente señala que la jornada de redención será de 8 horas diarias, pudiendo el interno distribuir esta jornada entre estudio y trabajo (Art. 139), sin embargo el Reglamento de esta Ley introduce un factor de conflicto, casi insalvable, entre la pretensión de los presos de acumular la mayor cantidad de horas de trabajo y la imposibilidad de la Administración Penitenciaria

de controlar el número de horas efectivas trabajadas por éste. Al respecto la última parte del Art. 58 del Reglamento de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión, dice:

“Cuando por las características de la actividad laboral realizada y previa comunicación a la Junta de Trabajo, el interno que trabaje más de ocho horas en una jornada, se le reconocerá tantas jornadas como períodos de ocho horas hubiere cumplido”.

Esta mención a horas extraordinarias de trabajo es causa de permanente conflicto y desacuerdo entre los presos, las Juntas de Trabajo y Estudio y los Jueces de Ejecución Penal. Los primeros alegan que por la naturaleza de su trabajo, sobre todo los que se dedican a elaborar artesanías y carpintería, trabajan prácticamente toda la noche y el día. El trabajo nocturno para la Administración Penitenciaria es casi imposible controlarlo por el horario de trabajo del personal administrativo. En consecuencia los integrantes de las Juntas de Trabajo, los Directores de establecimientos y los jueces de ejecución penal se ven permanentemente enfrentados a los presos que exigen se les reconozca jornadas nocturnas de trabajo y estudio.

Al respecto, es necesario acotar, que tanto los jueces de ejecución penal, como las Juntas de Trabajo, discriminan al interno de gozar de los derechos laborales, toda vez que estos funcionarios no observan las normas constitucionales y laborales que favorecen a todos los trabajadores sin discriminación de condición social entre otras. Elaboran los cómputos para la redención de la pena a criterio de cada uno, desechando la idea de considerar las horas extraordinarias de trabajo con el 100% de recargo como está establecido en la Ley General del Trabajo, encerrándose solamente en lo que dispone la LEPS y su reglamento.

En el trabajo de campo de la presente investigación, se lograron obtener comentarios de un Juez de Ejecución Penal del Distrito de La Paz, dos policías (uno del Penal de San Pedro y el otro del Penal de San Pedro de Chonchocoro) y una abogada de Defensa Pública, en la entrevista realizada expresaron su opinión sobre la problemática planteada, curiosamente estos coincidieron en que:

PREGUNTA: ¿SE DEBERÍA CONSIDERAR LAS HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO DE LOS INTERNOS-TRABAJADORES DE LOS RECINTOS PENITENCIARIOS

PARA EFECTOS DE LA REDENCIÓN DE LA PENA, SIGUIENDO LA NORMATIVA Y TÉCNICA LABORAL VIGENTE? SI, NO ¿POR QUÉ?

RESPUESTA: *“no amerita considerar las normas laborales para efectuar el cómputo de las jornadas de trabajo extraordinario de los internos, toda vez que este tema ya está reglamentado y no corresponde en este caso aplicar la normativa laboral toda vez que esta hace mención al reconocimiento de horas extraordinarias para la remuneración de los trabajadores y no para la redención”.*

De la misma forma, como efecto negativo, pude ser testigo de los criterios compartidos de una abogada de Defensa Pública y de los dos policías entrevistados, porque estos coincidían en que:

PREGUNTA: ¿QUÉ OPINIÓN TIENE SOBRE LA REDENCIÓN DE LA PENA POR TRABAJO O ESTUDIO?

RESPUESTA: *“no debería haber redención, toda vez que esta además de ser inconstitucional no hace bien a los internos que salen por este beneficio ya que no existe la rehabilitación del tratamiento y estos pronto vuelven a reincidir en delitos retornando de esta forma a prisión”*

FUENTE: Elaboración Propia, a partir de Entrevista en el Juzgado 4to. de Ejecución Pena y en el Penal de San Pedro de la ciudad de La Paz.

En mi modesto criterio, debo manifestar que si los administradores de justicia y funcionarios que trabajan en los recintos penitenciarios, que supuestamente deben velar por el respeto de los derechos de los internos, piensan de esta forma lleva a deducir con mayor razón del porqué se está discriminando de esta forma al interno para no concederle un cómputo justo.

Si las personas encargadas de velar por el cumplimiento de esos derechos se convierten en las primeras en violarlos, el sistema entra en una contradicción.

7. COMPUTO DE REDENCIÓN

Antes de analizar el cómputo de la redención de la pena, se debe tomar en cuenta lo dispuesto en el Código Penal, de acuerdo a los siguientes artículos:

"Art. 73.- (COMPUTO DE LA DETENCIÓN PREVENTIVA). El tiempo de la detención preventiva se tendrá como parte cumplida de la pena privativa de libertad, a razón de un día de detención por un día de presidio, de reclusión o de prestación de trabajo.

Si la pena fuere de multa, a razón de un día de detención por tres día-multa.

El cómputo de la privación de libertad se practicará tomando en cuenta incluso la detención sufrida por el condenado desde el día de su detención, aún en sede policial".

"Art. 77.- (COMPUTO DE LAS PENAS PRIVATIVAS DE LIBERTAD). Nota fue derogado por la Ley 1970 Disposición final séptima. Quedando con el siguiente tenor:

(CÓMPUTO).- Las penas se computarán conforme a lo previsto en el Código de Procedimiento Penal. El día se computará veinticuatro horas; el mes y el año, según el calendario".

El artículo 140 de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión señala que una vez que el Director del establecimiento ha remitido al Juez de Ejecución Penal la documentación, sobre el tiempo de trabajo o estudio realizado por el condenado, éste debe conceder la redención y efectuar el nuevo cómputo. A su vez el Art. 74 del Reglamento, dice: "Cumplidas las dos quintas partes de la condena, el interno podrá solicitar al Juez de Ejecución que le conceda la redención por trabajo o estudio y efectúe el nuevo cómputo de su sentencia".

El Dr. Tomás Molina Céspedes, en su libro Derecho Penitenciario, afirma que respecto a cómo debe realizarse el nuevo cómputo, existe un vacío legal y discrepancia total entre los jueces de ejecución penal del país. Unos pocos suman el tiempo de la redención al tiempo de condena cumplida por el preso y lo más restan de la condena total el tiempo de la redención.

La Dra. Martha Flores Quinteros, en su libro Procedimientos en la Etapa de Ejecución Penal, señala que el tiempo de la redención se debe disminuir del cómputo de su condena dispuesta en sentencia... *"sacando el cómputo del total de la pena que le queda para cumplir a la fecha de la resolución"* (FLORES: 2004)

De tal forma que la Dra. Flores se sitúa en el grupo de los jueces que sostienen que el tiempo de la redención se debe restar del total de la condena impuesta. Es decir, si la condena es de 10 años y el tiempo de la redención es de 6 meses, entonces estos seis meses deben restarse de los 10 años de condena,

quedando por cumplir sólo 9 años y medio. Esta posición es compartida por la absoluta mayoría de los jueces de Ejecución Penal del país. Sobre el particular, en una publicación de la Gaceta Judicial del año 2005, la Dra. Yolanda Ramírez, Jueza 1º de Ejecución Penal del Distrito de Cochabamba, sostiene que: “La reducción debe hacerse del total de la pena impuesta en sentencia”.

Del estudio realizado por el Dr. Molina Céspedes, se obtiene que en el otro grupo están los jueces que aumentan el tiempo de la redención al tiempo de pena cumplido por el preso. Finalmente, manifiesta que este criterio, que se considera correcto por algunos autores, es aplicado sólo por dos jueces de ejecución penal en Bolivia, aunque en sus fallos éstos no explican los justificativos o argumentos por los que adoptan este método.

8. LEGALIDAD DE LA REDENCIÓN

Las resoluciones que dictan los jueces de ejecución penal, concediendo el beneficio de redención, son a mi criterio demasiado cortas. En la parte Considerativa hacen rápida mención al informe de la Junta de Trabajo y Educación sobre el cómputo final de redención y en la parte Resolutiva otorgan el beneficio. A renglón saltado estas Resoluciones no abarcan más de una carilla.

Ante las interrogantes planteadas durante la entrevista realizada a una abogado de la Defensa Pública y a dos policías de la administración penitenciaria (efectuadas durante el trabajo de campo), acerca de la legalidad que tiene una Resolución que modifica una sentencia que tiene la calidad de cosa juzgada; sobre la atribución que tienen los jueces de ejecución penal para disminuir condenas y si se podrá afectar una sentencia por simple equidad. Surgen los siguientes aspectos que deben ser analizados antes de formular respuestas:

- Las sentencias en materia penal son el resultado, generalmente, de largos procesos que siguieron todas las etapas del juicio hasta llegar a la Corte Suprema de Justicia en recursos de casación. Estas sentencias una vez que adquieren la calidad de cosa juzgada son inamovibles, lo contrario sería atentar contra la cosa juzgada y la seguridad jurídica.
- Tratándose de sentencias condenatorias, las penas impuestas son el resultado de una valoración jurídica sobre la conducta y antecedentes del condenado. La fijación de la pena compete al juez o tribunal de sentencia, atendiendo la personalidad del autor, la mayor o menor gravedad del hecho, las

circunstancias y las consecuencias del delito conforme mandan los Arts. 37 y siguientes del Código Penal. Además, se dicta sentencia condenatoria cuando la prueba aportada es suficiente para generar en el juez o tribunal la convicción sobre la responsabilidad penal del imputado (Art 365 del CPP). Entonces, la sentencia condenatoria ejecutoriada es una suma de actos que reflejan la decisión definitiva e irrevocable del órgano jurisdiccional que no puede modificarse. Y, la misión primordial de los jueces de ejecución penal es justamente hacer cumplir estos documentos públicos que llevan la fe del Estado.

La respuesta a las interrogantes mencionadas es que una simple Resolución no puede modificar a una sentencia ejecutoriada, por lo que, resulta absolutamente ilegal y atentatorio al Estado de Derecho, que los jueces de ejecución penal reduzcan con sus resoluciones de redención el quantum total de la pena impuesta por un juez o tribunal en materia penal y peor aún que lo hagan por equidad.

El sentido de la redención no es restar años o meses al total de la pena impuesta, porque no pueden tocar la cosa juzgada, sino liberar al condenado del cumplimiento de una parte de la sentencia respetando la pena total impuesta en sentencia. En consecuencia, lo correcto es aumentar el monto de la redención en días, meses o años al tiempo cumplido de la pena. Por ejemplo, si un condenado tiene sentencia de diez años de prisión, lleva en la cárcel tres años y su pena ha sido redimida en seis meses, lo legal es que a los tres años cumplidos de pena se agreguen los seis meses de la redención, con lo que se conserva inalterable el quantum de la pena y se redime efectivamente de seis meses de pena al condenado. Con este sistema la reducción de la pena es menos atentatoria a la cosa juzgada.

El Tribunal Constitucional, en la sentencia 0523/2004-R, establece la suma del tiempo de la redención al tiempo de condena cumplido por el condenado al señalar que "... ha cumplido la pena de presidio de 9 años que le fue impuesta e inclusive ha sobrepasado como efecto de la redención de 2 años que le fue concedida... si se tiene en cuenta que fue detenido el 9 de abril de 1996, encontrándose privado de su libertad a la fecha por un lapso mayor..." En esta sentencia, por una parte, se remarca la inamovilidad del tiempo de la condena, la que no se puede disminuir ni aumentar, y por otra, se suma claramente el tiempo de la redención al tiempo cumplido de la condena y por ello mismo se dice que se la sobrepasó.

9. EL PROBLEMA LEGISLATIVO DE LA REDENCIÓN

El Poder Legislativo ha dictado la Ley N° 2926 de 15 de diciembre de 2004, que otorga, contradictoriamente, la redención de dos días de pena por una de trabajo o estudio. La referida Ley

llamada de Oportunidades por impulsar la creación de Centros de Producción y Capacitación en las cárceles, con apoyo del capital privado y las Alcaldías, en su artículo 11, textualmente dice:

“El Juez de Ejecución Penal del Distrito asiento de la Penitenciaría, en forma conjunta con el Coordinador Distrital de la Defensa Pública del Departamento, certificarán las asistencias al trabajo de los internos, debiendo aplicarse el beneficio de día trabajado por DOS DE SENTENCIA, tal como lo establece la Ley de Ejecución Penal y Sistema Penitenciario”. (Ley 2926: 2004)

La tergiversación es total. La Ley de Ejecución Penal y Supervisión claramente manda que la redención consiste en eliminar un día de condena por dos de trabajo o estudio y, sin embargo, la nueva Ley dice lo contrario invocando nada menos que a la primera.

Esta Ley causa daño al Estado de Derecho, que no es otro que el Estado sometido al imperio de las leyes. Es elemental que una norma posterior deroga la anterior y en tal sentido, los presos del país podrían invocar esta nueva ley para tener nuevos y renovados justificativos para acortar sus sentencias.

Otra observación a esta Ley es que los legisladores que aprobaron la misma, al parecer no se enteraron de la existencia de la Ley de Ejecución Penal de 2001 y, por ello mismo es que mencionan a la anterior que se denominaba Ley de Ejecución Penal y Sistema Penitenciario en contraposición a la nueva ley cuya denominación correcta es la de Ley de Ejecución Penal y Supervisión.

10. APLICACIÓN EFECTIVA DE LA REDENCIÓN

La redención de la pena por trabajo o estudio, considerada como un avance en materia penitenciaria, por la directa y positiva incidencia que tiene en la rehabilitación de los presos, al fomentar hábitos de trabajo y estudio, según la opinión de algunos autores, tendrá efectiva, racional y honesta aplicación sólo cuando en el interior de las cárceles de Bolivia hayan talleres y aulas adecuadas y funcionen microempresas productivas, que otorguen fuentes reales de trabajo a los presos. Sólo en estas condiciones las Juntas de Trabajo y Estudio podrán controlar de manera efectiva las horas que los presos dedican al trabajo y al estudio y, con su resultado, los Jueces de Ejecución Penal redimirán las condenas como un justo premio a la disciplina, al trabajo y al estudio demostrados por los presos.

Las posibilidades de alcanzar estos objetivos a cercano plazo son reales. Por una parte en todo el territorio nacional están en ejecución o próximos a ejecutarse grandes centros penitenciarios, con la infraestructura adecuada para el trabajo y estudio. Y, por otra, está en proceso de aplicación la Ley 2926 que obliga a los municipios de todo el país crear microempresas productivas dentro las cárceles y libera del pago de impuestos por diez años a todo empresario que establezca fuentes de trabajo en los penales.

11. LA REDENCIÓN, EL EXTRAMURO Y LAS SALIDAS PROLONGADAS COMO DERECHOS DE LOS INTERNOS A LA RESOCIALIZACION

Analizando la función de los jueces de ejecución, se puede percibir a la falta de claridad con que se han venido aplicando los beneficios penitenciarios, entendiéndose comúnmente como beneficios a la redención de pena por trabajo o estudio, la modalidad de ejecución en extramuro y las salidas prolongadas. Un primer aspecto sobre el que se debe reflexionar en este punto, es si realmente se está hablando de beneficios o de derechos de los internos. Generalmente, se conceptualiza al beneficio como un bien que se hace o se recibe mientras que se entiende al derecho como aquello que la ley o autoridad establece en nuestro favor.

Partiendo de éstas definiciones, se puede afirmar que tanto la redención como el extramuro y las salidas prolongadas, son derechos establecidos en la Ley de Ejecución Penal y Supervisión a favor de las personas condenadas a pena privativa de libertad. Pero hay un elemento adicional que lleva a afirmar que se está hablando de derechos de los reclusos: la ley nos dice en el Art. 3 que la finalidad de la pena es la resocialización de la persona; esto quiere decir que quienes están condenados a pena privativa de libertad **tienen el derecho, establecido en la ley, a la resocialización**; y para efectivizar ese derecho, la ley establece una serie de mecanismos que permitan a la persona adquirir conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan volver a la vida en libertad en forma pacífica.

Así, la pena se ejecutará a través del sistema progresivo, por el cual la persona irá avanzando en su ejecución y adquiriendo mayores libertades hasta lograr la libertad definitiva, con el cumplimiento de la condena.

Durante este sistema progresivo, resultan fundamentales el trabajo y el estudio para lograr la mencionada resocialización. Por ello, deben establecerse también formas de incentivar a la persona a incorporar para sí hábitos de trabajo y de estudio y, así surgen la redención, el extramuro y las salidas prolongadas, como derechos que el interno podrá reclamar en la medida en que realice actividades que permitan a la administración penitenciaria y al juez de ejecución valorar positivamente los avances del mismo en el sistema progresivo.

Vemos entonces que la persona privada de libertad deberá cumplir con ciertas condiciones y demostrar determinadas actitudes para acceder a cualquiera de estos tres derechos; no es, por lo tanto, una gracia que la administración puede conceder al recluso, sino que se trata de derechos que el recluso puede reclamar en la medida en que cumpla con esas condiciones legalmente establecidas.

La Ley de Ejecución otorga entonces fundamental importancia a los aspectos relacionados con el trabajo y el estudio penitenciarios, ya que los considera elementos fundamentales para la resocialización de la persona privada de libertad. Y dado que tanto la redención de la pena como la modalidad de ejecución extramuro tienen directa relación con el trabajo y estudio realizado por los reclusos, se establece que en cada recinto penitenciario deberán funcionar una Junta de Trabajo y una Junta de Educación, que tendrán a su cargo la importante función de determinar el trabajo y el estudio realizado por los reclusos a fin de informar al juez de ejecución para la autorización de los derechos reclamados.

Resulta de fundamental importancia, entonces, que en los recintos penitenciarios estas Juntas estén en permanente funcionamiento; el Art. 64 del Reglamento de Ejecución, establece la obligación de las Juntas de trabajar en forma permanente, ya que deben realizar un seguimiento y control de las actividades laborales y educativas realizadas por los reclusos y no sólo realizar una función formal de control esporádico.

El mencionado Reglamento, también establece que cada persona que realice actividades laborales o educativas en el recinto penitenciario, debe poseer una tarjeta de control personal, que le permita tener la información sobre el seguimiento que están realizando las Juntas de las tareas realizadas. Lo contrario, posibilita que se den arbitrariedades; los jueces de ejecución, a la hora de realizar un nuevo cómputo de la sentencia a causa de la redención, en vez de tener en cuenta los criterios establecidos en la ley y los informes de las Juntas, lo hacen de acuerdo a sus propias opiniones, sin ninguna objetividad.

A su vez, en caso de que las Juntas no otorguen a los reclusos su tarjeta de control, también nos hará pensar en si ellas mismas llevan un control actualizado de las actividades que se están realizando en el penal. No debemos olvidar que al establecer a las Juntas de Trabajo y Educación, la Ley de Ejecución Penal ha dado un importante paso en cuanto a la posibilidad de contar con informes directos desde los propios recintos penitenciarios (la Central de Observaciones que establecía la legislación anterior, siempre fue un problema ya que al ser un organismo centralizado, no llegaba a todos los recintos penitenciarios del país), pero en la medida en que estas instancias no funcionen de acuerdo a la forma en que han sido concebidas, sólo se generarán mayores inconvenientes en el acceso de los reclusos a la redención, el extramuro y las salidas prolongadas.

Según testimonio de una abogada de la Pastoral Penitenciaria, con relación a las salidas prolongadas específicamente, resulta preocupante el hecho de que en la mayoría de los penales del país, la respuesta con relación al número de personas que han obtenido este derecho sea “ninguna”. Nuevamente, es de suma importancia tener en cuenta que no se trata de una gracia que el juez de ejecución pueda conceder o no de acuerdo al humor con el que se encuentre, sino que la Ley de Ejecución Penal y Supervisión ha establecido, en su Art. 167, que todas las personas que cumplan con los requisitos allí especificados, pueden acceder a una salida prolongada anual. Surge, entonces, la pregunta de por qué se han dado tan pocas salidas. La abogada de la Pastoral Penitenciaria responde: Se cree que, se trata de una cuestión de miedo a darle mayores libertades al recluso.

Es importante que los operadores del sistema, en este caso los jueces de ejecución, asuman que la Ley de Ejecución ha determinado que los reclusos tienen determinados derechos y que estos derechos deben ser respetados. De manera reiterativa, me permito manifestar que si las personas encargadas de velar por el cumplimiento de esos derechos se convierten en las primeras en violarlos, el sistema entra en una contradicción inaceptable.

En cuanto a la redención de pena por trabajo o estudio, es importante decir que este derecho no tiene relación alguna con el indulto. Se ha intentado justificar la exclusión de los condenados por delito que no permita indulto diciendo que la redención sería un equivalente al indulto. Sin embargo, esto no es cierto: el indulto es un perdón que se concede al condenado, mientras que la redención es un derecho que el recluso puede reclamar en tanto y en cuanto haya estudiado o trabajado en el recinto penitenciario.

CAPITULO IV

LA JORNADA DE TRABAJO Y SU CÓMPUTO

CAPITULO IV

LA JORNADA DE TRABAJO Y SU CÓMPUTO

1. DEFINICIÓN DE JORNADA DE TRABAJO

“La palabra jornada viene del italiano “GIORNATA”, que significa día, indica tiempo de trabajo y en el sentido usual a la jornada se la entiende como la relación del tiempo.

De esta manera la jornada de trabajo será la medida o la relación de tiempo que dura el trabajo realizado por el trabajador; el lapso de tiempo convenido por las partes, que no podrá exceder el máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio u órdenes del patrón, con el fin de cumplir el contrato de relación laboral”. (NAVIA: 1992)

Entendiéndose por jornada de trabajo el lapso convenido por las partes el que no podrá exceder del máximo legal durante el cual se encuentra el trabajador al servicio de órdenes del patrono con el fin de cumplir el contrato o relación laboral.

Así también tenemos la siguiente definición:

“Es la duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana, y así se habla con frecuencia de la jornada de 40 o 48 horas. Por regla general, la jornada es de 8 horas diarias, que a veces pueden distribuirse desigualmente en todos los días de la semana, a condición de que no excedan de 48 semanales. La jornada se reduce cuando el trabajo es nocturno o se realiza en lugares insalubres o peligrosos. Como también puede exceder de las 8 horas diarias si se trata de trabajos intermitentes. No faltan legislaciones que han reducido el tiempo de trabajo a 44 horas semanales, y aun existe una tendencia muy acentuada a limitar a 40 horas el trabajo semanal.

“Dicha duración rige en los trabajos manuales habituales, ya que en la esfera administrativa, sobre todo en la oficial, se ha generalizado la jornada de 7 horas y se han reducido a 5 los días laborables por semana”. (OSORIO: 2003)

En mi modesto criterio, considero que la jornada es la medida de lo que se vende y lo que se vende es la fuerza de trabajo, en la venta de mercadería la medida es el kilo, en la venta de mercancía de fuerza de trabajo la medida es la jornada.

Por lo tanto, la jornada de trabajo se constituye en la columna vertebral. En su esencia está compuesta por la jornada de trabajo y por el salario, ambos van en relación directa, y constituyen el binomio madre de los derechos y obligaciones de las partes en el contrato de trabajo. De acuerdo a la jornada va el salario y de acuerdo al salario va la jornada, no puede existir uno al margen del otro.

La jornada legal de trabajo no es otra cosa que exigir al Estado legislar sobre el tiempo máximo en que los trabajadores deben estar al servicio del patrón.

2. BREVE HISTORIA DE LA JORNADA DE TRABAJO

En la antigüedad, en la época del esclavismo, la jornada de trabajo estaba a merced y capricho del esclavista, el esclavo podía trabajar una hora a la semana como también siete días a la semana, de sol a sol, toda la noche, en fin, a criterio personal del esclavista.

Durante el esclavismo se estableció la jornada de trabajo de 6 días y de sol a sol, exceptuando el domingo, día dedicado al Señor, o dedicado a que el siervo trabajó su propia tierra.

En las leyes de indias de 1538 el Rey Felipe II de España había establecido para las ameritas la jornada de 48 horas de trabajo por semana algo similar a lo que tenemos en nuestra legislación, son jornadas diarias de 8 horas de trabajo divididas en 4 horas mañana y 4 horas tarde, esto para los empleados del rey porque en el caso de los trabajadores de las minas, mitayos, la jornada era de sol a sol.

La jornada de sol a sol varía como en el caso del modo de producción de la mita, en el Alto Perú, en Potosí principalmente. Una ordenanza municipal española establecía la obligación del mitayo de trabajar 12 horas de sol a sol.

En invierno disminuye la cantidad de tiempo porque amanece más tarde y anochece más temprano, en verano aumenta el lapso de tiempo amanece más temprano y anochece más tarde.

En la edad media, el trabajo se caracterizó por la servidumbre y el régimen corporativo, el siervo o colono trabajaba con cierta independencia; pero se sintetiza que su jornada de trabajo era de sol a sol, en una forma más suave que el esclavo, pues había descanso en algunas festividades.

La edad moderna o la época del capitalismo, se caracteriza por la revolución industrial, y con la aparición de las máquinas a vapor y el sistema de alumbrado, la situación del trabajador se agravó; pero aún que en el esclavismo y el feudalismo, ya que en ese periodo el amo o el señor feudal tenían interés en cuidar a los esclavos y siervos, porque mermaba la producción, a diferencia del capitalista a quien no le importa la situación del trabajador, ni el de su familia, pues en caso de que un trabajador se enfermase simplemente lo despedía y contrataba otro sustituto, a esto se sumaba la prolongación de la jornada de trabajo hasta altas horas de la noche. Se había establecido, en un principio, jornadas enormes de 14 a 18 horas al día inclusive. Sin embargo, siendo la jornada esencial al derecho del trabajo, entonces se produce toda una lucha histórica para disminuir la jornada de trabajo “lucha de las 8 horas”, es decir 8 horas para trabajar, 8 horas para descansar y 8 horas para dedicarse a otras actividades personales.

En nuestro país, gracias a la lucha sindical se logró la jornada de 8 horas consagradas en la Ley General del Trabajo de 24 de mayo de 1939 con carácter general; hasta ese momento sólo gozaban de éste beneficio, por Ley de 21 de noviembre de 1924, los trabajadores del comercio y la industria.

2.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Recordando la lucha por la disminución de la jornada de trabajo, mencionamos los siguientes eventos:

- Las Leyes de Indias en 1538, mediante el cual el rey de España estableció las 8 horas diarias repartidas en dos mitades de cuatro y descanso dominical obligatorio.

- La Masacre de Chicago de 1886, por la lucha de las 8 horas máximas de trabajo, que repercutió en muchos países;
- El Congreso de Baltimore, en el que se concretó en la jornada de trabajo;
- Las Encíclicas, en 1891, proclamando el salario justo y la jornada justa;
- La Revolución Rusa en 1917, implantando las 8 horas.
- La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), con su primera conferencia realizada en octubre de 1919, en Washington, aprobó el convenio No. 1 de la jornada de 8 horas diarias y 48 semanales en las industrias, de éste entonces se tiene ésta jornada de trabajo como una figura jurídica definitiva en el ámbito mundial.
- El Tratado de Versalles en 1919, reconociendo la jornada de 8 horas y la semana de 48 y el descanso dominical, para los países que aún no lo hubieran adoptado en su legislación.
- Bolivia ratifica este Tratado mediante Ley de 21 de noviembre de 1924, reglamentada por el D.S. de 16 de marzo de 1925 y reconoce el convenio 1 de la O.I.T., regulando la jornada de 8 horas en la L.G.T., aunque recién en 1966, lo ratifica mediante D.S. 7737.

2.2. CONVENIOS Y ACUERDOS INTERNACIONALES

Como consecuencia de estas repetidas conferencias, se han sancionado las siguientes convenciones referidas al problema de la Jornada de Trabajo.

- **WASHINGTON 1919:** Fue la primera convención realizada después de haberse firmado el Tratado de Versalles. Constituye la prueba de fuego de la Conferencia y se triunfó en toda su extensión. En dicha oportunidad se aprobó el principio de la limitación del tiempo de la presentación de trabajo por el obrero de la industria en base a la fórmula de “8 horas diarias y 48 semanales”. Sus principios y disposiciones son las que actualmente existen en nuestra Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario.
- **GENOVA 1920:** Se ocupa del problema de la jornada aplicada al trabajo marítimo y fluvial.
- **GINEBRA 1923:** Se refiere a la Jornada de Trabajo en materia Agrícola.
- **GINEBRA 1930:** Se incorpora el beneficio de limitación a la Jornada de trabajo al empleado de la actividad comercial.

- **GINEBRA 1940:** Que quiso implementar el principio de la “Semana de 40 horas”, situación que no prosperó.

3. JORNADA DE TRABAJO EN NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL

En Bolivia, antes de 1915, se había dispuesto la jornada de 8 horas de trabajo para los empleados públicos; más tarde, ante la ley del 21 de noviembre de 1924 y su decreto supremo reglamentario del 16 de marzo de 1925, se dispuso la jornada legal de 8 horas de trabajo para toda Bolivia; esta ley fue ratificada posteriormente por la Ley General del Trabajo, en sus artículos 46 en adelante.

Esta jornada legal de trabajo es el límite máximo, pudiendo convenirse límites a su interior.

La jornada de trabajo, como se hizo mención, se encuentra mencionada en nuestra legislación laboral que es la Ley General del Trabajo, elevada a rango de ley el 8 de diciembre de 1942, en cuyo artículo 46 habla de la duración de la jornada laboral e indica que la jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas de trabajo por día y 48 por semana.

3.1. CLASES DE JORNADA DE TRABAJO

Nuestra legislación no establece una clasificación ordenada de las jornadas de trabajo, sin embargo, en atención a los diferentes elementos, a las modalidades, características, duración estabilidad, forma de remuneración y sujetos que se relacionan con la jornada de trabajo se han trazado las siguientes clasificaciones que tiene importancia teórica y práctica.

- a) Por la duración puede ser ordinaria, extraordinaria y de regímenes especiales;
- b) Por el horario, diurno, nocturno y mixto;

- c) Por la condición del trabajador, jornada de varones, jornada de mujeres y jornada de menores.
- d) Por la forma de remuneración, tiempo y obra.
- e) Por los sujetos, individual y por grupos.
- f) Por la prestación en empresas privadas, estatales o públicas y finalmente.
- g) Por la estabilidad en la prestación, jornada de trabajo permanente, eventual, transitorio, rotativo, de temporada.

3.1.1. POR LA DURACIÓN: ORDINARIA O EXTRAORDINARIA

3.1.1.1. DE LA JORNADA ORDINARIA

La ordinaria es la que establece la ley o la jornada establecida por ley es decir la de 8 horas de trabajo por día y 48 por semana.

3.1.1.2. DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA

La extraordinaria, que también se puede dar por ley, “es conocida como jornada extraordinaria, horas extraordinarias, horas extras, sobretiempo, jornada suplementaria o sobrehoras, a aquella que excede del límite de la jornada normal u ordinaria de trabajo.

Su característica fundamental es que debe ser prestada en forma temporal, circunstancial eventual o excepcional. Solo por circunstancias especiales y anormales que hagan necesaria la prolongación de la jornada pueden ser ocupados los trabajadores y obligados a prestar servicios una vez concluida la jornada de trabajo.

La ley permite en ciertas circunstancias y por motivos excepcionales, una duración superior a la de la jornada ordinaria. En casos de urgente necesidad podrá autorizarse el trabajo en horas extraordinarias, conforme lo señala el Art. 47 de la Ley General del Trabajo y el 37 del Decreto Reglamentario, después de

haberse realizado la jornada ordinaria, sea por fuerza mayor, en la medida de lo indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento, para impedir accidentes o efectuar arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

Lo ideal es que la norma jurídica no debería permitir en ningún caso jornadas excesivas ni tolerar que las jornadas extraordinarias tomen caracteres de cronicidad y que se conviertan en un sistema normal y corriente de trabajo, pero en la práctica esta limitación no siempre es posible, debido a los salarios bajos que percibe el trabajador, quién está dispuesto siempre a prestar trabajo extra para percibir una mayor remuneración.

3.1.2. POR EL HORARIO: DIURNA, MIXTA, NOCTURNA

3.1.2.1. JORNADA DIURNA

La que se practica entre las seis de la mañana y veinte horas (Art. 46 de la L.G.T.) y tiene un máximo legal de 8 horas.

3.1.2.2. JORNADA NOCTURNA

La que se practica entre las veinte horas y seis de la mañana con una duración máxima de 7 horas (Art. 46 de la Ley General del Trabajo).

3.1.2.3. JORNADA MIXTA

La que se practica en jornadas diurnas y nocturnas. Su duración máxima es de 7 horas, teniendo en cuenta que se debe cancelar las horas que sean diurnas en forma separada de las nocturnas que tienen un tratamiento especial con el D.S. 90 de 24 de abril de 1944. (Art. 46 de la L.G.T.). Ej.: Si un trabajador ingresa a las 4 de la tarde y sale 12:00 de la noche, parte de esa jornada es nocturna y parte diurna.

3.1.3. POR LA CONDICIÓN DEL TRABAJADOR: VARONES, MUJERES Y NIÑOS

En este caso se hace referencia al género y la edad, las jornadas de trabajo de varones, mujeres, niños y niñas. Las mujeres y niños deben trabajar 40 horas por semana. En el antiguo Código del Menor se establecía una jornada de 6 horas al día para los menores de lunes a viernes; sin embargo, con el nuevo Código del Niño, Niña y Adolescente, en el Art. 142 se establece la jornada ordinaria de trabajo para los adolescentes de 8 horas al día de lunes a viernes.

Debiendo tomarse en cuenta la norma, tanto de la Ley General del Trabajo en su Art. 58. y el Art. 126 del Código del Niño, Niña y Adolescentes que solo pueden trabajar los mayores de 14 años.

3.1.4. POR LA REMUNERACIÓN: TIEMPO (JORNAL Y SUELDO); OBRA (PIEZA, TAREA, Y DESTAJO)

La remuneración por tiempo se divide en jornal y sueldo; el jornal se refiere a un pago por día, sueldo, se tratará de un pago quincenal, mensual, etc.

Por unidad de obra se divide en pieza, tarea o destajo; por tarea se refiere a la realización de ciertos actos destinados a tareas como por ejemplo: la manipulación de máquinas.

Por pieza se entiende, por ejemplo, cuando le pagan a una persona por poner botones, 10 centavos por 5 botones.

Es a destajo cuando se paga por una actividad en concreto.

3.1.5. POR LOS SUJETOS: INDIVIDUAL Y POR EQUIPOS

Normalmente se contrata en forma individual, aún cuando se hable de convenios o contratos colectivos, el trabajo es individual.

Pero la Ley General del Trabajo establece la posibilidad de trabajo por equipo, en algunas empresas también se ha instalado la modalidad de cadenas de producción que viene a ser el trabajo por equipo. En el trabajo por equipo, por ejemplo, la ley establece la posibilidad de dividir las horas de trabajo del equipo o del individuo, es decir, establece un equipo de 10 trabajadores, a 8 horas laborales por cada trabajador se obtendrá 80 horas de trabajo colectivo.

3.1.6. POR LA PRESTACIÓN AL PATRÓN: PRIVADOS O PÚBLICOS

El trabajador puede trabajar en empresas privadas o públicas, en las empresas privadas tiene una serie de derechos, por ejemplo, la Ley General del Trabajo.

En las instituciones públicas el trabajador no tiene esos derechos, gozan de otro tipo de tratamiento. Se sujetan al Estatuto del Funcionario Público.

3.1.7. POR LA ESTABILIDAD EN LA PRESTACIÓN: PERMANENTE, EVENTUAL, TEMPORADA

3.1.7.1. JORNADA DE TRABAJO PERMANENTE

Esta forma de jornada tiene lugar cuando el servicio prestado constituye una necesidad permanente de la empresa, forma parte de la actividad normal, constante y uniforme de ésta.

3.1.7.2. JORNADA DE TRABAJO EVENTUAL

El trabajo eventual es el accidental, no se relaciona con las actividades permanentes y necesarias del centro de trabajo. Es una prestación breve, ocasional, que no puede dar lugar a la relación de empleo privado, puesto que la precariedad del empleo es inconciliable con el contrato de trabajo que presupone una actividad duradera y estable. Por ejemplo, cuando se presenta la necesidad de cambiar las instalaciones eléctricas o la calefacción en una fábrica, etc.

3.1.7.3. JORNADA DE TRABAJO DE TEMPORADA

Es aquel que se realiza sola y únicamente en ciertos periodos fijos durante el año, como ocurre en la zafra en Bolivia.

4. ASPECTOS PARA EL CÓMPUTO DE LA JORNADA DE TRABAJO

Para la realización del cómputo de la jornada de trabajo del trabajador, se debe tener presente algunos aspectos legales y técnicos que hacen efectivo un correcto cómputo de la jornada de trabajo. Entre estos se encuentra el hecho de contar con un Libro o Reloj de Control de Asistencia del personal que pueda dar evidencia los horarios laborales trabajados, para que éstos puedan ser honrados con el respectivo pago.

Entre los aspectos legales se debe tomar en consideración los siguientes:

4.1. CÓMPUTO DE LA JORNADA DE TRABAJO POR LA DURACIÓN: ORDINARIA O EXTRAORDINARIA

4.1.1. JORNADA ORDINARIA (EFECTIVA O LEGAL DE TRABAJO)

Según el Art. 46 de la Ley General del Trabajo se entiende que la jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de 8 horas día y 48 por semana, por tanto, se debe tener en concreto de que el cómputo la jornada de trabajo no es de 8 horas al día en todas las actividades, sino se debe tomar en cuenta el tiempo para el cual está contratado el trabajador, porque una jornada de trabajo puede ser de 15 minutos, 1 hora, dos horas, tres o cinco y no necesariamente de 8 para ser considerada jornada de trabajo, porque al tiempo en que el trabajador está a disposición del patrono se le llama jornada de trabajo.

La definición de jornada efectiva de trabajo ha sido ampliada por el Art. 35 del Decreto Reglamentario de Ley General del Trabajo, que dice: “Se considera como duración del trabajo a los fines del Art. 47 de la Ley General del Trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador permanezca a disposición del patrono, en el lugar de la faena sin poder disponer libremente de su tiempo”; esta jornada es cumplida aunque el trabajador esté inactivo, pero a disposición del empleador.

Para medir la jornada efectiva de trabajo se requiere tres parámetros o requisitos que se basan en la subordinación y dependencia que se encuentra el trabajador con relación de su empleador:

- Estar a disposición del patrono;
- En el lugar de la faena (no necesariamente en las instalaciones);
- No poder disponer libremente de su tiempo.

Para la elaboración del cómputo o cálculo de la jornada ordinaria de trabajo se debe tomar en cuenta si el empleado cumplió con la jornada efectiva de trabajo establecida en su contrato verbal o escrito, hasta un máximo para la jornada ordinaria que ha sido fijado en 8 horas al día y 48 horas por semana. Asimismo, se deberá descontar los atrasos, abandonos y faltas injustificadas a su fuente de trabajo, pero no así las licencias, permisos, bajas médicas, vacaciones, los sábados no trabajados -si está establecido en su reglamento interno- y los días domingos no trabajados.

4.1.2. CÓMPUTO DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA Y TRABAJO EN DÍAS FERIADOS

La jornada extraordinaria es conocida también como: horas extraordinarias de trabajo, horas extras, sobre tiempo o sobre horas; en síntesis es la que excede del límite de la jornada legal o pactada del trabajo. Ej.: Sí se pacta una jornada de 4 horas diarias y se trabaja 6, dos son las extraordinarias, por lo que no necesariamente tiene que ser el exceso de las 8 horas regulada para el trabajo.

El cálculo de las horas extraordinarias y el trabajo en días feriados debe ser con el recargo del 100% (2x1), y el correspondiente al trabajo nocturno realizado en las mismas condiciones que el diurno, con el 25% al 50%, según los casos. El trabajo dominical se computa TRIPLE de acuerdo a lo dispuesto por el Art. 23 del D.S. N° 3691, de 3 de abril de 1954, elevado a rango de Ley de la República el 29 de octubre de 1959, salvo algunas excepciones como los trabajos efectuados en hoteles, centros de salud, peluqueros y todos aquellos que por su naturaleza exigen prestación laboral en día domingo, otorgándose por compensación a los trabajadores la concesión de descanso en un día laboral en la semana siguiente al domingo trabajado (tal regulación debe ser inserta en el Reglamento Interno de Trabajo).

Después de estas consideraciones es necesario realizar un estudio pormenorizado sobre las horas extraordinarias, desde dos puntos de vista:

- **Primero.-** Que, de acuerdo al Art. 50 de la L.G.T. solo se podría elevar la jornada ordinaria de trabajo a petición del patrono por la Inspectoría del Trabajo hasta el máximo de dos horas por día.
- **Segundo.-** Que, para el cómputo de las horas extraordinarias, por mandato expreso del Art. 41 del Decreto Reglamentario a la L.G.T., el patrono llevará un registro especial, según el modelo que aprueba la Inspectoría del Trabajo. (Libro de Asistencia)

4.1.2.1. ASPECTOS QUE FAVORECEN AL TRABAJADOR CUANDO EL PATRÓN NO SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR HORAS EXTRAORDINARIAS POR ANTE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

En materia labora el trabajador no puede verse perjudicado por el incumplimiento del patrón de no haber solicitado autorización para realizar horas extraordinarias, por lo que no lo exime del pago correspondiente. Sin embargo, la parte patronal comete una infracción a la ley social.

4.1.2.2. ASPECTOS QUE FAVORECEN AL TRABAJADOR EN CASO DE QUE EL PATRÓN NO TENGA EL LIBRO DE ASISTENCIA

El Art. 182 inc. I) del Código Procesal del Trabajo (D.L. 16896 de 25 de Julio de 1979) tiene la respuesta a esta interrogante, ya que a la letra dice: *“La falta de presentación del libro a que se refiere el Artículo 41 del reglamento de la Ley General del Trabajo, hará presumir la existencia de horas extraordinarias”*.

En ese sentido el Juez o Magistrado al dictar su fallo o resolución, cuando conoce un juicio, no puede apartarse de esta disposición en el caso de que la parte patronal no presente el libro de asistencia.

4.1.2.3. TRABAJADORES QUE NO TIENEN DERECHO AL PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

La segunda parte del Art. 46 de la L.G.T. señala que los empleados u obreros que ocupen puestos de dirección, vigilancia o confianza, o que trabajen discontinuamente, o que realicen labores que por su naturaleza no puedan someterse a jornadas de trabajo. Y, el Art. 36 del Decreto Reglamentario señala a los gerentes, directores, administradores, representantes o apoderados que trabajen sin fiscalización superior inmediata, no tienen derecho al pago de horas extraordinarias.

Cabe resaltar que no existe ninguna restricción para el pago de horas extraordinarias a los internos trabajadores de los recintos penitenciarios, simplemente son considerados trabajadores con el goce de todos los derechos que les corresponde.

4.1.2.4. TÉCNICA PARA EL CÁLCULO DE LA HORA EXTRAORDINARIA

De acuerdo a lo previsto en el Art. 55 de la Ley General del Trabajo la hora extraordinaria se pagará con el 100% de recargo, es decir el doble, Ejemplo: Si el sueldo es Bs.1000 se puede obtener el pago que le corresponde por cada hora trabajada, mediante la siguiente operación:

$$1000 / 30 = 33.33 / 8 = 4.16 \times 2 = 8.33$$

El sueldo mensual se divide entre los días que tiene el mes, luego se divide por las horas de trabajo, y ese resultado es el valor de la hora simple, debiendo multiplicarse por dos para sacar el valor de la hora extra.

4.1.3. CÓMPUTO DE LA JORNADA POR EL HORARIO: JORNADA NOCTURNA

El Art. 46 de la Ley General del Trabajo establece que se considera jornada nocturna al trabajo realizado entre las Hrs. 20:00 y 6:00 de la madrugada. No se debe olvidar que el trabajo nocturno se debe remunerar en forma diferente que el diurno, es decir que se debe cancelar el sueldo más el 25% ó 50% según se trate, conforme lo manda el: Decreto Supremo 90 de 24 de abril de 1944, que a la letra se transcribe:

“Art. 1º.- Todo trabajo nocturno que se realice en establecimientos comerciales, oficinas, en general en todas aquellas faenas que por su naturaleza sean discontinuas o no demanden sino la sola presencia del trabajador, como de labores de vigilancia, se remunerarán con recargo del 25%

Art. 2º.- El trabajo nocturno que se realice en establecimiento industrial y fabriles en general, se remunerará con recargo del 30%.

Art. 3º.- El trabajo nocturno de mujeres mayores de 18 años, que se realice en las condiciones previstas por el D.S. de 22 de Enero del presente año, se remunerará con un recargo del 40%.

Art. 4º.- El trabajo comprendido entre las 24 horas y 6 de la mañana y que deba cumplirse en galerías subterráneas, hornos de calcinación, molinos de minerales, en labores de sacadura y ensecadura de minerales y, en general, en todas aquellas labores particularmente nocivas y peligrosas se remunerarán con un recargo del 50%”. (D.S. 90: 1944)

4.1.4. TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO

En Bolivia tenemos descansos diversos, como ser:

- Descanso entre jornada de trabajo. (Art. 49 de la Ley General del Trabajo)
- Descanso diario, después de haber cumplido la jornada de trabajo. (Art. 46 de la Ley General del Trabajo)
- Descanso del sábado por la tarde. (D.S. 2534 de 10 de mayo de 1951)
- Descanso del día domingo o descanso semanal. (Art. 41 de la Ley General del Trabajo y Art. 67 del D.S. 21060)
- Descanso de los días feriados declarados por ley (Art. 41 de la Ley General del Trabajo y Art. 67 del D.S. 21060)

- Vacación (Art. 44 de la Ley General del Trabajo y Art. 33 del D.R.)
- Licencias. (Establecidas en los Contratos de Trabajo, en los Reglamentos Internos de las empresas o derivados de la voluntad del patrón).

4.1.4.1. TRABAJO EN DÍA SÁBADO POR LA TARDE

El descanso sabático dentro del límite de lo favorable al trabajador es muy bueno, ya que tiene dos aristas muy importantes, una del descanso, y otra que en caso de trabajar el sábado por la tarde, conforme lo manda el Art. 1º del Decreto Supremo No. 2613 de 12 de julio de 1951, recibiría aparte del pago por el día sábado que recibe en forma mensual, el haber íntegro del día por trabajo de seis horas, computables desde las 14:00. Por menos horas serán pagados proporcionalmente a las horas de trabajo.

4.1.4.2. TRABAJO EN DÍAS DOMINGOS Y FERIADOS

Sobre el descanso dominical, también llamado descanso hebdomadario o semanal, señala Guillermo Cabanellas que *“el descanso dominical tiene como único fundamento razones de orden religioso”* (CABANELLAS: 1988) y pasando por la concepción actual se considera conveniente que el trabajador después de seis días de actividad, descanse íntegramente con el objeto de asegurar el medio de reparar sus fuerzas, obtener un equilibrio indispensable al ejercicio de su trabajo cotidiano y, además, practicar el culto de su religión, si lo desea.

Néstor de Buen (DE BUEN: 1990) señala que el hecho de que el descanso semanal se efectúe el día domingo, en realidad ello se lo hizo por la costumbre social que se vincula, entre otras cosas, a la posibilidad de que la familia se reúna.

4.1.4.2.1. CÓMPUTO DEL DÍA DOMINGO TRABAJADO

Existe contradicción en cuanto al cómputo del día domingo trabajado, por una parte se considera que corresponde el pago doble y por otra parte que corresponde el pago triple.

Al respecto, el Art. 41 de la Ley General del Trabajo es claro y terminante al considerar al día domingo como un feriado. De la misma forma lo toma el Art. 67 del D.S. 21060, por lo que conforme lo manda el Art. 55 de la Ley General del Trabajo los días feriados se deben cancelar con el 100% del recargo, es decir el doble, tal como se cancelan las horas extraordinarias. En la práctica llega a ser triple, puesto que el día domingo se cancela en forma regular sin haberlo trabajado en el sueldo mensual, fundamentado en el Art. 23 del D.S. 3691 de 3 de abril de 1954, elevado a Ley en fecha 29 de octubre de 1959.

El profesor Guillermo Cabanellas señala:

“Cuando el trabajador es remunerado por una cantidad global o alzada, no diaria sino periódica, se supone que esa forma global incluye el pago de los domingos y demás fiestas ya que el mismo se encuentra incluido dentro de esta suma. ...Y, a los efectos del pago de los días de descanso se debe tener especialmente en cuenta que son días hábiles para el trabajo todos los del año, con excepción de los feriados. Esto es así en relación a aquellas legislaciones que determinan el pago de los feriados con independencia de la retribución estipulada”. (CABANELLAS: 1988)

4.1.4.2.2. CÓMPUTO DEL DÍA FERIADO TRABAJADO

Sobre los feriados Rafael Caldera (CALDERA: 1979) señala que el pago del salario en estos días es una especie de tributo que la Nación impone al patrono, como contribución al regocijo en fechas memorables para la Patria y para la humanidad, ante el interés superior que exige paralizar las labores para conmemorar dignamente una efemérides, ya que sería injusto privar a quien trabaja, del elemento vital de su sustento y del de su familia, y que la carga debía caer lógicamente sobre la empresa, no sólo por ser más apta para resistirlo. Señala a su vez, que el salario de los días feriados cuyo pago es obligatorio, procede como simple consecuencia de la existencia de la relación de trabajo y que en términos generales se pago como el domingo.

De la misma forma dispone nuestro ordenamiento jurídico en el Art. 55 de la Ley General del Trabajo, cuando señala que las horas extraordinarias y los días feriados se pagarán con el 100% del recargo.

También es importante tomar en cuenta el Art. 31 del Decreto Reglamentario que señala que los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios en días feriados, tendrán derecho a elección del patrono, a una compensación de descanso con otro día de la semana en curso o ser pagados con un 100 por ciento de recargo sobre el salario.

5. EL SALARIO

El Art. 52 de la Ley General del Trabajo y el 39 del Decreto Reglamentario señalan que salario o remuneración es lo que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo, incluyéndose en esta denominación las comisiones y participaciones en los beneficios cuando éstos invisten carácter permanente.

El D.S. 23570 y el D.S. 28699 en su Art. 3, señalan: “Todo pago pactado, efectuado o por efectuarse, en contraprestación a los servicios acordados a que se refiere el artículo precedente en cualquiera de sus modalidades constituye salario, entre otros el sueldo mensual, el pago quincenal, el pago semanal, el jornal, el pago por horas, el pago de comisiones”.

La Constitución Política del Estado en el Art. 5 señala: *“que nadie podrá ser obligado a prestar servicios personales sin su consentimiento y justa retribución”*. Es decir que el salario está protegido y basta con prestar el servicio para tener derecho al pago.

Es un derecho que no se pierde, aún el trabajador hubiere caído en las estipulaciones contenidas en el Art. 16 de la L.G.T. y 9 del D.R., lo que quiere decir, que aún cometa delito no pierde este derecho. El salario es inembargable en el monto del 80%, pero tratándose de asistencia familiar puede ser superior, tal como lo dispone el Art. 179 inc. 1 del Código de Procedimiento Civil.

En consecuencia en una relación laboral por cuenta ajena, el patrón o empleador asume la obligación básica en relación con el trabajador de remunerar por el trabajo realizado.

En ciertas relaciones de trabajo, como ser empleadas domésticas, hoy llamados Trabajadores Asalariados del Hogar, porteros, vigilantes, al trabajador se le otorga vivienda sin pagar alquiler alguno, además de comida, que no constituye salario. Los personeros de alta dirección con regularidad, reciben salario en especie, que sí constituye parte del salario, que consiste en alquiler de casa para su vivienda, automóviles o seguros.

6. REMUNERACIÓN DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO

Al considerar la jornada de trabajo se había expresado que las jornadas largas y prolongadas ocasionan un desgaste físico – psíquico. En consecuencia la prolongación de la jornada normal supone un esfuerzo mucho mayor, más penoso que el exigido para el trabajo ordinario, el trabajador agotado por el natural cansancio tiene que seguir trabajando por lo que la penosidad propia del trabajo se acrecienta.

La remuneración por el trabajo extraordinario no solo que se justifica, sino que se debe remunerar adecuadamente. Si se permitiera pagar el sobretiempo en la misma tasa del trabajo ordinario, se tentaría mucho al patrono para utilizarlo sin razón suficiente. La mayor parte de las legislaciones fijan un porcentaje de aumento por el trabajo suplementario de donde las horas extras o extraordinarias se retribuyen con una sobre remuneración para compensar el sobre desgaste fisiológico y la mayor penosidad sufrida por el trabajador.

Mario De la Cueva (DE LA CUEVA: 1981), señala que cualquier tarea que se realiza en exceso de la jornada normal, aunque esta sea distinta a la que se ejecuta en la jornada principal, es hora extra de trabajo, siempre que se realice en la misma empresa. Aún más si con fines de incrementar sus ingresos, el trabajador obtiene de su empleador un segundo empleo en la misma empresa, este segundo trabajo debe considerarse como cumplido en jornada extraordinaria y como tal debe ser remunerado con el suplemento fijado en la ley; caso, por ejemplo, del operario de una máquina que al terminar su labor sigue laborando como vigilante de la fábrica.

Rafael Albuquerque con respecto a la retribución de las horas extras señala: “como la retribución ordinaria está calculada sobre la base de la jornada normal, es lógico que el tiempo trabajado por encima de lo habitual se pague con un salario adicional”. Las horas extras constituyen una prestación adicional que no pueden ser compensadas con el valor que sirve de remuneración a la jornada normal. La prolongación de la jornada debe dar derecho a un salario suplementario. Al respecto, nuestra legislación establece:

Ley General del Trabajo, Artículo 55: *“Las horas extraordinarias y los días feriados se pagarán con el 100% de recargo...”*.

El Decreto Supremo 21137 de 30 de noviembre de 1985 Reglamentario del Decreto Supremo 21060, se refiere en su Artículo 14: (Horas Extraordinarias).- “Las empresas y entidades reguladas por la Ley General del Trabajo, se sujetarán a sus disposiciones para el pago de horas extraordinarias por trabajos efectivamente realizados en exceso de la jornada mensual completa, en estricta aplicación del Art. 46 de la misma ley y del Art. 36 de su reglamento. Se suprime el pago de horas fijas de sobretiempo”.

CAPITULO V

MARCO JURÍDICO

CAPITULO VI

MARCO JURÍDICO

1. DISPOSICIONES LEGALES EN VIGENCIA Y SU RELACION CON LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DEL INTERNO-TRABAJADOR

El Derecho es por definición y naturaleza una ciencia social que estudia las Normas Jurídicas y las Instituciones jurídico-sociales, en este entendido el fenómeno jurídico se presenta como una de las manifestaciones típicas de la vida social, donde el Derecho y la Sociedad están siempre unidas.

Siendo el derecho prácticamente un sistema de normas que tienen como destinatarios a los miembros de una sociedad determinada; así enfocado llega a identificarse con la misma estructura y organización de determinada sociedad, no se puede negar que el Estado de Derecho, es el resultado de la consagración de los derechos fundamentales, enmarcado en el orden constitucional lo que nos permite comprender la importancia de la protección de estos derechos.

Bolivia es signataria de los tratados, pactos y convenios internacionales, que resguardan los derechos y garantías sobre Derechos Humanos, entre los cuales tenemos, Pacto de San José de Costa Rica ratificada por nuestro país mediante Ley N° 1430 de 11 de febrero de 1993, Declaración Universal de Derechos Humanos del año 1948, Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y del Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas, a los que se adhirió el 12 de agosto de 1982; a través de estos instrumentos Internacionales, Bolivia se obliga ante la comunidad internacional a dar cumplimiento al respecto de la vida, garantía, deberes y derechos del hombre, y en el caso planteado a garantizar la aplicación y protección de los derechos de los trabajadores (libres y privados de libertad) sin discriminación alguna.

Sobre la base de las ideas expuestas y en beneficio de los Derechos Humanos, en pro a una Justicia Social, la participación ciudadana debe implementarse para satisfacer las reivindicaciones sociales, la igualdad, la equidad, sin discriminación.

La Declaración Universal de los derechos del Hombre estipula lo siguiente:

“Art. 2.- PLENITUD DE DERECHOS Y LIBERTADES.

1) Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”

“Art. 7.- IGUALDAD ANTE LA LEY.

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

“Art. 23.- DERECHO AL TRABAJO.

- 1). Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- 2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- 3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

“Art. 29.- DEBERES FRENTE A LA COMUNIDAD.

- 1) Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.
- 2) En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática”.

En la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San José de Costa Rica tenemos lo siguiente:

“Art.5°.- DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL

2. Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.

6. La penas privativas de la libertad tendrán como finalidad esencial la reforma y la readaptación social de los condenados”.

“Art. 24°.- IGUALDAD ANTE LA LEY

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”.

En este contexto la Constitución Política del Estado Boliviano, en la partes Primera y Tercera, toma las medidas relativas al tema de los Derechos Humanos y Garantías de los Deberes, basado en los principios de protección de los Derechos Humanos, la igualdad ante la ley, la no discriminación, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de estos Derechos. En el libro primero, título primero, artículo séptimo incisos D y J, que toda persona tiene derecho a trabajar y a recibir una remuneración justa por su trabajo.

Esto nos está demostrando la gran responsabilidad que tiene el Estado, en proteger el trabajo en igualdad de condiciones de toda la sociedad en su conjunto por medio de Normas Jurídicas, que basadas en este precepto constitucional expresan esa voluntad del Estado.

Por su parte, con relación al interno-trabajador, los artículos 48, 54, 55 del Código Penal establecen:

*“(PENA DE PRESIDIO).- La pena de presidio se cumplirá en una penitenciaría organizada de acuerdo a los principios del sistema progresivo, en el cual el **trabajo obligatorio** remunerado y la asistencia educativa constituyan medios de readaptación social”*

“(OFICIO O INSTRUCCIÓN).- Los condenados que no tuvieren oficio conocido, deberán aprender uno. Los analfabetos recibirán la educación fundamental correspondiente”.

“(TRABAJO DE MENORES DE EDAD Y ENFERMOS).- Las mujeres, los menores de veintiún años y los enfermos, no podrán ser destinados sino a trabajos dentro del establecimiento y de acuerdo a su capacidad”

Asimismo el Código de Procedimiento Penal establece en su Art. 433, numeral 3 (LIBERTAD CONDICIONAL) que el Juez de Ejecución Penal podrá conceder libertad condicional por una sola vez conforme a tres requisitos, relacionándose uno de ellos con el trabajo del interno, de la siguiente manera:

“3) Haber demostrado vocación para el trabajo”.

Son estas razones que hace al nuevo sistema penitenciario y a la legislación vigente como un gran avance en la aplicación y protección de los Derechos Laborales del penado en Bolivia. Por lo tanto, debe darse un reconocimiento a los criminólogos, ya que son estos científicos los que han tomado en consideración a los penados y al derecho del trabajo y sus beneficios.

Dando como resultado la derogación de la Ley de Ejecución de Penas y Sistema Penitenciario de 1973 (Decreto Ley 11080 de 19 de diciembre de 1973) por la hoy vigente Ley de Ejecución Penal y Supervisión del 20 de diciembre de 2001, cuya característica principal, que aporta al contenido de las anteriores, es el trabajo penitenciario como un Derecho y un Deber, mientras que en las leyes anteriores el trabajo fue de carácter obligatorio.

2. LA CONSTITUCIÓN Y EL TRABAJO DEL PENADO EN BOLIVIA

El Derecho del Trabajo tiene una base muy amplia en nuestra Constitución Política del Estado, toda vez que desde la constitución promulgada en 1939 se incorpora el Régimen Social mediante Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, siendo importante esta iniciativa para el caso de que se ocupa el presente estudio, como lo es la necesidad de aplicar principios y normas laborales y penales en beneficio del interno para la redención de la pena, porque encontramos que el Estado tiene una gran responsabilidad al garantizar a

todos los ciudadanos el derecho a trabajar y a recibir una justa remuneración por su trabajo y el deber de trabajar, cuyo texto se encuentra en los artículos 7 incisos d-j y 8 inciso b), mismos que armonizan con el contenido de los artículos 156 al 162 (del Régimen Social).

Los aspectos contenidos en el Artículo 7 inciso j, se refieren al derecho que tienen los trabajadores a gozar de un salario justo que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Privilegio este que también deben gozar tanto hombres como mujeres privados de libertad que trabajan dentro y fuera de los establecimientos e instituciones penitenciarias con los fines de garantizar para sí y su familia estabilidad mientras cumplan la pena y este le sirva además para su reinserción dentro de la sociedad.

Dentro este contexto, la Constitución en su Artículo 156, establece: “El trabajo es un deber y un derecho y constituye la base del orden social y económico”, considerando, de esta forma, al trabajo como un deber de razón individual y como un derecho natural del ser humano en razón de ser un hecho social que le garantice a este la subsistencia de una vida digna y decorosa. En relación con esta normativa el Estado tiene el deber de garantizar la adopción y la toma de medidas necesarias a los fines de que toda persona sea libre o privada de libertad pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho.

El Artículo 157, establece que el trabajo goza de la protección del Estado, y dispone además que la ley establecerá normas entre otras sobre la jornada de trabajo; en este caso según la Ley General del Trabajo, la jornada diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. De allí queda claro que la jornada de trabajo no puede excederse del horario establecido, es decir hasta las 8 horas de trabajo por jornada (esta puede ser menor de acuerdo a contrato), pero la novedad estriba en que se reconocerá el trabajo realizado en horas extraordinarias, por lo tanto, esta normativa no puede dejar al margen a los internos-trabajadores toda vez que los mismos gozarán de la protección de los derechos laborales y de los beneficios constitucionales y los establecidos en las leyes por el solo hecho de ser trabajadores. Asimismo, el mismo artículo hace referencia a que la Ley regulará los beneficios sociales y la protección de los trabajadores, quedando claro que el beneficio de la redención de la pena es un beneficio obtenido por el interno-trabajador a través del trabajo, por consiguiente los mismos deberán tener la protección del Estado.

El derecho al goce de los beneficios que tiene el trabajador sea libre o privado de libertad está consagrado en el Artículo 158 de nuestra constitución, que el Estado tiene la obligación de defender el capital humano protegiendo entre otras la continuidad de sus medios de subsistencia, rehabilitación de las personas inutilizadas y al cobro de las prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el trabajo.

El Artículo 159 establece la libre asociación patronal y el derecho a la sindicalización como medio de defensa, por lo tanto los reclusos que laboren para empresas públicas o privadas y que tengan beneficios de la contratación colectiva gozarían de estos por ser derechos laborales de todos los trabajadores en Bolivia establecidos por la Legislación Laboral; de todo lo antes expuesto se debe concluir que las garantías constitucionales brindan protección a los derechos laborales a todo trabajador sin tomar en cuenta su condición social como lo dispone el Artículo 6 en su párrafo I: *“ Todo ser humano... Goza de los derechos, libertades y garantías reconocidos por esta Constitución, sin distinción de..., condición económica o social, u otra cualquiera”*.

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 162, los derechos son de orden público, es decir de cumplimiento obligatorio. Para lo cual está pautado en la Ley que no se podrá establecer: 1. Disposiciones retroactivas salvo que la ley expresamente lo determine 2. Así mismo la Norma Constitucional establece que los derechos y beneficios laborales son irrenunciables, por lo tanto es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de los derecho laborales, de allí que la condición de condenado no sería causal para que se alegara en cualquier momento la terminación de la relación laboral por esa condición y para que el interno-trabajador renunciara al cómputo, según la normativa laboral, de sus jornadas extraordinarias de trabajo para el beneficio de la redención de la pena.

Partiendo de los supuestos constitucionales de que todos tienen derecho al trabajo y de que el Estado garantiza este derecho, se debe concluir que por la universalidad del contenido de los referidos artículos se debe precisar que el interno-trabajador en Bolivia debe gozar ampliamente de este derecho y además que es un deber que está dado dentro de su capacidad, sus posibilidades. Para terminar, todo lo anteriormente planteado debe estar establecido en la Ley y los Reglamentos y se deben adoptar las medidas que garanticen este derecho a los reclusos en los establecimientos penitenciarios para opten a contar con un cómputo justo de sus jornadas extraordinarias de trabajo para el beneficio de la redención de la pena.

3. BASES LEGALES DE BOLIVIA EN BENEFICIO DEL INTERNO TRABAJADOR

Como punto principal de la investigación está la necesidad de aplicar principios y normas laborales y penales en beneficio del interno para el cómputo de su jornada de trabajo a los fines de la redención de la pena, cuya normativa se encontraría además de la Ley General del Trabajo en la Ley de Ejecución Penal y Supervisión del año 2001, el cual tiene como base la reinserción social del penado, el trabajo de los reclusos, la asistencia médica integral y los servicios educativos, culturales y deportivos, a modo de insertar a todos aquellos penados de los centros penitenciarios bolivianos a una actividad, en principio de despeje psicológico y en relación al caso del presente estudio, como es el trabajo de los penados, a garantizar una estabilidad económica tanto para él como para sus familiares, de forma que estos instrumentos legales buscan crear los hábitos del trabajo lo cual procura su readaptación a la sociedad.

Ante la vigencia de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión (LEPS), se vio la necesidad de reglamentar la misma y para tales efectos el 26 de julio de 2002 fue decretado el Reglamento de Ejecución de Penas Privativas de Libertad, el cual va a desarrollar el contenido del derecho al trabajo del interno que prevé la ley.

Otro de los aspectos que se debe tomar en consideración es el adelanto que impulsa la Ley de Ejecución Penal y Supervisión en torno a las garantías del condenado en la ejecución de la pena y las fórmulas alternativas del cumplimiento de ésta y de la redención de la pena por el trabajo, por cuanto se debe tomar en consideración que este es un adelanto de los instrumentos legales del cual goza el penado, por que una vez que este manifieste su voluntad de trabajar a las autoridades penitenciarias, estas deberán gestionar lo relativo a la incorporación del solicitante al trabajo penitenciario. Tomando en consideración la cualidad del individuo, mediante las clasificaciones, el trabajo puede realizarse dentro del recinto penitenciario o extramuro.

4. LA LEY DE EJECUCIÓN PENAL Y SUPERVISIÓN Y EL TRABAJO DEL PENADO

De acuerdo con lo establecido en la Ley de Ejecución Penal y Supervisión en su Artículo 3, la finalidad de la pena es proteger a la sociedad contra el delito y “lograr” la enmienda, readaptación y reinserción social del penado y esta tiene que ser “...,a través de una cabal comprensión y respeto de la Ley”, entendiéndose que durante el periodo de la ejecución de la pena y el cumplimiento de la misma, deben estar enfocados hacia el respeto de los derechos inherentes a la persona humana, los cuales han sido consagrados en la Constitución y en las leyes así como en los tratados internacionales suscritos por la república. Así mismo, el Art. 2 (Principio de Legalidad) en su párrafo tercero dispone lo siguiente: “*Las únicas limitaciones a los derechos del interno son las emergentes de la condena y las previstas en esta Ley; fuera de ellas no es aplicable ninguna otra limitación*”, de este modo la Ley emplaza a los juzgados de ejecución a los fines de que amparen al penado en el ejercicio de sus derechos individuales, inclusive los colectivos y difusos que le correspondan a este. Entre los cuales encontramos el derecho del trabajo que tienen los penados y el goce del ejercicio de los mismos, así como los beneficios que de ellos se desprenden, como es el caso de los cómputos de las jornadas de trabajo de los internos, ya sean jornadas ordinarias o extraordinarias, las que deberán realizarse al amparo de la normativa laboral utilizando para ello las técnicas correspondientes para el quantum de las mismas.

El texto de los Arts. 5, 7 y 9 de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión respaldan lo expresado, de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 5. (Respeto a la Dignidad).- En los establecimientos penitenciarios, prevalecerá el respeto a la dignidad humana, a las garantías constitucionales y a los derechos humanos. Queda prohibido todo trato cruel, inhumano o degradante.

Quien ordene, realice o tolere tales conductas, será pasible de las sanciones previstas en el Código Penal, sin perjuicio de otras que le correspondan”.

“ARTICULO 7. (Igualdad).- En la aplicación de esta Ley, todas las personas sin excepción alguna, gozan de igualdad jurídica. Queda prohibida toda discriminación de raza, color, género, orientación sexual, lengua, religión, cultura, opinión política, origen, nacionalidad, condición económica o social”.

“ARTICULO 9. (Derechos y Obligaciones).- La persona privada de libertad es un sujeto de derechos que no se halla excluido de la sociedad. Puede ejercer todos los derechos no afectados por la condena o por esta Ley y, debe cumplir con todos los deberes que su situación legalmente le imponga”.

Para los efectos de interpretación y aplicación de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión y su Reglamento, se debe acudir al Art. 14 (Interpretación) donde se menciona como fundamento de los mismos a los “principios” consagrados en la Constitución Política del Estado y en los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por nuestro país y de acuerdo al Art. 18 (Control Jurisdiccional) serán tanto el Juez de Ejecución Penal como el Juez de la causa, los que garanticen la observancia de los derechos y garantías constitucionales, internacionales y leyes a favor de los privados de libertad, lo que no ocurre con respecto a los derechos laborales de los penados y su aplicación al cómputo de la jornada de trabajo para la redención de la pena, porque actualmente sólo son consideradas las ocho horas para dicho efecto. Asimismo, el Art. 15 (Supremacía) dispone que los principios, garantías y derechos reconocidos por la LEPS, no podrán ser limitados por disposiciones de menor rango como ocurre con el Art. 58 (Criterios de Calificación) del Reglamento de Ejecución de Penas Privativas de Libertad que en su párrafo II. Dispone *“Cuando por las características de la actividad laboral realizada y previa comunicación a la Junta de Trabajo, el interno que trabaje más de ocho horas en una jornada, se le reconocerá tantas jornadas como periodos de ocho horas hubiere cumplido”*, hecho que representa una discriminación hacia el interno toda vez que se niega a reconocer los derechos laborales de que goza, eliminando los beneficios del trabajo en horario extraordinario que deben ser computados con el 100% de recargo, y si se trabaja en horario nocturno más el 25% de recargo, como actualmente gozan los trabajadores libres. Por lo tanto, al ser el Reglamento una disposición de menor rango no debería aplicarse el artículo mencionado porque es una limitación a los principios, garantías y derechos reconocidos por el Art. 14 de la LEPS.

En relación al trabajo de los internos, el Art. 181 de la LEPS señala como finalidad del trabajo penitenciario el *“... crear en el condenado, hábitos regulares de trabajo, promover su capacitación y creatividad con el fin de obtener un oficio o perfeccionar el que tuviere, para cubrir sus necesidades y las de su familia”*. Esta finalidad, concordante con los Arts. 156, 157 y 158 de nuestra Constitución Política

del Estado, se proyecta a que la población reclusa esté preparada para las condiciones de trabajo en libertad y que de esta manera el interno-trabajador pueda obtener un provecho económico y fortalecer las responsabilidades personales y familiares, así como estar preparado para su reinserción dentro de la sociedad.

Según el contenido los Artículos 184 y 185 de la LEPS el trabajo de los penados estará sometido a la planificación, organización, ejecución y supervisión según el caso de cada uno, por la Administración penitenciaria, a través de la Junta de Trabajo que funcionará en cada establecimiento penitenciario. Cabe destacar que el Ministerio de Gobierno creó para tales fines la Dirección Nacional del Régimen Penitenciario, con la intención de actualizar los datos de la población penitenciaria y la condición de estos, clasificándolos en procesados y penados, de estos últimos es que se ocupa el presente estudio, ya que son los que están cumpliendo condena por una sentencia ejecutoriada. La organización y supervisión tiene como finalidad tomar en cuenta las condiciones, destrezas y habilidades para el trabajo y una vez clasificado será colocado en el entorno mas adecuado para él.

Según el Art. 185 (Funciones) de la LEPS.- La Junta de trabajo entre una de sus funciones tiene la de “Promover la organización de Sistemas y Programas de formación y reconversión laboral tendientes a lograr competitividad en el mercado laboral externo”. También el Art. 186 (Adquisición Preferente) dispone que “la Administración Pública y los Organismos Descentralizados, con preferencia encomendarán los trabajos que demanden sus necesidades, a los talleres de los establecimientos penitenciarios”. Estos artículos dan preferencia al trabajo de los sentenciados de conformidad con el desarrollo, exigencias y expansión de las necesidades internas de la nación, como lo son el desarrollo agroalimentario e industrial, esto por citar un ejemplo.

En el segundo párrafo del Artículo 182 (Reglas Básicas) de la citada Ley se hace referencia a que *“El condenado, no podrá ser obligado a trabajar sin justa remuneración y no más de ocho horas diarias”*. Dando a entender que el penado goza de sus derechos laborales que deben ser respetados, además se debe considerar que al mencionar la frase “justa remuneración” se refiere a todo el contenido que encierra la remuneración, toda vez que la misma encierra el precio del trabajo, el precio que se le asigna a nuestra fuerza de trabajo y encierra también al pago de los beneficios que derivan del trabajo, en este caso al beneficio de la redención de la pena. Asimismo, si de relaciones laborales, como requisitos de contratos de trabajo, se trata, estaríamos frente a una contraprestación, toda vez que el interno se somete voluntariamente mediante un contrato verbal de trabajo, donde elige el trabajo y lo comunica a la Junta de

Trabajo, quién aceptará y registrará al interno trabajador otorgándole además una tarjeta de control. No se debe olvidar que la Junta es quién organizará y supervisará el trabajo realizado por el penado. Además existiría una relación obrero patronal donde el penado se encuentra a disposición del patrón que viene a ser la Junta de Trabajo, si en principio el trabajo del interno viene a ser voluntario una vez aceptado el tratamiento penitenciario la ejecución del trabajo viene a ser obligatorio para el penado (Art. 180).

De tal forma que, siendo el interno-trabajador reconocido como un trabajador libre, que goza de todos los derechos laborales, es menester reconocerle las horas extraordinarias trabajadas, como se reconoce a todo trabajador libre para el pago de su salario, que en este caso viene a ser la misma remuneración, el no hacerlo desconocería lo establecido por la Ley General del Trabajo respecto a la jornada extraordinaria de trabajo y se estaría obligando a renunciar a este derecho a los internos-trabajadores, hecho que viene a ser inconstitucional porque los derechos y beneficios reconocidos a favor de los trabajadores no pueden renunciarse (Art. 162 de la Constitución Política del Estado).

5. LA REDENCIÓN DE LA PENA Y SU CÓMPUTO

Según el Art. 138, el interno puede redimir la condena impuesta en razón de un día de pena por dos días de trabajo o estudio, cumpliendo previamente con siete requisitos. Asimismo, este artículo señala que para efectos de la redención el interno puede trabajar desde el primer día de su permanencia en el recinto penitenciario.

Con respecto a la jornada de la redención de la pena, el Artículo 139 dispone lo siguiente:

“(Jornada de Redención).- La jornada de redención será de 8 horas diarias. El interno podrá distribuir esta jornada entre estudio o trabajo, con autorización de la Administración”.

Este artículo solo reconoce la jornada de 8 horas de trabajo, lo cual viene a coincidir con la Ley General del Trabajo, sin embargo, existe un vacío legal en cuanto al trabajo realizado en horario extraordinario, en feriados y domingos, desamparando de esta forma al interno-trabajador, quién muchas veces sale

perjudicado porque sus horas extraordinarias de trabajo no son tomadas en cuenta a momento de elaborarse el cómputo de trabajo para la redención de la pena. Obligándolo de esta forma a renunciar al derecho de que se le compute sus jornadas extraordinarias de acuerdo a la norma general laboral.

El artículo 140 se refiere al nuevo cómputo de la pena, de la siguiente manera:

“A pedido del interno, el Director del establecimiento, remitirá al Juez de Ejecución Penal, la documentación que acredite el tiempo de trabajo o estudio realizado por el condenado, con el objeto que el juez le conceda la redención y efectúe el nuevo cómputo”.

Entendiéndose que una vez que el interno trabajador haya cumplido las dos quintas partes de su condena podrá pedir un nuevo cómputo de su condena, mismo que se obtiene mediante la redención de la pena, que no es otra cosa que la suma del tiempo trabajado al tiempo de privación de libertad, el que dará un efecto reductor a la pena impuesta.

Finalmente se tiene el Art. 157 que se refiere al sistema progresivo de ejecución penal, el mismo que consiste “en el avance gradual en los distintos períodos de tratamiento, basados en la responsabilidad y aptitudes del condenado en los regímenes de disciplina, trabajo y estudio”.

El sistema progresivo tiene las siguientes etapas: de observación y clasificación iniciales; de readaptación social en un ambiente de confianza; de prueba y, de libertad condicional.

La actual Ley de Ejecución Penal y Supervisión, en armonía con el artículo 10.3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, sostiene como pilar fundamental del régimen penitenciario, la reforma y readaptación social de los penados.

El legislador patrio consideró que el trabajo y el estudio de los sentenciados a cumplir la pena en los recintos penitenciarios es uno de los medios idóneos para la rehabilitación del recluso, así mismo se establece que el trabajo será de forma voluntaria y que el mismo puede realizarse dentro o fuera del

recinto, siempre tomado en consideración las previsiones de las leyes respectivas y con las modalidades establecidas.

Esta disposición nace con la necesidad de abordar la rehabilitación de los sujetos penados y como forma de redimir la pena por la realización de alguna actividad laboral a los efectos de la liquidación de la condena tomando en cuenta el tiempo destinado al trabajo mientras el penado se encuentre en el reclusorio, se toma como base en razón de que se descuenta un día de internamiento por cada dos días de trabajo.

Todo lo anterior no menoscaba los derechos laborales que por ley corresponden como contraprestación por el trabajo realizado por los individuos sometidos a los supuestos establecidos en esta norma. Es decir, si bien es cierto que lo que persigue el beneficio de la redención de la pena es remediar o salvar la condena impuesta al individuo a través del trabajo, no es menos cierto que los derechos derivados de dicha prestación están amparados por las disposiciones constitucionales y laborales vigentes, lo cual garantiza al penado no sólo la redención de la pena sino su reinserción social, estabilidad económica y su seguridad social, pues de lo contrario sería la renuncia de estos derechos lo que por ley está vedado o prohibido. Para que el penado goce de este beneficio las actividades que realice y sean reconocidas a los efectos de la redención de la pena son: La producción en cualquier rama de la actividad económica, siempre que haya sido autorizada por la Junta de Trabajo del recinto penitenciario (Art.183º MODALIDADES DEL TRABAJO.- El trabajo podrá realizarse de acuerdo a las siguientes modalidades: 1. Centralizado por la administración penitenciaria; 2. Bajo relación de dependencia; 3. Por cuenta propia del condenado; 4. Mediante el sistema cooperativo; 5. Mediante el sistema societario; y 6. Otras establecidas por Ley).

6. EL REGLAMENTO DE LA LEY DE EJECUCIÓN PENAL Y SUPERVISIÓN Y EL TRABAJO PENITENCIARIO

CAPÍTULO VII, SECCIÓN I, TRABAJO

En relación al trabajo de los internos el Artículo 52 del Reglamento de Ejecución de Penas Privativas de Libertad establece como derecho y como deber que todos los condenados tienen con respecto al derecho al trabajo. Para tales efectos se debe tomar en consideración el numeral 4 del mismo artículo que dispone que el trabajo penitenciario se desarrollará tomando en cuenta su carácter formativo, productivo y creador o

conservador de hábitos laborales, con el fin de preparar al penado para las “condiciones normales de trabajo en libertad”. Reiterando de esta forma lo dispuesto en la LEPS con respecto a que la finalidad del trabajo penitenciario se proyecta a que la población reclusa esté preparada para las condiciones de trabajo en libertad y que de esta manera el mismo pueda obtener un provecho económico y fortalecer las responsabilidades personales y familiares, así como estar preparado para su reinserción dentro de la sociedad. Asimismo, el numeral 7 del mismo artículo se refiere a que el trabajador penitenciario “Gozará de la protección de la legislación vigente en materia laboral según la modalidad de trabajo dispuesta”. Entendiéndose de esta forma que el interno trabajador debe tener pleno goce de los derechos laborales y el beneficio de los mismos, que le permitan obtener un justo cómputo para la redención de la pena.

Es de suma importancia el contenido del Artículo 54 (Normas Aplicables) el cual establece:

“Las modalidades de trabajo sometidas a relación de dependencia, mediante sistemas cooperativos y societarios u otros que se establezcan, se regirán en lo aplicable por las normas establecidas por el Código Civil, Código de Comercio, Ley General de Trabajo y Normas especiales sobre la materia tomando en cuenta la modalidad de trabajo elegida”.

Por lo tanto los derechos de los trabajadores penados son protegidos por la legislación nacional y por ningún concepto los derechos de estos son irrenunciables, de igual manera las discriminaciones por la condición social del interno trabajador quedan prohibidas expresamente por la Ley.

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 55 (MODALIDADES DE TRABAJO POR CUENTA PROPIA) el interno trabajador que trabaja por cuenta propia es reconocido para los efectos de la redención de la pena ya que a diferencia de las modalidades de trabajo centralizado esta se caracteriza porque los materiales e insumos son adquiridos por el propio interno.

En base a lo establecido en el Artículo 57 (CONTROL), existe un control al trabajo del interno, porque la actividad laboral debe ser registrada ante la Junta de Trabajo y el interno recibe una Tarjeta Personal de Control donde conste la relación entre el trabajo realizado y las horas cumplidas a efectos de la redención. Asimismo, en el Art. 58 (CRITERIOS DE CALIFICACION) en su párrafo II, dispone lo siguiente:

“Cuando por las características de la actividad laboral realizada y previa comunicación a la Junta de Trabajo, el interno que trabaje más de ocho horas en una jornada, se le reconocerá tantas jornadas como periodos de ocho horas hubiere cumplido”.

Como se puede apreciar en los artículos 57 y 58 arriba mencionados por una parte se establece la relación laboral entre el penado y la Administración Penitenciaria, porque éste último a través de la Junta de Trabajo supervisará el trabajo del penado. Y por otra parte, discrimina el trabajo del interno-trabajador porque le da un trato diferente a las horas extraordinarias trabajadas por el interno que tiene los mismos derechos que un trabajador libre, obligándolo a renunciar al cómputo de sus jornadas extraordinarias según lo establecido por la Ley General del Trabajo. Los jueces de ejecución penal con la excusa de acatar lo dispuesto por una norma de rango inferior (un reglamento) son cómplices de esta discriminación hacia el interno-trabajador de los recintos penitenciarios, cuando deberían velar por los derechos constitucionales de los mismos.

7. COMPUTO DE LA JORNADA DE TRABAJO DEL INTERNO

Solamente existe un artículo que hace referencia a las horas de trabajo cumplidas, que a la letra dice lo siguiente:

“ARTÍCULO 58.- (CRITERIOS DE CALIFICACIÓN)

- I. En el establecimiento de la relación entre el trabajo realizado por el interno y las horas cumplidas a efectos de la redención, la Junta de Trabajo tendrá en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:*
 - 1. Las posibilidades concretas de adquirir capacitación laboral en el establecimiento.*
 - 2. Las posibilidades concretas de realización de actividades laborales en el establecimiento.*
 - 3. El nivel de esfuerzo empleado en la actividad desarrollada, en atención a la complejidad de la actividad y la destreza del interno.*
 - 4. Los parámetros fijados por Juntas de Trabajo de otros establecimientos.*

- II. *Cuando por las características de la actividad laboral realizada y previa comunicación a la Junta de Trabajo, el interno que trabaje más de ocho horas en una jornada, se le reconocerá tantas jornadas como periodos de ocho horas hubiere cumplido”.*

En el segundo párrafo se puede apreciar que si bien se toma en cuentas las horas extraordinarias no se las computa como dispone la Ley General del Trabajo, hecho que resulta contradictorio, en este caso debe tomarse en cuenta los principios laborales que favorecen también al interno-trabajador, incluso para el beneficio de la redención de la pena.

Una vez analizado el contenido del Reglamento de Ejecución de Penas Privativas de Libertad se debe señalar que hasta el 15 de diciembre de 2004, el mencionado instrumento legal no ha sufrido modificación, salvo la promulgación de la ley no. 2926 llamada de Oportunidades que fomenta el trabajo del interno, impulsando además la creación de Centros de Producción y Capacitación en las cárceles. Por lo tanto, no se ha efectuado una modificación que favorezca al interno-trabajo respecto a su cómputo de la jornada extraordinaria de trabajo para el beneficio de la redención.

8. LA LEY GENERAL DEL TRABAJO Y SU APLICACIÓN EN BENEFICIO DEL INTERNO PARA LA REDENCIÓN DE LA PENA

La Ley General del Trabajo (LGT) se aplica con carácter general a los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, como a las explotaciones del Estado y cualquiera asociación pública o privada, aunque no persiga fines de lucro, salvo las excepciones que se determinan en el Artículo 1. Los trabajadores de empresas agropecuarias están regulados por disposición especial e incorporados a la LGT. (Art. 41 y la cláusula cuarta de las disposiciones finales de la Ley 1715, de 18 de octubre de 1996). No están sujetos a la LGT los funcionarios y empleados públicos del Estado, quienes para su sustento y funcionamiento reciben dinero directamente del Tesoro General de la Nación (TGN).

El D.S. 23570, de 26 de julio de 1993 especifica: concordante con el Art. 2 del Decreto Supremo 28699, de 1º de mayo de 2006, lo siguiente:

“Art. 1.- Las características esenciales de la relación laboral son objeto del ámbito de aplicación, constituyendo estas:

- *La relación de dependencia;*
- *La relación de subordinación;*
- *Trabajar por cuenta ajena y;*
- *Percibir una remuneración o salario en cualquiera de sus formas de manifestación;*

Art. 2.- Toda persona natural que preste servicios intelectuales o materiales a otra, sea ésta natural (es decir hombre o mujer físicamente natural) o jurídica (sujeto de derechos y obligaciones que no es persona natural o física, sino una institución o empresa), en cuya relación concurren las características señaladas en el artículo primero, se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo y goza de todos los derechos reconocidos en ella, sea cual fuere el rubro o actividad que se realice, así como la forma expresa del contrato o de la contratación verbal si fuera el caso.

Art. 3.- Todo pago pactado, efectuado o por efectuarse, en contraprestación a los servicios acordados a que se refiere el artículo precedente, en cualquiera de sus modalidades constituye forma de remuneración o salario, entre otros el sueldo mensual, el pago quincenal, el pago semanal, el jornal, el pago por horas, el pago de comisiones, el pago por obra o producción, el pago a porcentaje, el pago en metálico, el pago en especie cuando esté permitido, etc.

Art. 6.- Todo pago pactado, efectuado o por efectuarse, en contraprestación a los servicios acordados a que se refiere el artículo 2 del presente Decreto Supremo, en cualquiera de sus modalidades constituye forma de remuneración o salario, entre otros el sueldo mensual, el pago quincenal, el pago semanal, el jornal, el pago por horas, el pago de comisiones, el pago por obra o producción, el pago a porcentaje, el pago en metálico, el pago en especie cuando esté permitido, etc”.

En materia de derecho laboral rige el principio de la “Primacía de la Realidad”, que implica: la veracidad de lo que ocurre en los hechos sobre cualquier formalidad; por lo que para saber si una relación está

amparada por la LGT y diferenciarla del campo civil, sólo tenemos que advertir en dicha relación de trabajo, la existencia de las características esenciales de la relación laboral, independientemente de la denominación o nombre que se le dé al contrato, lo contrario sería un fraude legal que no implica renuncia a derechos que no se pueden renunciar, aunque se estampe la firma en un documento. Por lo que se deduce que el trabajo como hecho social al estar regulado por las normas contenidas en la Ley General del Trabajo, regulando de esta forma las relaciones entre los sujetos que intervienen en la relación laboral, desencadena que los derechos laborales de los penados se rijan por lo pautado en la mencionada Ley, cumpliéndose de esta forma que en materia penitenciaria exista la protección laboral para los internos-trabajadores como se puede observar en el del Reglamento de Ejecución de Penas Privativas de Libertad, en cuyos artículos 52 numeral 7 y Art. 54 establece que las relaciones laborales de la población reclusa se regirán por la Ley General del Trabajo entre otras.

En el Artículo 4, la Ley General del Trabajo establece *“Los derechos que esta Ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables, y será nula cualquier convención en contrario”*, disposición concordante con el Art. 162 de la Constitución Política del Estado.

A este respecto Marco A. Dick (DICK: 2006) expresa que *“esta medida requiere mayor aplicabilidad, especialmente para impedir que se vulneren derechos laborales, evitando el fraude legal simulados al campo civil.*

Al respecto se puede acotar que debido a factores de orden social (por ignorancia), económico (necesidad), por violencia o cualquier otra circunstancia el trabajador muchas veces está obligado a aceptar cualquier condición de trabajo por la urgencia del mismo; pero, el legislador ya anticipó este aspecto en la Ley, pudiendo ahora el trabajador reclamar todo lo que le fue negado y que por derecho le corresponde, aunque haya firmado contratos contrarios a la Ley y ajenos a los principios normativos del Derecho del Trabajo; éstos Derechos Laborales son inherentes al hombre (que por su naturaleza no pueden separarse del ser trabajador como ser humano), por lo tanto se hallan fuera del comercio, renunciar a ellos se asemeja – para ser más explícito – a renunciar al derecho a la libertad, a la vida, a la salud, o la integridad física, por ser de orden público; esto quiere decir que, están considerados como derechos fundamentales tal cual expresa la C.P.E. en su Art. 162: “Las disposiciones sociales son de orden público. Los derechos y beneficios reconocidos a favor de los trabajadores no pueden renunciarse y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos”, por ello, la Ley no le permite al trabajador optar por ésta decisión, que inclusive está regulada por el Código Civil en su Art. 21 sobre la naturaleza de los derechos de la personalidad y su limitación que expresan “Los derechos de la

personalidad son inherentes al ser humano y se hallan fuera del comercio. Cualquier limitación a su libre ejercicio es nula cuando afecta al orden público o a las buenas costumbres”.

El Artículo 121 de la Ley General del Trabajo, concordante con el Decreto Supremo 21615, de 29 de mayo de 1987, establece lo siguiente *“Los Jueces de Trabajo y Seguridad Social, sancionarán las infracciones a leyes sociales, con multas de Bolivianos un mil a Bolivianos diez mil, según los casos individuales de infracción”.*

Esta norma brinda protección especial a todos los trabajadores bolivianos y extranjeros residentes en el territorio a los fines que sus derechos no sean vulnerados por otras normativas que den preferencia a lo tutelado por el fuero laboral, ya que los derechos de los trabajadores son derechos privilegiados por ser de carácter social y de orden público.

El Artículo 6 de la LGT, establece que el contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente o por escrito, y su existencia se acreditará por todos los medios legales de prueba, asimismo, constituye ley entre las partes siempre que hay sido legalmente constituido, y a falta de estipulación expresa, será interpretado por usos y costumbres de la localidad. Entendiéndose que para que surja efectos legales no requiere necesariamente de solemnidades o que sea por escrito, aunque es una obligación patronal; se caracteriza porque permite a los contratantes acreditar su existencia por todos los medios legales de prueba, ya sean estos documentos públicos, privados, rúbricas, confesión judicial, las inspecciones, los testigos y finalmente las presunciones e indicios. Además en materia laboral existe el principio procesal de la inversión de la prueba, es decir que al patrón le corresponde demostrar si los derechos y beneficios reclamados han sido retribuidos o sí en su defecto no le corresponden, en cambio al trabajador solo le corresponde demostrar la prestación de servicios. Además, el Juez en materia laboral no tiene que regirse por una tabla de valoración de pruebas, sino por su sana crítica.

Con respecto a los internos trabajadores, existe un acuerdo en parte expreso y en parte tácito de voluntades, mediante el cual se crean obligaciones y derechos entre el empleador que vendría a ser la Administración Penitenciaria y el penado, situación que debe ser regulada según las normas laborales. La administración penitenciaria a través de la Junta de Trabajo viene a ser el empleador porque él es el que está interesado en la reinserción social del privado de libertad, a través del trabajo en este caso, de esta forma contrata tácitamente al interno quién voluntariamente acepta trabajar para ser reinsertado a la sociedad y obtener el beneficio de la redención de la pena, que viene a ser la remuneración o pago por su

trabajo. Según el Art. 5 del D.S. 28699 de 1º de mayo de 2006, debe prevalecer el principio de la realidad sobre la relación aparente, no se puede encubrir una relación laboral.

Ampliando este punto, tenemos en el Art. 27: *“El patrono que emplee trabajadores afiliados a asociaciones de trabajadores, estará obligado a celebrar con ellas contratos colectivos de trabajo cuando lo soliciten”*. En las penitenciarias existen muchas asociaciones de internos trabajadores que desconocen los derechos laborales y por este motivo no exigen sus derechos.

Respaldando la afirmación de que el Estado sería el patrón, tenemos que el D.S. 1060 de 25 de febrero de 1948 obliga al patrón a extender un certificado de trabajo una vez fenecida la relación obrero-patronal y establece las características de éste. En este punto surge una pregunta ¿quién certifica el tiempo que el interno trabajó?, la respuesta es sencilla la Junta de Trabajo de la Administración Penitenciaria, en representación de quién? En representación del Estado.

Por su parte el Art. 32 de la LGT, también, es aplicable a los internos trabajadores:

“ARTICULO 32º Se entiende por trabajo a domicilio el que se realiza por cuenta ajena y con remuneración determinada, en el lugar de residencia del trabajador, en su taller doméstico o el domicilio del patrono”.

Aplicándose al interno trabajador, el patrono viene a ser el Estado, en cuyo domicilio trabaja el interno.

La jornada efectiva o legal del trabajo se encuentra en el Art. 46 de la LGT que dispone: *“La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana...”*

Y el Art. 47, al respecto, dice: *“Jornada efectiva de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono. La jornada de trabajo podrá elevarse en caso de fuerza mayor y en la medida indispensable”*

Al respecto, debemos tener en cuenta que para medir la jornada efectiva de trabajo se requiere tres parámetros o requisitos que se basan en la subordinación y dependencia que se encuentra el trabajador con relación de su empleador: Estar a disposición del patrono, en el lugar de la faena (no necesariamente en las instalaciones), no poder disponer libremente de su tiempo. En ese sentido, si relacionamos la norma con la situación del interno-trabajador, comprobaremos la existencia de una subordinación del penado al obedecer los reglamentos establecidos por el patrón Estado, sometándose voluntariamente al tratamiento penitenciario mediante el trabajo, y una vez aceptado el tratamiento la ejecución viene a ser obligatoria por parte del interno-trabajador. Además, verificaremos que existe dependencia, porque el Estado controla al interno, le da comida y techo, si bien no hay dependencia salarial y no es considerado funcionario público, le exige cumplir con el trabajo acordado, para fines de subsistencia y tratamiento penitenciario, concediéndole adicionalmente un beneficio que se llama redención de la pena, que viene a ser el equivalente al beneficio similar a la vacación, años de servicio y jubilación de que gozan los trabajadores libres.

El Art. 41 de la LGT menciona: *“Son días hábiles para el trabajo los del año, con excepción de los feriados, considerándose tales todos los domingos, los feriados civiles y los que así fueren declarados ocasionalmente, por leyes y decretos especiales”.*

Por su parte el D.S. 21060 de 29 de agosto de 1985, en su Art. 67 en forma enunciativa dispone: *“Los días feriados con suspensión de actividades públicas o privadas son los días domingos; 1º de enero; lunes y martes de carnaval; viernes Santo; 1º de mayo; Corpus Cristi; 6 de agosto; 2 de noviembre; 25 de diciembre y en cada departamento, la fecha de sus efemérides”.*

La LGT en su Art. 52 hace mención que *“Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo...”*

El salario es un término genérico y comprensivo de todos los beneficios materiales con regularidad que recibe o puede recibir el trabajador como consecuencia de la prestación de sus servicios, por ello la legislación a enmarcado ésta amplitud en el D.S. 1592 de 19-04-49, que dispone: *“Se entiende por sueldo o salario la remuneración total en dinero que perciben los trabajadores como retribución a su labor, encontrándose involucrados dentro de éstos términos, el salario básico incluyendo porcentajes, comisiones, recargos por feriados y domingos trabajados, bonos de antigüedad, bonos reconocidos por acuerdos bilaterales y que tengan carácter de permanencia, regularidad y continuidad”.*

En los artículos anteriores queda claramente definido que no se permitirá el pago del trabajo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que quiera sustituirse la moneda. Podrá estipularse como parte del salario, cuando ello conlleve un beneficio social para el trabajador, la dotación de vivienda, la provisión de comida y otros beneficios de naturaleza semejante, en nuestro caso específico el beneficio de la redención de la pena de los internos-trabajadores.

El Dr. Mario Olmos Osinaga, autor del Compendio de Derecho Laboral (Pag. 95), respalda lo sostenido con respecto a que el salario encierra beneficios que no siempre son medibles en dinero, en el texto del Auto Supremo de 21 de septiembre de 1966 que decreta lo siguiente:

“La LGT y su Reglamento llaman remuneración a lo que se percibe en dinero en pago de su trabajo que se refiere a toda mejora del salario otorgado por ley o por la voluntad del empleador, pero de ningún modo alude a las prestaciones otorgadas en calidad de socorro, auxilio o protección del trabajador o su familia que por su naturaleza se excluyen para englobar en el sueldo a los subsidios familiares y matrimoniales ya que no responde al sentido del Art. 52 de la Legislación Social”. (OSINAGA: 1994)

Como se ha podido comprobar, en la Ley General del Trabajo no se menciona específicamente a los internos-trabajadores de los distintos centros penitenciarios de Bolivia, por cuanto en su texto no se hace referencia alguna a este punto, pero tampoco lo excluye del goce de estos derechos. Deduciéndose que existe un vacío legal toda vez que de manera reiterativa se ha olvidado al interno-trabajador en el sistema legal laboral en cada una de las reformas hechas a la mencionada Ley.

9. DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

“Artículo 2º Para la interpretación de la ley y del presente Reglamento, toda vez que se emplee la palabra “trabajador” se entenderá conjuntamente a empleados y obreros;...”

Su Artículo 6 dispone lo siguiente:

“El contrato individual de trabajo constituye la ley de las partes, a reserva de que sus cláusulas no impliquen una renuncia del trabajador a cualquiera de los derechos que le son reconocidos por las disposiciones legales y por los contratos colectivos; a falta de estipulaciones expresas, será interpretado por los usos y costumbres de la localidad”

“Artículo 30° Durante los días domingos y feriados no podrán realizarse otros trabajos que los especificados en el Decreto Supremo de 30 de agosto de 1927”

El Decreto Reglamentario de 30 de agosto de 1927 prohíbe el trabajo en domingo a excepción de determinados servicios públicos y actividades especiales.

“Artículo 31° Los trabajadores que hubiesen trabajado en días feriados, por estar comprendidos sus servicios en algunas de las excepciones indicadas en el artículo 30, tendrán derecho, a elección del patrono, a una compensación de descanso con otro día de la semana en curso o para ser pagados con un 100% de recargo sobre el salario normal”.

“Artículo 35° Se considerará como duración del trabajo, a los fines del artículo 47 de la ley, el tiempo durante el cual el trabajador permanezca a disposición del patrono en el lugar de la faena, sin poder disponer libremente de su tiempo”.

En este caso nuevamente vemos la aplicabilidad de esta normativa al interno-trabajador, toda vez que este se encuentra a disposición de la administración penitenciaria durante la jornada de trabajo o tratamiento penitenciario.

“Artículo 39° Remuneración o salario es el que percibe el empleado o trabajador en dinero, en pago de su trabajo, incluyéndose en esta denominación, las comisiones y participaciones en los beneficios, cuando éstos invistan carácter permanente”.

Con respecto a esta disposición se debe tomar en cuenta que el precio por el trabajo realizado por el interno-trabajador viene a ser el beneficio de la redención de la pena.

“Artículo 41º Para el cómputo de las horas extraordinarias se llevará un registro especial, según el modelo que apruebe la Inspección General del Trabajo”.

La administración penitenciaria, mediante la Junta de Trabajo lleva un registro de las horas trabajadas por los internos sometidos al tratamiento.

“Artículo 165º (D.S. 21615 de 29 de mayo de 1987) Los jueces de Trabajo y Seguridad Social, sancionarán las infracciones a leyes sociales, con multas de Bolivianos un mil a Bolivianos diez mil, según los casos individuales de infracción”.

Como hemos podido apreciar y de manera similar a la Ley General del Trabajo, se dispone para todos los trabajadores sin excepción, sean estos libres o privados de libertad. Donde los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos ni aunque quisieran.

10. SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL

El Artículo 228 de la Constitución Política del Estado dicta que:

“La Constitución Política del Estado es la Ley suprema del ordenamiento jurídico nacional. Los tribunales, jueces y autoridades la aplicarán con preferencia a las leyes, y éstas con preferencia a cualesquiera otras resoluciones”

Asimismo el Art. 229 dispone:

“Los principios, garantías y derechos reconocidos por esta Constitución no pueden ser alterados por la leyes que regulen su ejercicio ni necesitan de reglamentación previa para su cumplimiento”.

Por lo tanto, en caso de conflicto entre normas constitucionales, legales, reglamentarias y demás derivadas del Estado, se aplicará la norma constitucional favorable al trabajador.

El presente principio de supremacía de la Constitucionalidad, está basado en la jerarquía de las leyes, por lo que Kelsen, (KELSEN: 1981) se refirió a la estructura jerárquica del orden jurídico, que tiene consecuencia muy importante para el problema de la interpretación de las normas individuales, en síntesis que toda norma debe ser interpretada para su aplicación. Con respecto al derecho del trabajo de los privados de libertad, cuando haya conflicto en la aplicación de una norma o que las normas sean de igual jerarquía, se aplicará aquella que sea mas favorable al in dubio pro operario (trabajador).

EL DECRETO SUPREMO N° 28699, en su Artículo 4°, ratifica la vigencia plena de los principios del Derecho Laboral, entre los cuales se enuncia:

a) Protectorio o de tutela de los trabajadores, que se entiende en base a las siguientes reglas:

Principio in dubio pro operario, en atención al cual en caso de plantearse dudas razonables en la interpretación de una norma, deberá adoptarse aquella que más favorezca al trabajador.

Principio de la condición más beneficiosa, que indica que en caso de existir una situación concreta anteriormente reconocida ésta debe ser respetada, en la medida que sea más favorable al trabajador, ante una nueva norma que se ha de aplicar.

b) Presunción de continuidad de la relación laboral, donde a la relación laboral se le atribuye la más larga duración imponiéndose al fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción y la sustitución, por virtud de la cual en caso de duda sobre la extinción o no de ésta, deberá resolverse a favor de su subsistencia.

c) El principio intervencionista por la que el Estado ejerce tuición en el cumplimiento de los derechos sociales de los trabajadores y empleadores.

d) El principio de la Primacía de la realidad o de los hechos, donde prevalece la veracidad de los hechos a lo determinado por acuerdo de partes, es decir que solo toma en cuenta los hechos frente a la forma o apariencia de los actos derivados de la relación jurídica laboral.

e) El Principio de no discriminación, por la que se excluyen diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable respecto a otros trabajadores, con los que mantenga responsabilidades o labores similares. Que evita la discriminación de los trabajadores ya sea por razones de género o preferencia sexual, condición social, raza, religión, ideología política, actividad sindical, o cualquiera otra fundada en criterios de relevancia incompatibles con el ordenamiento jurídico.

Finalmente indica el presente artículo que la enumeración de los principios laborales arriba mencionados, no son excluyentes con principios establecidos anteladamente, ni con las que pudieran incorporarse con posterioridad. Dentro de estos principios se encuentran los siguientes: Protección o tutela de los derechos de los trabajadores; regla de la norma mas favorable o principio de favor, esto es la aplicación de aquella norma que mas favorece al trabajador; principio de la conservación de la condición laboral mas favorable, sobre aquellos derechos que se encuentren irrevocables, e incorporados al patrimonio del trabajador; la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores sin importar cual sea su fuente, por solo citar algunos de los principio que protege al trabajador y a su entorno laboral.

11. INTERPRETACIÓN DEL DERECHO LABORAL

Para el tratadista Naranjo Ponce (NARANJO: 1977), refiere que el tratadista Ernesto Krotos Chin, dijo que, en relación a las nuevas tendencias o corrientes de interpretación que existen en el Derecho en general, corrientes tendientes a afianzar el concepto de la solidaridad social dentro de la legislación positiva, no puede negarse que el Derecho del Trabajo ha tomado auge en tal sentido y la jurisprudencia ha ido resolviendo en base al espíritu de la Ley los conflictos planteados en relación con los derechos de los trabajadores. Es decir se ha visto en el Derecho del Trabajo un campo propicio para la formación de un llamado derecho intuitivo, en el sentido de que el intérprete debería traducir el sentimiento de justicia por el ambiente social, en el cual con preferencia actúa la legislación laboral.

Por otra parte el maestro y tratadista, Rafael Caldera (CALDERA: 1960) se refiere a la situación que se plantea con la interpretación y señala:

“La interpretación de las leyes laborales, los códigos de trabajo mas recientes previamente fijan los principios formativos de tales ordenamientos o están en las propias constituciones, y luego en caso de la interpretación, lo que estipulan es remitir al interprete a dichos principios; citando como ejemplo a nuestro código de trabajo continúa el actor que el silencio de la Ley a este respecto, debiendo entonces el interprete buscar por sí mismo las normas que han de guiarlo, progresivamente fijados por la doctrina y la jurisprudencia “.

A tal efecto el maestro Caldera enumera los principios doctrinarios básicos para la interpretación laboral, estimando los siguientes: a) la autonomía o mejor dicho, la especialidad de la legislación del trabajo; b) el carácter imperativo de las disposiciones; c) la intención proteccionista del legislador; d) la presunción de que el trabajador carece de libertad suficiente para defender sus intereses mientras se halla en estado de subordinación; e) la búsqueda del interés social del bien común que sirve de meta al legislador en este campo; f) la preocupación de la persona humana del trabajador, estimado por la doctrina como el motivo supremo para su protección; y g) la equidad, constitutiva del sello que el trabajador y el interprete ha querido marcadamente imprimir al Derecho del Trabajo.

12. CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO PENAL

LIBRO CUARTO

EJECUCIÓN PENAL

De acuerdo a las disposiciones de este Código el encargado del seguimiento y tutela del penado respecto del cumplimiento y demás determinaciones de la pena dentro del recinto penitenciario, es el Juez de Ejecución Penal (artículo 428 CPP), el cual velará porque a los condenados le sean garantizados sus derechos y en lo posible promover su reinserción social (Art. 55), toda vez que de acuerdo a la doctrina dominante, por el hecho de estar privados de su libertad no pierden su dignidad como personas.

A este efecto, el Artículo 429 (Derechos) dispone:

“El condenado durante la ejecución de la condena tendrá los derechos y garantías que le otorgan la Constitución, las Convenciones y Tratados internacionales vigentes y las leyes. A este efecto planteará ante el juez de ejecución penal las peticiones que estime convenientes”.

Dado que el condenado, ha perdido el derecho a la libertad por un tiempo debido al injusto penal cometido, lo cual no disminuye su condición de persona; y la pena, constituye un medio destinado a conseguir su enmienda y readaptación social; por lo tanto goza de los demás derechos fundamentales inherentes a su condición.

Sin embargo, no debemos olvidar que más allá de los derechos que se puedan reconocer al imputado y a la víctima, están los derechos de la sociedad que en definitiva requiere de seguridad para su desarrollo, ejercicio y vigencia plena de sus derechos colectivos, los mismos que también gozan de la protección jurídica del Estado, sin que ello se considere un atentado contra los derechos de los procesados y condenados. Este derecho de la sociedad está reconocido de forma expresa por el artículo 32.2. de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, que señala:

“Los derechos de cada persona están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bien común, en una sociedad democrática”.

El Pacto de San José, ha sido ratificado por Bolivia, mediante Ley N° 1430 de 11 de febrero de 1993, por lo tanto, forma parte del bloque de constitucionalidad.

Finalmente, el Art. 433 se refiere a la Libertad Condicional, que constituye, al igual que la redención de pena, un beneficio a favor del condenado, siempre y cuando éste haya cumplido las dos terceras partes de su condena y superado favorablemente las etapas del denominado “sistema progresivo de ejecución penal”. Constituyendo objeto de la pena la enmienda y readaptación social, Art. 55 inc. 3), cumplidas las etapas del sistema progresivo por parte del condenado, se presume que no es necesario que éste cumpla el saldo de su condena privado de su libertad por haberse logrado los objetivos señalados.

13. DERECHO COMPARADO

Esta investigación decidió abordar el estudio comparativo bajo análisis en el Derecho de Venezuela, por cuanto este se encuentra avocado a una reforma actual de su legislación en esta materia, lo cual podrá brindar una fructífera orientación.

Como seguimiento al Sistema Penitenciario y la aplicación de principios y normas laborales y penales en beneficio de los internos, es conveniente revisar algunas legislaciones internacionales, a tales efectos es preciso referirse al Sistema Constitucional, penal y laboral de Venezuela, partiendo de la inclusión del trabajo penitenciario de los reclusos y sus derechos laborales en la legislación del trabajo de esa hermana República. Previamente, es necesario precisar que Bolivia no contempla en su Constitución los derechos laborales de los penados ni promueve las actividades educativas y laborales del interno, contrariamente a los principios de protección de los Derechos Sociales que se enmarcan a abolir la exclusión social.

La legislación venezolana a diferencia de otros países ha logrado un gran avance en el tema de redención de la pena por trabajo, hecho que amerita su revisión para los fines de complementar la presente investigación.

13.1. LEGISLACION DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA EN FAVOR DEL INTERNO-TRABAJADOR

13.3.1. CONSTITUCIÓN

En la República Bolivariana de Venezuela, la redención de la pena existe en razón a la planificación de una determinada política penitenciaria y a la estimación de sus efectos en el proceso de la ejecución de las penas.

El aspecto en el que la redención de penas sirve a la estructuración de una política penitenciaria, obedece a la necesidad de dar solución a la congestión de los establecimientos.

EL TRABAJO PENITENCIARIO COMO DERECHO CONSTITUCIONAL

La protección de los derechos laborales de los internos se da mediante los siguientes artículos:

Artículo 272.- El Estado garantizará un sistema penitenciario que asegure la rehabilitación del interno o interna y el respeto a sus derechos humanos. Para ello, los establecimientos penitenciarios contarán con espacios para el trabajo, el estudio, el deporte y la recreación; funcionarán bajo la dirección de penitenciaristas profesionales con credenciales académicas universitarias, y se regirán por una administración descentralizada, a cargo de los gobiernos estatales o municipales, pudiendo ser sometidos a modalidades de privatización. En general, deberá preferirse en ellos el régimen abierto y el carácter de colonias agrícolas penitenciarias. En todo caso las fórmulas de cumplimiento de penas no privativas de la libertad se aplicarán con preferencia a las medidas de naturaleza reclusoria. El Estado creará las instituciones indispensables para la asistencia postpenitenciaria que posibilite la reinserción social del ex - interno o ex interna y propiciará la creación de un ente penitenciario con carácter autónomo y con personal exclusivamente técnico.

Así también el goce de las siguientes garantías constitucionales:

Artículo 19.- El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público, de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen.

Artículo 21.- Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia:

1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.
2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser

discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Artículo 24.- Ninguna disposición legislativa tendrá efecto retroactivo, excepto cuando imponga menor pena. Las leyes de procedimiento se aplicarán desde el momento mismo de entrar en vigencia aun en los procesos que se hallaren en curso; pero en los procesos penales, las pruebas ya evacuadas se estimarán en cuanto beneficien al reo o rea, conforme a la ley vigente para la fecha en que se promovieron. Cuando haya dudas se aplicara la norma que beneficie al reo o rea.

EN MATERIA LABORAL EN BENEFICIO DE LOS INTERNOS

Artículo 87.- Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Artículo 88.- El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social.

Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley.

Artículo 89.- El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.
3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.
5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.
6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los protegerá contra cualquier explotación económica y social.

Artículo 90.- La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas.

Artículo 91.- Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.

Artículo 92.- Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

Artículo 93.- La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos.

Artículo 94.- La ley determinará la responsabilidad que corresponda a la persona natural o jurídica en cuyo provecho se presta el servicio mediante intermediario o contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de éstos. El Estado establecerá, a través del órgano competente, la responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en general, en caso de simulación o fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.

13.3.2. LEY DE REFORMA PARCIAL DE LA LEY DE RÉGIMEN PENITENCIARIO

La Ley de Régimen Penitenciario de 1981, flexibilizó la concesión de las formulas de cumplimiento de pena; que ya en la reforma de la Ley de Régimen Penitenciario del 2000, en vigencia la Constitución de 1999, influyó en el artículo 2 de la Ley de Régimen Penitenciario, cuya norma establece que la reinserción social del penado constituye el objetivo fundamental del periodo de cumplimiento de pena, y son los Tribunales de Ejecución, quienes deben amparar al penado en el goce y ejercicio de los derechos individuales colectivos y difusos que le correspondan de conformidad con las Leyes. Cuyo texto dice:

“DEL TRABAJO PENITENCIARIO

Artículo 2.- *La reinserción social del penado constituye el objetivo fundamental del período de cumplimiento de la pena y durante el periodo de la misma y su cumplimiento deben estar enfocados hacia el respeto de los derechos inherentes a la persona humana los cuales han sido consagrados en la Constitución y en la leyes así como los tratados internacionales suscritos por la República.*

Asimismo la ley emplaza a los juzgados de ejecución a los fines de que amparen al penado en el ejercicio de sus derechos individuales, inclusive los colectivos y difusos que le correspondan a este”.

Así también, por su importancia, nos referimos a los siguientes artículos:

“Artículo 15.- Establece como derecho y como deber que todos los sentenciados tienen derecho al trabajo. Para tales efectos se debe considerar que este deber y este derecho deben tener carácter formativo y productivo y el objetivo primordial a considerar será la adquisición, conservación y perfeccionamiento de las destrezas, aptitudes y hábitos laborales con el fin de que la población reclusa esté preparada para las condiciones de trabajo en libertad y de que esta manera el mismo pueda obtener un provecho económico y fortalecer las responsabilidades personales y familiares, así como estar preparado para su reinserción dentro de la sociedad.

Artículo 16.- Las relaciones laborales de la población reclusa se regirán por la Ley Orgánica del Trabajo. El Ministerio de Interior y Justicia debe disponer los medios adecuados para la creación de talleres y microempresas con el aporte o participación de los gobiernos locales, municipales, así como la participación del sector público y privado en el desarrollo de la actividad laboral de los trabajadores penados, de igual manera se organizará un sistema de ahorro y préstamo que permita a los reclusos de los centros penitenciarios la obtención de recursos económicos con el fin de autofinanciamiento para el desarrollo de las microempresas, y satisfacer las necesidades económicas de los mismo”.

13.3.3. REGLAMENTO DE LA LEY DE REGIMEN PENITENCIARIO

Los artículos del 11 al 19 en general se refieren a lo siguiente:

El trabajo tiene carácter obligatorio.

La administración penitenciaria está obligada a disponer de los medios necesarios para proporcionar trabajo a la población reclusa.

El trabajo debe ser remunerado.

El salario debe ser destinado por los reclusos a adquirir objetos de consumo personal, materiales para el trabajo, atender a las necesidades de sus familiares e incluso compensar parcialmente el costo de su internación en la medida en que lo permita la cuantía de la remuneración asignada.

La duración de la jornada de trabajo y las medidas de protección de la salud y seguridad de los reclusos se rigen por la legislación laboral.

Homologación del trabajo penitenciario femenino con el masculino.

13.3.4. REGLAMENTO DE INTERNADOS JUDICIALES

DEL TRABAJO DE LOS RECLUSOS

Artículo 16.- El trabajo de los reclusos en los Internados Judiciales, es una forma de asistencia integral para todo procesado, que reúna condiciones físicas y Psíquicas para realizarlo. Será esencialmente educativo y por tanto tendrá, entre otras finalidades, la enseñanza de una profesión u oficio calificado, o el perfeccionamiento de los conocimientos que en tal sentido posea el recluso, y constituirá al propio tiempo eficaz preparación para su incorporación al mercado de trabajo cuando se produzca el egreso

13.3.5. LEY DE REDENCION JUDICIAL DE LA PENA POR EL TRABAJO Y EL ESTUDIO (Gaceta Oficial N° 4.623 Extraordinario de fecha 03 de septiembre de 1993)

DISPOSICIONES DE LA LEY DE REDENCIÓN DE LA PENA POR EL TRABAJO Y EL ESTUDIO

Para el legislador venezolano el trabajo y el estudio de los sentenciados a cumplir la pena en los recintos penitenciarios (artículo 1), es uno de los medios idóneos para la rehabilitación del recluso, así mismo se establece que el trabajo será de forma voluntaria y que el mismo puede realizarse dentro o fuera del recinto, siempre tomando en consideración las previsiones de las leyes respectivas y con las modalidades establecidas en el Reglamento (artículo 2).

A efectos de cumplir con sus objetivos, la Ley de Redención de la Pena por el Trabajo y el Estudio, en su artículo 2º, considera que el trabajo y el estudio en reclusión son procedimientos idóneos para la rehabilitación del recluso. Dicha Ley, en el artículo 3, dice lo siguiente:

“Podrán redimir su pena con el trabajo y el estudio, a razón de un día de reclusión por cada dos de trabajo o de estudio, las personas condenadas a medidas correccionales restrictivas de libertad. El tiempo así redimido se les contará también para la suspensión condicional de la pena y para las fórmulas del cumplimiento de ésta”.

Un requisito indispensable para obtener la redención de la pena es la observancia de buena conducta por parte del penado, sin instigar o participar en motines, intentar evadirse, poseer cualquier tipo de sustancia estupefaciente o psicotrópica, o portar arma blanca o de fuego, o cualquier instrumento cortante en el establecimiento. En caso de comprobarse que el penado incurrió en una de estas faltas, se producirá la revocación de la redención de la pena (artículo 4). Las actividades que se reconocen a los efectos de la redención de la pena son las siguientes:

- a. La de educación, en cualquiera de sus niveles y modalidades,
- b. La de producción, en cualquier rama de la actividad económica, y
- c. La de servicios, para desempeñar los puestos auxiliares que requieran las necesidades del establecimiento penitenciario o de instituciones públicas y privadas. (Artículo 5).

De tal forma que para que el penado goce de este beneficio las actividades que realice para que sean reconocidas a los efectos de la redención de la pena son: La producción en cualquier rama de la actividad económica, siempre que haya sido autorizada por el instituto a cargo del trabajo penitenciario y los servicios para desempeñar los puestos auxiliares que requieran la necesidad del establecimiento penitenciario o de instituciones públicas y privadas, siempre que la asignación del reo a esta actividad haya sido hecha por la Junta de Rehabilitación Laboral (artículos 5 y 8).

En el Capítulo II, **Del régimen administrativo para la redención de la pena**, la Ley crea con carácter permanente una Junta de Rehabilitación Laboral y Educativa integrada por el Director del establecimiento, un Juez de la Circunscripción correspondiente y sendos comisionados de los Ministerios de Educación, de la familia y del Trabajo (artículo 8). La función principal de esta Junta es verificar el tiempo de trabajo o de estudio efectivamente cumplido por cada recluso y realizar las solicitudes de redención de la pena (artículo 9).

Finalmente, es importante transcribir el siguiente artículo por la trascendencia en cuanto al cómputo de la jornada de trabajo:

“ARTICULO 6º: Se contará como un día de trabajo la dedicación efectiva a cualquiera de las actividades descritas en el artículo 5º, durante un lapso continuo o discontinuo de ocho (8) horas.

*El recluso que actúe como instructor de otros en cursos de alfabetización de Educación o de adiestramiento, **tendrá derecho a que se le cuente cada seis (6) horas como un día de trabajo**, siempre que acredite títulos o experiencia que, a juicio de la Junta de Rehabilitación Laboral y Educativa, sean suficientes para ejercer la función instructora.*

Tratándose de enfermos, se facilitarán los medios adecuados para que también puedan beneficiarse de la redención, mediante trabajos que sean compatibles con su estado”.

13.3.6. CÓDIGO ORGÁNICO PROCESAL PENAL

DE LA EJECUCIÓN DE LA PENA

De acuerdo a las disposiciones de este Código el órgano jurisdiccional encargado del seguimiento y tutela del penado respecto del cumplimiento y demás determinaciones de la pena dentro del recinto penitenciario, es el Juzgado de Ejecución (artículo 486 COPP), el cual velará porque al individuo le sean garantizados sus derechos y en lo posible promover su reinserción social. Por mandato constitucional la autoridad administrativa deberá nombrar el delegado de prueba (artículo 496 COPP), que será el encargado de supervisar el cumplimiento de las condiciones determinadas por el tribunal. Se creará el instituto autónomo bajo la dirección de penitenciaristas profesionales con credenciales académicas universitarias y se haga acompañar por funcionarios especializados técnicamente, con la finalidad de brindar asistencia postpenitenciaria que posibilite la reinserción social del interno o interna. La administración de estos establecimientos se regirá por la administración descentralizada a cargo de los gobiernos estatales y municipales pudiendo inclusive ser sometidos a modalidades de administración privada.

El artículo 501 establece los derechos laborales de que dispondrá el interno (jornada laboral máxima, salario correspondiente, lugares de trabajo que pueden ser en organismos del estado o empresas públicas o privadas, facilidades para estudio alternadamente con el trabajo, etc.) y los efectos que tendrá para el cumplimiento de la pena.

13.3.7. RESOLUCIÓN 195° DE 2 DE MAYO DE 2006 DICTADA POR EL TRIBUNAL SEGUNDO DE PRIMERA INSTANCIA EN FUNCIÓN DE EJECUCIÓN DE PENAS Y MEDIDAS DE SEGURIDAD DEL CIRCUITO JUDICIAL PENAL DEL ESTADO APURE DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (Causa 2E 454-03NMR)

Por su importancia, me permito hacer mención a esta resolución judicial sobre la solicitud de un penado del cómputo de sus jornadas extraordinarias:

“ Ahora bien, tal fundamentación se hace en razón de que en el acta N° 2 de fecha 10 de abril de 2006, la Junta de Rehabilitación laboral y Educativa del Internado Judicial de San Fernando de Apure, firmada por todos sus integrantes deja sentado en el primer punto de la reunión que para las jornadas extraordinaria (refiriéndose a las labores diarias desempeñadas por los penados); se aplicarían los siguientes criterios; cito: “ Cuando el penado realice labores de mantenimiento, el tiempo a redimir se calculara en base a dos (12) horas, cuando el penado realice actividades deportivas, estudio, trabajo y teatro; el tiempo a redimir se hará en base a catorce (14) horas y en caso de los penados que trabajan en el rancho (cocina) el tiempo a redimir se calculara en base a dieciséis (16) horas”...

Es decir, que la proposición de la junta de rehabilitación laboral y educativa, va más allá de lo pautado por las normas que rigen la materia”.

En cuyo texto se reconoce los derechos laborales del interno como derechos humanos y atribuye que le corresponde al Juez de Ejecución ajustar el tiempo a redimir a los penados pero no truncar sus logros:

“Conforme a las normas transcritas se evidencia que la ley otorga a los penados el derecho a redimir la pena, cuando han realizado trabajo o estudio durante el tiempo de reclusión, pero esa redención de la pena no es ilimitada, sino que el artículo 509 del Código Orgánico Procesal Penal, la limita a que no puede exceder de ocho horas diarias o cuarenta horas semanales y referido al trabajo o estudio realizado conjunta o alternativamente.

De lo expuesto se colige que si bien las leyes que rigen la materia y concretamente el código Orgánico Procesal Penal, en su artículo 509 limitan el tiempo como se dijo a ocho (08) horas diarias o cuarenta (40) horas semanales, no le está dado a la Junta de Rehabilitación laboral y Educativa, proponer un tiempo mas allá del previsto por la ley; en todo caso, es al Juez de Ejecución a quien corresponde ajustar el tiempo a redimir a los penados por ser el competente para ejecutar las penas y medidas de seguridad, conforme al artículo 509 del Código Orgánico Procesal Penal en su segundo aparte, no obstante, en fundamento a tal

competencia considerando el Tribunal que se impone el texto Constitucional, como norma suprema y el fundamento del ordenamiento jurídico.. (Art. 7), debe tomar en cuenta que dentro de los valores supremos del Estado Venezolano, se encuentra el de justicia (Art. 2); de allí que el considerar como incentivo a la rehabilitación del recluso, tomar en cuenta mas tiempo, mayor numero de horas, para redimirles su pena, a aquellos que efectivamente la merecen por iniciar una labor desde muy tempranas horas, 4 o 5 de la madrugada, debe el Tribunal mantener ese tiempo que se han ganado y que esta acorde con la progresividad de los derechos humanos del recluso; máxime cuando consideran que son derechos que se han ganado en el transcurrir de la entrada en vigencia del Código Orgánico Procesal Penal del 2001.

Finalmente y tomando en consideración que el constituyente en el artículo 272, previo que el “Estado garantizara un Sistema Penitenciario que asegure la rehabilitación del interno o interna y el respeto a sus derechos humanos”, y si el hecho de que los reclusos debidamente supervisados realizan labores mas allá del tiempo preceptuado, solo para extinguir tiempo y lograr con prontitud su libertad, no es el Juez de Ejecución, a quien corresponde garantizarle sus derechos humanos, quien debe truncarles el logro que de alguna manera han obtenido; claro esta, tal concesión no debe ser extensiva al recluso que no haya dado cumplimiento a la jornada extraordinaria, así llamada por la Junta de Rehabilitaron.

En el caso de NOEL DE JESUS AQUINO, los recaudos que se anexaron, recomiendan como FAVORABLE, para la obtención del beneficio establecido en el artículo 3° y 6° de la Ley de Redención Judicial de la Pena por el Trabajo y el Estudio, a razón de un (01) día de reclusión, por cada dos (2) días de trabajo de dedicación efectiva de cualquiera de las actividades descritas en el artículo 5°, ejusdem durante un lapso continuo o discontinuó de ocho (08) horas diarias.

Las constancias e informes relacionados con las actividades laborales del penado anexados a la presente solicitud, determinan que el mencionado penado se encuentra laborando desde el 28-07-04, hasta el 10-04-06, fecha en que se constituyo el Comité de Redención de Pena, por el Trabajo y el Estudio; han transcurrido un tiempo de trabajo de UN (01) AÑO, OCHO (08) MESES Y DOCE (12) DIAS, en consecuencia por los razonamientos antes expuestos, este Tribunal de Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad del Circuito Judicial Penal del Estado Apure, de conformidad con lo pautado en el artículo 479 ordinal 1° del Código Orgánico Procesal Penal y el artículo 3 de la Ley de Redención Judicial de la Pena por el Trabajo y el Estudio, ACUERDA: REDIMIR SIETE (07) MESES Y DOCE (12) DIAS DE LA PENA TOTAL QUE CUMPLE EL PENADO NOEL DE JESUS AQUINO”.

Contradictorio con las normas laborales porque al final no le reconocen las horas extraordinarias trabajadas, mediante esta resolución se obliga al interno-trabajador a renunciar al cómputo de sus jornadas extraordinarias. Igual se incurre en discriminar al penado.

Pero se está valorando el esfuerzo realizado por el penado al trabajar más horas de lo establecido, y se reconoce que dicha concesión no debe ser extensiva al recluso que no haya dado cumplimiento a la jornada extraordinaria de trabajo. En esta normativa se está empezando a reconocer este derecho laboral del penado.

13.3.8. LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO

Artículo 1.- Esta Ley regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social.

Artículo 2.- El Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad.

Artículo 3.- En ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores.

Artículo 11.- Los derechos consagrados por la Constitución en materia laboral serán amparados por los jueces de Primera Instancia de la jurisdicción del Trabajo, de conformidad con la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales.

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

Lo contemplado en el Artículo 59 de la Ley orgánica del Trabajo, no es otra cosa que la aplicación del principio pro operario, es decir que en caso de conflictos entre leyes se aplicará la que más favorezca al trabajador, sin que ello menoscabe el rango de la Ley que deba aplicarse.

13.3.9. REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO

Artículo 6. Conflictos de concurrencia.- En caso de conflicto entre normas constitucionales, legales, reglamentarias y demás derivadas del Estado, regirán, junto con el principio de favor, los de jerarquía, especialidad y temporalidad. Cuando las normas en conflicto ostenten idéntica jerarquía, privará aquella que más favorezca la trabajador, salvo que alguna revista carácter de orden público estricto, caso en el cual prevalecerá ésta.

Si el conflicto se planteara entre normas contenidas en convenciones colectivas, contratos de trabajo, reglamentos internos, usos y costumbres y cualquiera otra de naturaleza análoga; así como entre éstas y aquellas normas derivadas del Estado, salvo aquellas revestidas de orden público estricto, será aplicada la más favorable al trabajador.

Artículo 8º: Enunciación: Los principios aludidos en el literal e) del artículo 60 de la Ley orgánica del Trabajo serán, entre otros y sin perjuicio de su previsión expresa en la legislación laboral, los siguientes:

a) Protectorio o de tutela de los trabajadores:

i) Regla de la norma más favorable o principio de favor, por virtud del cual si se plantearan dudas razonables en la aplicación de dos o más normas, será aplicada aquella que más favorezca al trabajador.

En este caso, la norma seleccionada será aplicada en su integridad.

ii) Principio in dubio pro operario, en atención al cual en caso de plantearse dudas razonables en la interpretación de una norma, deberá adoptarse aquella que más favorezca al trabajador.

iii) Principio de conservación de la condición laboral más favorable, por virtud del cual deberán ser respetados los derechos que se encuentran irrevocable y definitivamente incorporados al patrimonio del trabajador.

b) Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, cualquiera fuere su fuente.

c) Primacía de la realidad o de los hechos, frente a la forma o apariencia de los actos derivados de la relación jurídica laboral.

d) Conservación de la relación laboral:

i) Presunción de continuidad de la relación de trabajo, por virtud de la cual en caso de duda sobre la extinción o no de ésta, deberá resolverse a favor de su subsistencia.

ii) Preferencia de los contratos de trabajo a tiempo indeterminado, en atención a lo cual deberá atribuirse carácter excepcional a los supuestos de autorización de contratos a término previstos en el artículo 77 de la Ley Orgánica del Trabajo.

iii) Admisión de novaciones subjetivas y objetivas del contrato de trabajo.

iv) Indemnizaciones en caso de extinción de la relación de trabajo por causa imputable al patrono.

- v) Interrupciones de la relación de trabajo estimado irrelevante como causas de extinción, en los términos de los artículos 93 y 94 de la Ley orgánica del Trabajo.
- e) Principio de no discriminación arbitraria en el empleo, por razones de género o preferencia sexual, condición social, raza, religión, ideología política, actividad sindical, o cualquiera otra fundada en criterios de relevancia incompatibles con el ordenamiento jurídico.
- f) Gratuidad en los procedimientos administrativos y judiciales en materia de trabajo.

Artículo 9º: Principio de irrenunciabilidad (Transacción laboral): El principio de irrenunciabilidad de los derechos que favorezcan al trabajador, en los términos del artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo, no impedirá la celebración de transacciones, siempre que versen sobre derechos litigiosos o discutidos, consten por escrito y contengan una relación circunstanciada de los hechos que las motiven y de los derechos en ellas comprendidos.

Esta legislación nos está demostrando que va surgiendo el interés social por reconocer los derechos laborales de los internos-trabajadores de los recintos penitenciarios de Venezuela. Si bien demuestra un gran avance con respecto al régimen penitenciario el reconocimiento de los derechos de los penados, aún no se aplican los principios laborales y penales que favorecerían a los penados para obtener un cómputo con el reconocimiento de las jornadas extraordinarias de trabajo. Pero va en ese camino, como se puede verificar en su normativa con respecto al cómputo de la jornada de trabajo de los internos, a algunos se les considera menos horas de trabajo para una jornada (según la Ley de la Redención de la Pena por Trabajo y Estudio) y a otros se les está considerando las horas extraordinarias trabajadas como reconocimiento a su esfuerzo (según una Resolución Judicial de 2006). De la misma manera, es tiempo de que nuestro ordenamiento jurídico otorgue protección a los derechos laborales de los internos-trabajadores y les reconozca las jornadas extraordinarias trabajadas conforme a la normativa laboral vigente.

14. TRATADOS, CONVENIOS, ACUERDOS Y PACTOS INTERNACIONALES

En la “Declaración Universal de los Derechos Humanos” se consagra el derecho de todos los hombres al trabajo, a que éste se realice en condiciones satisfactorias, a recibir un salario equitativo a la cantidad de trabajo realizado, a la limitación razonable de la jornada de trabajo, al descanso y a la protección social. En cuanto al recluso, su derecho al trabajo es reconocido en el XII Congreso Penal y Penitenciario, celebrado en 1950 en la Haya.

Es necesario destacar el alcance de la legislación internacional con respecto a los derechos al trabajo contenido en las declaraciones, tratados, pactos y convenios internacionales, suscritos y ratificados por la República de Bolivia, y reconocer de que los Derechos Humanos es una condición fundamental para la existencia y consolidación en una sociedad mas justa y participativa de equidad e igualdad de los hombres, incluidas la libertad y la justicia social.

La Carta Democrática Interamericana promulgada el 1 de septiembre de 2001 en Lima Perú, en su artículo 10, incorporó la importancia del ejercicio y eficacia de los derechos de los trabajadores, que requieren la aplicación plena de las normas laborales básicas, tal como están consagradas en la Declaración de la Organización Internacional del trabajo (O.I.T) relativa a los principios y Derechos Fundamentales en el trabajo y su seguimiento, dando a conocer que se debe fortalecer el mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, aprobada en la novena Conferencia Internacional Americana Bogotá en 1948, estableció que los pueblos Americanos han dignificado la persona humana y que las Constituciones Nacionales reconocen, la vida en Sociedad, y que tienen como fin principal la protección de los derechos esenciales del hombre y la creación de circunstancias que le permitan progresar espiritualmente y materialmente y alcanzar la felicidad, para lo cual dispuso esta Declaración Americana en su artículo XXXVII el deber de trabajar de toda persona, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad a la igualdad ante la Ley.

En relación al contenido del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos del hombre suscritos en Nueva York, Organización de las Naciones Unidas en 1966, se dictaminó en el artículo 8, la prohibición de esclavitud y tratos degradantes, numeral 3-a- nadie será constreñido a ejecutar trabajo forzado u obligatorio.

Ahora bien de lo referido se puede inferir que los Derechos Humanos están definidos en contexto Internacional donde cada uno de los miembros firmantes se compromete a dar cumplimiento y desarrollar estos en las leyes internas de cada país así como hacerle un seguimiento para que se cumplan. Sin embargo, no cabe duda que el derecho al trabajo de los penados, todavía no ha sido tomado en consideración por los legisladores, toda vez que pareciera que el trabajo de esta clase trabajadora no fuera

productivo, o no interesa su producción, pero viene a ser un argumento más que carece de sentido, porque siendo la población penal relativamente alta, que incluso sobrepasa a los trabajadores de algunas empresas públicas o privadas, se puede hablar de una población que puede desarrollar por ejemplo grandes extensiones de tierras para el desarrollo agrícola a través de granjas supervisadas a los llamados por el Gobierno Nacional, desarrollos endógenos, o también pueden incorporarse los condenados al trabajo mediante su inclusión en la cogestión de las empresas Estatales, para incorporarlos al trabajo, la familia y sociedad, sin privarlos de contar con un reconocimiento de sus horas extraordinarias para fines de la redención de la pena y darles una oportunidad más para su reinserción a la sociedad dotado de hábitos de trabajo competitivos.

15. ORGANISMOS INTERNACIONALES

15.1. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Es la Organización Internacional del Trabajo la encargada de llevar a cabo la tarea de vigilar que los Estados firmantes den cumplimiento a la aplicación de leyes que garanticen los derechos de los trabajadores, toda vez que mediante el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, vigente en 1976, se estableció los Derechos Humanos de los trabajadores que son de carácter general con rango supraconstitucional y que el Estado está a cargo de cumplir y hacerlos cumplir por mandato del pacto protocolizado en la convención Americana sobre Derechos Humanos.

Se hace necesario hacer un comentario especialmente sobre el trabajo de los trabajadores privados de libertad en Bolivia, toda vez que estos logros alcanzados por la O.I.T. deben ampliarse al trabajo penitenciario como fuente de la reinserción del penado a la sociedad, para otorgar a estos trabajadores los derechos de igualdad ante la ley.

Según la Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T) en el informe presentado en fecha 11 de mayo de 2005, existen en el mundo personas victimas de la práctica de trabajo forzado, que viene a ser la otra cara de la globalización, una que le niega a las personas sus derechos fundamentales y su dignidad, y que para lograr una globalización justa y un trabajo decente para todos, es esencial erradicar el trabajo forzoso. Así mismo, este informe es el análisis más completo realizado por una organización intergubernamental sobre las características y las causas del trabajo forzoso, el cual fue preparado en el marco del proceso de

seguimiento a la declaración sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo, adoptada por la O.I.T, en 1998. Dando a conocer además que el trabajo forzoso es un problema global importante y está presente en todas las regiones y en todos los tipos de economía.

La explotación económica forzosa de personas, en sectores como agricultura, construcción, etc., afecta en proporción más o menos similar a hombres y mujeres.

El informe también examina los principales tipos de trabajo forzoso y entrega algunas recomendaciones para la adopción de políticas, planteando que la abolición del trabajo forzoso representa un desafío importante para casi todos los países del mundo, hace énfasis el informe en la necesidad de contar con leyes y políticas sólidas, que sean aplicadas con rigor, como estrategia de prevención.

Finalmente, el informe revisa las acciones contra el trabajo forzoso emprendidos en algunos países durante los últimos cuatro años con la participación de la O.I.T y sus interlocutores tripartitas, gobierno, empleadores y trabajadores, y hace un llamado para forjar una alianza mundial contra el trabajo forzoso.

El trabajo que realizan los penados dentro del recinto carcelario de alguna forma se está identificando con el trabajo forzoso, que tiene infinidad de manifestaciones, empezando por la discriminación, ausencia de oportunidad de realizar una actividad laboral cónsona con la pericia del individuo, el sometimiento a vejámenes por la condición de recluso, pago discriminado del salario legal o ausencia de este, falta de cumplimiento del goce de los beneficios laborales, el desconocimiento de sus jornadas extraordinarias de trabajo a efecto del cómputo para la redención de la pena, son algunas de las violaciones a los derechos humanos de los penados en nuestro país, por carencia de control y vigilancia por parte de las autoridades carcelarias, jueces de ejecución penal y jueces del trabajo, a fin de corregir que se dé cumplimiento de las normas laborales que brindan protección a nuestros sentenciados.

16. DOCTRINA JUDICIAL SOBRE LA MATERIA

Se evidencia doctrina judicial en relación con la materia a todos los niveles, incluyendo el Tribunal Constitucional, en relación a la protección de los derechos laborales en el Sistema Penitenciario, contentivos de los siguientes criterios:

- Recurso Directo de Inconstitucionalidad No. 71/2002 de 13 de agosto de 2002; LÍNEA JURISPRUDENCIAL ESTABLECIDA: La Ley de Ejecución Penal y Supervisión no altera los principios, garantías y derechos reconocidos en la CPE.
- Sentencia Constitucional No. 1478/2002 de 4 de diciembre de 2002; LÍNEA JURISPRUDENCIAL ESTABLECIDA: La redención de la pena y el extramuro son beneficios diferentes.
- Sentencia Constitucional No. 0440/2003-R de 8 de abril de 2003; LÍNEA JURISPRUDENCIAL ESTABLECIDA: Los beneficios en ejecución penal deben tramitarse conforme al principio de favorabilidad o sea conforme a la norma más beneficiosa al condenado.
- Sentencia Constitucional No. 753/2003 de 4 de junio de 2003; LÍNEA JURISPRUDENCIAL ESTABLECIDA: El juez de ejecución penal tiene la obligación de pronunciarse sobre las peticiones de los internos so pena de lesionar los derechos de petición y la seguridad jurídica de éstos por omisión indebida.
- Sentencia Constitucional No. 1369/2003-R de 23 de septiembre de 2003 (Hábeas Corpus); LÍNEA JURISPRUDENCIAL ESTABLECIDA: Principio de favorabilidad.- Corresponde la aplicación ultra activa de aquella norma que resulte ser más favorable al condenado – aún cuando la misma esté derogada – por expreso mandato de los Arts. 16-IV y 33 de la CPE.
- Sentencia Constitucional No. 1931/2004-R de 16 de diciembre de 2004 (Hábeas Corpus); LÍNEA JURISPRUDENCIAL ESTABLECIDA: Ninguna norma legal establece que la petición de redención de la condena deba ser presentada necesariamente cuando el condenado esté preso. La petición puede ser presentada también cuando el condenado está fuera de la cárcel gozando de algún beneficio.
- Auto Supremo N° 72 de 18 de mayo de 1982.- El Artículo 162 de la C.P.E. concordante con el Art. 4 de la L.G.T., determina que los derechos y beneficios reconocidos a favor de los trabajadores son irrenunciables....
- Auto Supremo de 18 de julio de 1951.- Que la Corte Ad-Quem ha transgredido el Art. 32 de la L.G.T., al desconocer que el actor era trabajador a domicilio por cuenta ajena y con remuneración determinada, es decir con retribuciones canceladas por entrega de labor.
- Auto Supremo de 26 de diciembre de 1968.- Que se ha establecido el carácter de los servicios del proceso, toda vez que todo trabajo personal exige su justa retribución y que en la materia ni aún la renuncia de los derechos sociales es válida.
- Auto Supremo de 21 de septiembre de 1966.- Que la L.G.T. y su Reglamento llaman remuneración a lo que se percibe en dinero en pago de su trabajo que se refiere a toda mejora del salario otorgado por ley o por la voluntad del empleador, pero de ningún modo alude a las

prestaciones otorgadas en calidad de socorro, auxilio o protección del trabajador o su familia que por su naturaleza se excluyen para englobar en el sueldo a los subsidios familiares y matrimoniales ya que no responde al sentido del Art. 52 de la Legislación Social.

- Auto Supremo de 15 de julio de 1968.- Que por el propio juramento del demandado, se acredita que el actor trabajó en efecto horas extraordinarias con un horario que se extendía hasta horas 20, por lo que se le reconoce las horas extras demandadas con el 100% dispuesto por el Art. 55 de la L.G.T.
- Auto Supremo de 23 de septiembre de 1971.- Que en lo que se refiere a las horas extras de trabajo, que no solo se deben acreditar, sino que deben serlo por los medios de control previstos por el Art. 41° del Reglamento de la L.G.T., salvo no haberse llevado por culpa del patrono y en que las declaraciones testificales solo pueden ser corroborativas y supletorias.

Ahora bien de lo anteriormente planteado se desprende que corresponde al juez de ejecución penal vigilar por la protección de los derechos laborales de los penados en el Sistema Penitenciario boliviano, es de considerar a la doctrina penal vinculante y como punto de referencia la jurisprudencia del más alto tribunal de la República, los valores fundamentales que consagra la Constitución Política del Estado en sus artículos relativos a la igualdad, la solidaridad, la libertad y la justicia; así como los Pactos y Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos y Derechos del Hombre, suscritos y ratificados por el estado boliviano.

II

SECCIÓN

CAPITULO VI

GARANTÍAS Y PRINCIPIOS APLICABLES EN FAVOR DEL INTERNO TRABAJADOR

CAPITULO VI

GARANTÍAS Y PRINCIPIOS APLICABLES EN FAVOR DEL INTERNO TRABAJADOR

1. INTRODUCCIÓN

Nuestra Constitución Política del Estado, como expresión de su esencia republicana, sostiene como valores superiores de su ordenamiento jurídico, la libertad, la igualdad y la justicia (art. 1º - II de la constitución Política del Estado), así como el goce igualitario de los derechos, libertades y garantías reconocidos por ella, sin distinciones de ninguna naturaleza. Asimismo, en materia penal consagra como derechos fundamentales y de seguridad jurídica de las personas, entre otros: la presunción de inocencia, la inviolabilidad del derecho a la defensa en juicio, el derecho a contar con un defensor desde el momento de su detención o apresamiento, derecho a no ser condenado a pena alguna sin haber sido oído y juzgado en proceso legal, la fundación de la condena en una ley anterior al hecho, la aplicación retroactiva de leyes cuando beneficien al encausado y otras que tienden a limitar y regular el poder coercitivo del Estado. Así también, en materia laboral garantiza el Derecho del Trabajo en su “Régimen Social”.

Además de los derechos, principios y garantías previstos en la Constitución Política del Estado, en los hechos, pasan a formar parte de la legislación penal y laboral, las Convenciones y Tratados Internacionales vigentes, lo cual consideramos plenamente acertado, toda vez que nuestro país como miembro de la comunidad internacional participa como adherente, signatario o suscriptor de muchas Convenciones y Tratados Internacionales; sin embargo, internamente no siempre fueron observadas esas disposiciones; es más, la normatividad interna muchas veces fue contraria a las Convenciones y Tratados Internacionales.

El Art. 228 de la Constitución Política del Estado, declara la supremacía o suprallegalidad de la misma sobre el ordenamiento jurídico nacional y su aplicación con preferencia a las leyes por parte de los jueces, tribunales y autoridades, y de éstas con preferencia a cualquier otra disposición. Con relación a la persona, el art. 229 de la Constitución Política del Estado establece que los principios, garantías y derechos

reconocidos por la misma, “no pueden ser alterados por las leyes que regulen su ejercicio, ni necesitan de reglamentación previa para su cumplimiento”.

El tratadista Juan Zarini Helio expresa que:

“el hombre exige hoy contar con seguridad, convencido de que el desconocimiento, la amenaza o la violación de sus derechos (provengan del Estado, de sectores privados o de otros particulares), no se detienen ante la simple declaración constitucional. De ahí la necesidad de arbitrar medios aptos para asegurar la plena vigencia de los derechos” (ZARINI: 1993)

Para el mismo autor:

“ las garantías aparecen, entonces como instituciones y procedimientos de seguridad, creados a favor de los habitantes, para que cuenten con medios de amparo, tutela o protección, a fin de hacer efectivos los derechos subjetivos (p. Ej.: hábeas corpus, acción de amparo, defensa en juicio, demanda y excepción de inconstitucionalidad, etc.). Las garantías deben, pues, deparar una protección práctica a los derechos, llevada al máximo de su eficacia”. (ZARINI: 1993)

Las garantías y principios existen, solo tenemos que aplicarlos a nuestro hecho concreto, particularmente al caso concreto de los internos trabajadores cuyas jornadas extraordinarias de trabajo deben ser reconocidas y deben ser reflejadas en un cómputo justo para el beneficio de la redención de la pena. Los derechos laborales deben primar y no desconocerlos porque se estaría violando derechos de los reclusos y se los estaría sometiendo a discriminación, lo cual es anticonstitucional.

1.1. CONCEPTO DE GARANTÍA

Es una institución procedimental de seguridad y de protección a favor del individuo, la sociedad o el Estado para que dispongan de medios que hagan efectivo el goce de los derechos subjetivos frente al

peligro o riesgo de que sean desconocidos. Una garantía no es un principio. Una garantía es un procedimiento en algunos casos un proceso. Por ejemplo nuestra Constitución tiene las siguientes Garantías de la persona: amparo constitucional (Artículo 19), derecho a ser oído (Artículo 16), detención en estado flagrante (Artículo 10), estado de inocencia (Artículo 16), habeas corpus (18), habeas data (Artículo 23), impuestos (Artículos 26, 27, 66), de correspondencia (Artículo 20), inviolabilidad de opinión (Artículo 51), de residencia (Artículo 21), irretroactividad (Artículo 33), nulidad por usurpación de funciones (Artículo 31), de inocencia (Artículo 16), prohibición de la pena de muerte (Artículo 17), prohibición de torturas (Artículo 12), propiedad privada (Artículo 22), publicidad del proceso (Artículo 116) último párrafo.

2. GARANTÍAS DE LA PERSONA DETENIDA

El principio de legalidad, que orienta y preside el ordenamiento jurídico punitivo de todo Estado de Derecho, se manifiesta en un cuadro de GARANTÍAS de la persona frente al poder sancionador del Estado, cuadro que en la legislación boliviana se consagra en las siguientes garantías:

2.1. LA GARANTÍA CRIMINAL - PENAL

Que establece la legalidad de los delitos (*nullum crimen sine lege*) y la legalidad de las penas (*nulla pena sine lege*), encuentra su reconocimiento en el Art. 9 de la Constitución Política del Estado y 4 del Código Penal.

2.2. LA GARANTÍA PROCESAL O JURISDICCIONAL

Por la que no puede ejecutarse pena ni medida de seguridad sino en virtud de sentencia firme dictada por el Juez o Tribunal competente, de acuerdo con las leyes procesales (Arts. 16 de la CPE y 1 del CPP); y

2.3. LA GARANTÍA EJECUTIVA

Según la cual no se puede ejecutar una pena o medida de seguridad en otra forma que la prescrita por ley. La ejecución de la pena o de la medida de seguridad se realizará bajo el control de la autoridad competente

(Juez de Ejecución Penal) -Artículos 16 de la Constitución Política del Estado; 47 y 70 del Código Penal; 428 del Código de Procedimiento Penal; 3 y 19 de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión-.

Todo esto significa que la ejecución de las penas y de las medidas de seguridad no pueden quedar al libre arbitrio de la autoridad penitenciaria o de la Administración, sino que habrá de practicarse con arreglo a lo dispuesto en las leyes u otras disposiciones legales, es decir, en la forma y con las modalidades y circunstancias que éstas determine. La garantía penal asegurada por el principio de legalidad de las penas quedaría incompleta en gran parte sin la garantía ejecutiva que protege la legalidad de la ejecución penal. Es, por consiguiente, la garantía ejecutiva, como las garantías penal y procesal, parte integrante del grupo de garantías de la persona en el campo represivo.

Desde el momento en que se reconocen derechos al penado (los mismos derechos que a los hombres libres, salvo los limitados por la sentencia condenatoria), el sentido de la pena y la Ley Penitenciaria, tales derechos deben ser respetados, exigencia que da un alto sentido de legalidad a la ejecución penal. Como consecuencia surge el derecho de ejecución penal que en su parte referida a la ejecución de las penas y medidas de seguridad privativas de libertad, recibe el nombre de Derecho Penitenciario.

3. DERECHOS Y GARANTÍAS EN BENEFICIO DEL TRABAJO DEL PENADO

En la presente investigación se hace necesario, darle el tratamiento de definición a los derechos laborales, tanto desde el punto de vista general como de la definición de derecho laboral de los penados, además de conceptuar y ubicar las garantías de que gozan esos derechos en el ámbito jurídico y social.

Según, el ilustre maestro Cabanellas (CABANELLAS: 1988), el Derecho a la dignidad humana es *“El que tiene todo hombre para que se le reconozca como ser dotado de un fin propio, y no cual simple medio para fines de otros”*. Así que a todo ser humano se le debe dar un trato justo y equilibrado, sin menos precisar condiciones sociales ni mucho menos laborales, sea cual sea la condición como persona y que el derecho a la dignidad humana debe ser garantizada por el Estado y muy especialmente por la humanidad a través de los tratados pactos y convenios internacionales suscritos por el Estado y ratificados por este.

El trabajo, en la legislación nacional, está contemplado en la Constitución Política del Estado como un derecho y como un deber, pero además la carta fundamental establece, que corresponde al Estado crear condiciones que garanticen “para todos” (sin discriminación) posibilidades de ocupación laboral, estabilidad y remuneración justa; además la protección de los derechos básicos del trabajador están desarrollados en la Ley General del Trabajo y su Reglamento con el fin de garantizar estos derechos y de dar cumplimiento a los mismos por parte del empleador, buscando regular las relaciones del trabajo entre el trabajador y el empleador a los fines de mejorar las condiciones económicas del trabajo como un hecho social.

Es importante destacar que al Derecho del Trabajo, con el fin de unificar las leyes laborales, en relación a la prestación del trabajo, en diversos países se le da el carácter de público y de allí que nace dentro de los tratados o convenciones internacionales donde el Estado es parte o los ha firmado y ratificado en pro de afianzar la protección del trabajo, los trabajadores en el ámbito internacional de allí el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): organismo este del cual forma parte Bolivia, cuyo fin lo que busca es la protección del derecho al trabajo en el ámbito internacional pues debido a la globalización de la economía, se ve afectada la relación de trabajo entre las partes, la colectividad, el mejoramiento de los trabajadores, y las normas jurídicas que se aplican al trabajo como un hecho y derecho social.

En relación al tema que nos ocupa, es decir la aplicación de los principios y derechos laborales al trabajo penitenciario y por ende al cómputo de la jornada de trabajo que beneficie al interno para la redención de su pena, podemos observar que estos derechos están contemplados para todos los bolivianos sin discriminación en la Constitución Política del Estado, y se desarrollan y garantizan en la Ley de Ejecución Penal y Supervisión a través de la Ley General del Trabajo y su Reglamento.

4. GARANTÍAS CONSTITUCIONALES EN BENEFICIO DEL TRABAJO DEL PENADO

Con respecto a las garantías de los derechos laborales de los trabajadores penados en el sistema penitenciario boliviano, se debe destacar que la tutela de esos derechos en principio están a cargo del

Estado toda vez que corresponde al Estado desarrollar las fórmulas necesarias para dar cumplimiento a la regularización y protección de los derechos fundamentales del hombre, y estando el trabajo amparado por esta garantía, según el Art. 7 incisos d) y j) que señala que toda persona (sin discriminación) tiene como derechos fundamentales a trabajar y a una remuneración justa por su trabajo, se puede afirmar que también los penados en Bolivia gozan de estos derechos.

Para lograr la protección del derecho al trabajo, sea cual fuere su condición social, el Estado Garantiza el ejercicio de los Recursos de Amparo Constitucional para hacer valer los derechos e intereses de los trabajadores, garantía esta que tiene su asiento principal en el Art. 19 de la CPE, pero con las reformas constitucionales de 1945, 1947-48, 1961, 1967 y 1994, el trabajo alcanzó el rango Constitucional consagrando los derechos fundamentales de los trabajadores mediante el Régimen Social cuyo texto menciona lo siguiente: El trabajo y el capital, como factores de la producción, merecen la protección del Estado. La Ley regulará los seguros de enfermedad, accidentes, paro forzoso, invalidez, vejez y muerte, con carácter obligatorio; los desahucios e indemnizaciones para los trabajadores, la protección del trabajo de mujeres y menores, la jornada máxima, el salario mínimo, el descanso dominical y de los feriados; las vacaciones anuales y puerperales con goce de salario; la asistencia médica e higiénica; la organización de toda clase de cooperativas; las medidas protectoras de la salud y vida de los trabajadores. Asimismo, indica que el Estado velará porque los trabajadores tengan viviendas salubres y proveerá la edificación de viviendas baratas; velará igualmente por la educación técnica de los trabajadores; reglamentará las condiciones de higiene y salubridad en que se desenvuelven las profesiones y oficios así como el trabajo en las minas y el campo. También indica que se garantizará la libre asociación profesional y sindical y que se reconoce el convenio colectivo de trabajo. Asimismo, se reconoce el fuero sindical como garantía a favor de los trabajadores; la participación de los beneficios de las empresas. Para este efecto se crean tribunales especiales para la solución de los conflictos de asistencia social, que es una función del Estado y la sanitaria de carácter coercitivo y obligatorio. Finalmente se dispone que todos los derechos y beneficios reconocidos por Ley a favor de los trabajadores y empleados, son irrenunciables, siendo nulas las convenciones contrarias o que tienden a burlar sus efectos (Arts. 156 al 164 de la CPE).

En relación a la protección de los derechos laborales del penado en nuestro país, la CPE y las Leyes laborales garantizan que no se permite discriminación fundada en la condición económica o social entre otros, que menoscaben el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona, de allí que esta garantía es universal, por lo tanto, los penados en la legislación de la república gozan de las prerrogativas legales para la defensa de los intereses colectivos o difusos, y

aún pueden reclamarlos cuando se encuentren desprovistos de desarrollar la actividad laboral como necesidad de readaptación a la sociedad.

Dentro de las Garantías que prevé la CPE se encuentra que el Estado a través de los órganos legislativos y judiciales debe brindar garantías en las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva, está obligado a adoptar las medidas necesarias en favor de los grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables. Cabe destacar que el trabajo, la protección y los derechos del interno en el sistema penitenciario están relegados por su condición de convicto y que tanto la sociedad como el empleador y el Estado mismo, tienden a vulnerar las garantías de estos, debido a esa condición social de ser preso. Así que un adelanto en la prestación de estos trabajadores lo encontramos en el artículo 162 del texto constitucional, donde se establece que las disposiciones sociales son de orden público y que los derechos y beneficios reconocidos a favor de los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos; finalmente dispone que los que vulneren derechos y garantías constitucionales quedan sujetos a la jurisdicción ordinaria.

Dentro de los garantes de los derechos y garantías laborales de los reclusos en nuestro país tenemos que la Ley Orgánica del Ministerio Público que en sus artículos 3 y 14 señala que tiene como funciones promover la acción de la justicia y defender la legalidad, los intereses del Estado y la Sociedad en el marco establecido por la Constitución Política del Estado (Arts. 124 y 125 de la CPE) y las Leyes de la República. De manera que la protección de los derechos laborales del penado, además de ser un derecho constitucional, gozaría de la garantía del Ministerio Público, sin embargo, entre las atribuciones de los Fiscales de Materia solo se encuentran el de ejercer la acción penal pública, interponer los recursos que franquea la Ley y sostenerlos ante el Tribunal de Alzada y también el de informar al imputado sobre los derechos y garantías constitucionales y legales que le asisten; pero lamentablemente no menciona que los fiscales deberían estar a cargo de la vigilancia de los derechos y facultades que las leyes penitenciarias y reglamentos le otorgan al penado o sometido a medida de seguridad.

Otro garante de los derechos y garantías laborales de los penados sería el Defensor del Pueblo, toda vez que el Art. 127 de la CPE señala que El Defensor del Pueblo vela por la vigencia y el cumplimiento de los derechos y garantías de las personas en relación a la actividad administrativa de todo el sector público. Asimismo, vela por la defensa, promoción y divulgación de los derechos humanos; y también menciona que para ejercer sus funciones, tiene acceso libre a los centros de detención, reclusión e internación (Art. 1 de la Ley 1818 – Ley del Defensor del Pueblo). Entre sus atribuciones están la de interponer recursos sin

necesidad de mandato; investigar y denunciar los actos u omisiones que impliquen la violación de los derechos humanos, de las garantías, derechos individuales y colectivos establecidos en la CPE, leyes, tratados y convenios internacionales aprobados por el Estado Boliviano; formular recomendaciones, recordatorios de deberes legales y sugerencias para la adopción de correctivos y medidas, a todos los órganos de la administración pública, al Consejo de la Judicatura o a la Fiscalía General de la Nación cuando los hechos se relacionen a la administración de justicia o constituyan delito; El Defensor del Pueblo deberá vigilar la situación de las personas privadas de libertad, entre otros.

Por otra parte, el Servicio Nacional de Defensa Pública, viene también a garantizar los derechos constitucionales del penado entre estos también estarían los laborales, toda vez que tiene por finalidad garantizar la inviolabilidad de la defensa, proporcionando defensa técnica penal a todo imputado carente de recursos económicos y a quienes no designen abogado para su defensa, debiendo el Servicio ejercer sus funciones en atención a lograr la solución más favorable al imputado.

5. CONCEPTO DE PRINCIPIO

Etimológicamente el término latino principium está compuesto por la raíz derivada de pris, que significa “lo antiguo” y “lo valioso” y de la raíz cp que aparece en el verbo capere —tomar— y en el sustantivo caput —cabeza— (SÁNCHEZ DE LA TORRE: 1993). Tiene, entonces, un sentido histórico (“lo antiguo”), un sentido axiológico (“lo valioso”) y un sentido ontológico (“cabeza”).

Según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua el término “principio” significa, entre otros, “punto que se considera como primero en una extensión o cosa”, “base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurriendo en cualquier materia”, “causa, origen de algo”, “cualquiera de las primeras proposiciones o verdades fundamentales por donde se empiezan a estudiar las ciencias o las artes”.

“Para la mayor parte de la doctrina son normas jurídicas, si bien unos entienden que son normas más generales que las demás, otros que son normas base o normas directivas o normas indefinidas o normas indirectas” (CABANILLAS GALLAS: 1977).

No obstante, para parte de la doctrina no son normas, son —por ejemplo— criterios directivos o pautas orientadoras de normación (BETTI: 1949). De esta opinión son Betti, aunque “parecía sugerir, no que no fuesen normas, sino que no eran jurídicamente obligatorias o tan obligatorias como el resto de las normas” (PRIETO SANCHÍS: 1997).

“Con frecuencia los principios generales del Derecho se formulan como máximas, como *regulae iuris* o como aforismos jurídicos” (ALBALADEJO: 1991).

Otros autores tienen una visión diferente sobre el concepto de principio:

Es un axioma (del griego “axioma”, lo que parece justo; proposición evidente no susceptible de demostración sobre la cual se funda una ciencia) que plasma una determinada valoración de justicia de una sociedad, sobre la que se construyen las instituciones del Derecho y que en un momento histórico determinado informa del contenido de las normas jurídicas de un Estado.

Originariamente el término “axioma” significa dignidad. Por derivación se ha llamado axioma a “lo que es digno de ser estimado, creído o valorado”. Así, en su acepción más clásica el axioma equivale al principio que, por su dignidad misma, es decir, por ocupar cierto lugar en un sistema de proposiciones, debe “estimarse como verdadero”.

Tras estas y muchas valoraciones no se puede concluir con un concepto definitivo de “principios del Derecho”. Sólo tenemos claro que no son ni ley ni costumbre, pues se aplican en defecto de éstas. En el campo teórico y desde una postura iusnaturalista podrían ser normas de Derecho natural, desde una postura iuspositivista que no admitiría más normas que no fueran la ley o la costumbre sólo podrían ser normas implícitas obtenidas (por analogía *iuris*) de normas explícitas (legales y consuetudinarias).

“No obstante el silencio legislativo y la variopinta doctrina no podemos obviar que si nos apoyamos, para dar un concepto, en los principios recogidos por la jurisprudencia en su inmensa mayoría son principios de Derecho romano o de la tradición jurídica nacional —inspirada en su mayor parte por el Derecho romano—” (REINOSO BARBERO: 1987).

5.1. DIFERENCIAS ENTRE PRINCIPIOS Y NORMAS

Es muy importante diferenciar un principio de una norma, para este efecto recurrimos a la tesis de algunos autores como:

Martínez Muñoz (MARTÍNEZ MUÑOZ: 1993), desde una óptica iusnaturalista de la cuestión y apoyándose en mucho en Dworkin, propugna la tesis de que los principios son irreducibles a normas y establece numerosas desigualdades entre ellos -válidas quizá desde la óptica de que los principios generales del Derecho son normas pero diferenciales de otros tipos de normas-, de las cuales paso a señalar sucintamente las que a mi juicio son más importantes:

1ª. Una diferencia estructural: los principios tienen una estructura más compleja, pues como elementos ontológicos del Derecho son fundamento originario del mismo y no presuponen nada jurídico previo, al contrario que las normas; como elementos cognoscitivos, son independientes y no se derivan unos de otros, al contrario que ocurre con las normas y, por último, «en la realización del Derecho los principios son los determinantes de la actuación jurídica correcta mientras que las normas son el criterio valorativo de las mismas», ofreciendo “soluciones equitativas cuando la aplicación de normas a casos singulares suponen la causación de injusticia”

2ª. Una diferencia funcional: las normas funcionan como medida (nomos) de lo justo, como expresión de mandatos o imperativos y como ordenadoras u organizadoras de las relaciones sociales, son instrumentales, los principios determinan la existencia de lo justo y el deber de hacer algo.

3ª. Unas diferencias genéticas: las normas proceden de en la organización estatal o social y necesitan que una autoridad determine su contenido, los principios tienen su origen en la propia naturaleza del Derecho y obtienen su contenido de la misma naturaleza de las relaciones humanas en la que el Derecho aparece.

4ª. Unas diferencias aplicativas: mientras que las normas se aplican o no se aplican —“las normas son aplicables a la manera de disyuntivas” (DWORKIN: 1993)— y si se aplican se puede hacer de forma inmediata los principios pueden aplicarse o no aplicarse en parte y precisan concretarse a un caso concreto.

5ª. Una diferencia tuitiva en cuanto a su vinculación: mientras que las normas obligan para garantizar situaciones económicas, políticas o sociales, los principios obligan en cuanto son imperativos de justicia, para garantizar ésta. «Llamo "principio" a un estándar que ha de ser observado, no porque favorezca o asegure una situación económica, política o social que se considera deseable, sino porque es una exigencia de la justicia, la equidad o alguna otra dimensión de la moralidad» (DWORKIN: 1993).

6ª.- Una diferencia de validez: un principio no pierde su validez por la contradicción con una norma, lo que sí ocurre en caso de antinomias, donde una norma desplaza a otra (DWORKIN: 1993).

7ª.- Una diferencia justificativa: pues las normas siempre necesitan de una justificación, los principios no.

8ª.- Una diferencia exegética: los principios pueden actuar como criterios interpretativos de las normas, pero las normas no.

5.2. FUNCIONES DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO. INTEGRACIÓN Y LAGUNAS JURÍDICAS

El profesor español De Castro (DE CASTRO: 1949) hablaba de una triple función de los principios generales del Derecho:

- como fundamento del orden jurídico,
- orientadores de la labor interpretativa y
- fuente en caso de insuficiencia de ley y costumbre.

Como fundamento cumplen una función informadora: “Cuando los principios generales del Derecho se observan desde la óptica de su función informadora, fundamentadora del ordenamiento jurídico, propiamente deben ser valorados como superfuente o fuente de las fuentes” (ARCE Y FLÓREZ-VALDÉS: 1990) e indirectamente están presentes en la ley o costumbre aplicables.

Como orientadores de la labor interpretativa cumplen la función de criterio interpretador de ley y costumbre y como fuente cumple una función integradora. De esta manera el Código civil español de 1889

señalaba en la redacción original en su Art. 6, párrafo segundo que “Cuando no hay ley exactamente aplicable al punto controvertido, se aplicará la costumbre del lugar y, en su defecto, los principios generales del Derecho” y tras la reforma de 1974 el Art. 6 fue sustituido por el Art. 1, que en su número 1º. dispone que “las fuentes del ordenamiento jurídico español son la ley, la costumbre y los principios generales del Derecho” y en su número 4.º previene que «los principios generales del Derecho se aplicarán en defecto de ley y costumbre, sin perjuicio de su carácter informador del ordenamiento jurídico”.

En el entendido de que el Derecho no tiene lagunas ya que dentro del término “Derecho” tendría cabida, por supuesto, el Derecho natural, la equidad, etc., ni tampoco tiene lagunas todo orden jurídico, que puede estimar como forma de integrar el sistema la analogía, bien sea una analogía legis o una analogía iuris, siendo esta última “el procedimiento con el cual se obtiene una nueva regla para un caso no previsto no ya por la regla que se refiere a un caso individual, como sucede en la analogía legis, sino de todo el sistema o de una parte del sistema, es decir, que este procedimiento no difiere del que se emplea cuando se recurre a los principios generales del derecho” (BOBBIO: 1991).

Puede, sin embargo, tener lagunas la ley, porque sea inicialmente imperfecta o nazcan nuevas hipótesis, y la costumbre, por no ser válida para limar la imperfección legislativa o satisfacer la nueva hipótesis no contemplada por la ley.

En fin, las posibles lagunas del bloque de legalidad se pueden integrar por el propio orden jurídico —autointegración— (a través de la analogía o de los principios generales del Derecho en los sistemas que los admiten como fuente) o por otro sistema distinto —heterointegración— (aplicando un Ordenamiento jurídico extranjero o los principios generales del Derecho en caso de que estos no se admitan como fuente o, incluso, por medio del Derecho natural).

5.3. CLASIFICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

Clasificaciones sobre los principios generales del Derecho se han dado varias, en esta investigación señalaremos cuatro:

PRIMERA CLASIFICACIÓN:

La del profesor De Castro (DE CASTRO: 1949), que diferencia entre:

- a) los de Derecho natural;
- b) los principios tradicionales (de la Nación); y
- c) Los principios políticos (los inspirados en las ideas rectoras de carácter político).

SEGUNDA CLASIFICACIÓN:

El profesor Rodríguez Paniagua (RODRÍGUEZ PANIAGUA: 1987) ha criticado esta clasificación de De Castro. Contra la distinción iusnaturalista le critica no precisar a qué Derecho natural se refiere y entiende que De Castro parece referirse a la escuela católica-tomista y el prototipo de los principios tomistas es “que hay que hacer el bien y evitar el mal”, entendiendo que con eso no se pueda resolver mucho. En lo que respecta a los principios tradicionales Rodríguez Paniagua no llega a ver por qué es título de validez la tradición: si actualmente no son válidos la referencia a la tradición es inútil y si siguen vigentes en la actualidad por ser aceptados por la sociedad, no hace falta remitirse a la tradición. Por fin, entiende que la referencia a principios políticos puede llevar a una confusión terminológica pues ve en ellos lo que Esser denominó principios extraestatales o sociales.

Tras esta crítica Rodríguez Paniagua nos ofrece una clasificación que puede resumirse así:

- 1) Estatales, que, a su vez, pueden ser expresamente formulados en el ordenamiento jurídico estatal; implícitos, no están formulados pero pueden inferirse de un conjunto de normas o del conjunto del ordenamiento; Institucionales, “que se derivan sólo del conjunto de normas que hacen referencia a una institución y, por consiguiente, sólo a ella aplicables”; o comunes a todo el ordenamiento estatal:
- 2) Extraestatales o sociales, que pueden ser éticos (la buena fe o la prohibición del abuso del Derecho) o lógicos y científicos, que no requieren juicios de valor, sino operaciones lógicas de adaptación de medios a fines, que se presuponen pero que no entran en cuestión.

TERCERA CLASIFICACIÓN:

El profesor De Buen (DE BUEN: 1990) clasificó a los principios generales del Derecho en:

- a) aquellos inspiradores de nuestro Derecho positivo;

- b) los elaborados y acogidos por la ciencia del Derecho; y
- c) los que resulten de los imperativos de la conciencia social.

CUARTA CLASIFICACIÓN:

Finalmente, el profesor español Albaladejo (ALABADEJO: 1991) se limita a señalar:

- principios positivos (los acogidos en el Derecho positivo compuesto por leyes y costumbres) y
- extrapositivos (los demás).

5.4. REQUISITOS Y APLICACIÓN JUDICIAL DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

Revisando la doctrina española, encontramos que según el profesor Fernando Reinoso Barbero (REINOSO BARBERO: 1987): la ley no nos ofrece dato alguno, pero podemos deducir de su espíritu los siguientes requisitos:

- 1º.- Que el principio no contradiga ni a la ley ni a la costumbre, puede decir lo mismo pero no puede contravenirlas.
- 2º.- Que sea susceptible de aplicación al caso concreto. Puede aplicarse directamente en defecto de ley y costumbre o indirectamente cuando proceda aplicar ley y/o costumbre.
- 3º.- Que el principio sea considerado como tal principio (a la luz del Derecho romano o la tradición jurídica nacional —que en su inmensa mayor parte es Derecho romano— .

Ahora bien, si la ley no define qué es un principio cómo podemos saber cuándo estamos ante un principio, porque como hemos visto hay doctrinas para todos los gustos. La solución la encontramos en la jurisprudencia, la cual, a los requisitos vistos, añade otros dos pero con tal importancia y sustantividad que su sola presencia basta con independencia de que existan los anteriores:

- 1º.- De carácter material: que haya sido reconocido en sentencia de la Corte Suprema de Justicia.
- 2º.- De carácter procesal: citar cuáles son las sentencias en las que se recoge tal principio.

Para concretar la dinámica de los principios generales del Derecho dentro del proceso judicial, debemos seguir en lo fundamental al profesor Albaladejo (ALABADEJO: 1991), que señala:

“En principio, los principios generales del Derecho deberían ser aplicados por todos los Jueces y Tribunales, en cualquier instancia, directamente a falta de ley y costumbre e indirectamente (o de forma mediata) en cuanto que informan a la ley y a la costumbre”.

Se entiende entonces que, cuando a los Jueces y Tribunales les conste la existencia de un principio y la falta de ley y costumbre aplicable al caso deberá resolver según el principio alegado sin necesidad de probar su existencia (siempre que al juzgador le conste su existencia) o incluso aunque no haya sido alegado, ya que la “jurisprudencia es muy abundante sobre el tema de que los litigantes exponen los hechos y alegan el Derecho que creen proceda, pero que los Tribunales han de aplicar el que corresponda, sin que esta facultad quede restringida por el hecho de que el invocado por las partes no sea el adecuado»”(ALBALADEJO GARCÍA: 1991).

Si bien, lo normal es que las partes aleguen el principio que convenga a su derecho (para evitar la posibilidad de que el juzgador no lo aplique ex officio por desconocimiento) y pruebe su existencia (demostrando que el bloque de legalidad lo adopta, en cuanto inspirados por aquél o, simplemente, citando sentencias que lo recojan) y su aplicabilidad al caso, esto es, aducir que se alega por venir a faltar ley y costumbre al caso, si bien para el Catedrático emérito de la Universidad Complutense, Manuel Albaladejo García, no haría falta aducir que se invoca el principio a falta de ley y costumbre, puesto que el juzgador debe conocer la ley (y, por tanto, su aplicabilidad o no al caso) y la costumbre no se debe tener en cuenta mientras no se pruebe que viene al caso no si se prueba que no viene al caso

Por último, si bien el profesor español Albaladejo estima que “lo normal” es alegar y probar su existencia más bien parece “lo necesario”.

Así también estima otro profesor español José Castán Tobeñas: “la jurisprudencia patria, restringiendo el sentido del artículo 6º. [hoy 1º.], exige que los principios del Derecho han de estar reconocidos como tales en la ley o en la doctrina legal o jurisprudencia, pues de no estar consignados así, no pueden dar lugar al recurso de casación» (CASTÁN TOBEÑAS: 1982).

6. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

6.1. CONCEPTO DE PRINCIPIO CONSTITUCIONAL

Es la regla básica que guía el funcionamiento coherente y equilibrado de la estructura de una Constitución formal de un Estado determinado.

Los principios constitucionales sirven para garantizar la vigencia, estabilidad y el respeto a la Constitución.

6.2. ALGUNOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES A FAVOR DEL INTERNO TRABAJADOR

El interno trabajador puede acudir a algunos principios constitucionales para garantizar sus derechos. A continuación mencionamos los concernientes al caso.

6.2.1. PRINCIPIO DE SUPREMACÍA

Es la garantía de relación de supra y subordinación de todo el ordenamiento jurídico determinado a la Constitución positiva.

Existe una relación supra porque la Constitución es la máxima jerarquía.

“La Constitución política del Estado es la ley suprema del ordenamiento jurídico nacional. Los tribunales, los jueces y autoridades la aplicarán con preferencia a las leyes, y estas con preferencia a cualesquiera otras resoluciones” (CPE, Art. 228).

“Toda persona tiene los siguientes deberes fundamentales: a) de acatar y cumplir la constitución y las leyes de la república...” (CPE, Art. 8).

Existe una relación de subordinación porque las normas posteriores están siempre subordinadas a la Constitución.

6.2.1.1. UTILIDAD

El principio de Supremacía sirve para garantizar la subordinación de todo el ordenamiento jurídico a la Constitución.

Según la pirámide de Kelsen la Constitución escrita, está por encima de todo el ordenamiento jurídico.

6.2.1.2. SUPREMACÍA DE LA CONSTITUCIÓN RESPECTO A LAS LEYES NACIONALES

Todas las leyes y normas internas deben adecuarse a lo establecido a la Constitución; no pueden causar conflictos.

6.2.1.3. SUPREMACÍA DE LA CONSTITUCIÓN RESPECTO A NORMAS INTERNACIONALES

El Derecho Constitucional es parte del Derecho público interno; y en el campo internacional participa el Derecho internacional público mediante acuerdos de Estados llamados Tratados. Surge la pregunta cuál está encima? ¿Un tratado internacional o una Constitución?, para responder esta interrogante se tiene que acudir a dos propuestas: La Teoría Monista y la Teoría Dualista.

6.2.1.3.1. TEORÍA MONISTA

Kelsen establece que las del Derecho Interno como las normas internacionales son parte de un mismo conjunto que es el Derecho, y por lo tanto se encuentran debidamente jerarquizadas, prevaleciendo las normas internacionales respecto a las normas de carácter interno. Deben prevalecer los tratados porque se compromete la fe del Estado.

6.2.1.3.2. TEORÍA DUALISTA

Dice que el Derecho Internacional Público es ajeno al Derecho interno; son dos cosas que tienen su propio espacio.

Para que un tratado suscrito en el Derecho Internacional público sea respetado debe haber un procedimiento específico, que incorpore las normas del derecho internacional, como normas del Derecho interno y es en éste procedimiento donde se debe ver que la norma internacional esté conforme a lo que manda la Constitución.

La legislación boliviana sigue esta teoría. Todo Tratado debe ser ratificado por el Congreso. Y se ratifica a través de una ley. Y una ley está por debajo de la Constitución.

6.2.1.4. EFECTOS

Este principio limita el Derecho abusivo y arbitrario.

Asegura la coherencia en los actos legislativos. Es decir cualquier incorporación de una ley al ordenamiento jurídico, tiene que ser razonable en su objetivo, en los medios, y en los fines. Por ejemplo si se incluye penas graves en el Derecho penal por contravenciones, no es razonable.

El principio de supremacía tiene los siguientes efectos:

- * Unidad de todo el ordenamiento jurídico.

- * Gradación. Entre las varias especies de normas jurídicas positivas hay una relación armónica que no es de simple coordinación en un mismo nivel, sino de una relación de supra y subordinación de las normas inferiores a su inmediatamente superior.

- * Rigidez. Si no hubiera supremacía, la Constitución podría reformarse constantemente.

- * Control. La supremacía hace que haya un control entre los poderes.

6.2.1.5. SUBPRINCIPIOS DEL PRINCIPIO DE SUPREMACÍA

El principio de supremacía se divide en:

- a) Principio de Unidad.-** Es la compatibilidad que debe existir en todas las normas sean ellas de igual o diferente nivel.

- b) Principio de Razonabilidad.-** Es el fundamento que informa que los actos de los poderes públicos deben seguir el debido proceso bajo pena de ser declarados inconstitucionales.

Es decir cualquier incorporación de alguna ley al ordenamiento jurídico, tiene que ser razonable en su objetivo, en los medios, y en los fines. Ej. Si se incluye penas graves en el Derecho penal por contravenciones, no es razonable. Por ejemplo este principio es base del Procedimiento Legislativo de sanción de leyes.

Para cumplir éste principio la ley debe cumplir 3 requisitos:

6.2.1.5.1. RAZONABILIDAD INTERNA DEL ACTO LEGISLATIVO

Proporcionalidad en la técnica de realización (la ley debe seguir – para su sanción – el Procedimiento legislativo) y en los motivos que origina su contenido.

6.2.1.5.2. RAZONABILIDAD EXTERNA DEL ACTO LEGISLATIVO

Trata de asegurar que los fines o las metas de la ley sean satisfactorios con el sentido jurídico o bienestar de la sociedad.

6.2.1.5.3. RAZONABILIDAD DE LA LEY

O razonabilidad externa del acto legislativo, donde se trata de asegurar que los fines o las metas de la ley sean satisfactorios con el sentido jurídico o bienestar de la sociedad. Debe buscar la proporcionalidad entre la medida y el fin buscado.

6.2.2.6. PRINCIPIO DE CONTROL

Base que establece que la Constitución prevalecerá – en su aplicación – sobre las leyes o normas inferiores del ordenamiento jurídico.

6.2.2. PRINCIPIO DE CONTROL CONSTITUCIONAL

Es la base que establece que la Constitución prevalecerá (en su aplicación) sobre las leyes o normas inferiores del ordenamiento jurídico.

Es el principio mediante el cual se acepta:

* La aplicabilidad de la Constitución.

* Restablecer todo aquello que no esté conforme a la Constitución.

6.2.3.1 MECANISMOS E INSTITUCIONES DE CONTROL

Este control puede realizarse mediante:

a) Organismo públicos. Por ejemplo por el Congreso, mediante el establecimiento de un juicio de responsabilidades.

b) Elecciones. Por ejemplo un referéndum, un plebiscito, hacen cumplir con la constitución.

c) Acción popular. La opinión pública o personas hacen cumplir la Constitución.

d) Otro órgano establecido por ley. En Bolivia ese órgano es el Tribunal Constitucional (Ley del Tribunal Constitucional, Art. 58 párrafo II, III)

6.2.3. PRINCIPIO DE EFECTIVIDAD

Es el fundamento que trata de asegurar el cumplimiento de la Constitución por parte de los órganos encargados de su aplicación, imponiendo para ello sanciones en la misma Constitución. Por ejemplo el proceso de responsabilidades de altos funcionarios públicos.

7. PRINCIPIOS DEL DERECHO PENAL

El ius puniendi o poder punitivo, es la facultad del Estado de establecer delitos y sanciones, así como la potestad de imponer estas sanciones a los gobernados.

“La legitimidad del Derecho Penal o del poder punitivo del Estado proviene de la Constitución, pero junto a esta legitimación extrínseca hay también una legitimación intrínseca, representada en una serie de principios específicos que inspiran y limitan su actuación”. (MUÑOZ: 1993)

7.1. NATURALEZA DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PENAL

“La naturaleza de los principios del Derecho Penal, es política y jurídica, ya que proviene de razonamientos de los juristas que han plasmado en la legislación los factores reales de poder”. (MUÑOZ: 1993)

7.2. PRINCIPIO TEMPUS REGIT ACTUM O DE IRRETROACTIVIDAD DE LA LEY PENAL EN PERJUICIO DEL REO

El principio de irretroactividad de la ley penal prohíbe la aplicación de una ley vigente después de la comisión de los hechos en perjuicio del reo.

7.3.1. RATIO LEGIS

La razón de ser de este principio en Derecho Penal es la seguridad jurídica y no la teoría de los derechos adquiridos como en las demás ramas del Derecho, toda vez que el delito no puede ser considerado como un medio para adquirir un derecho a ser sancionado con arreglo a las leyes vigentes en el momento de su realización.

7.3.2. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO EN LAS LEYES PROCESALES

Las leyes procesales no son objeto de este principio, toda vez que, los actos procesales se rigen por las normas vigentes en el momento en que deben producirse tales actos procesales.

Excepción, las leyes procesales son objeto de este principio, cuando restrinjan el contenido de derechos y garantías, en estos casos no pueden ser retroactivas.

7.3.3 FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

Por el que todo acto ha de regirse con la ley que en su tiempo impera. Este es el principio general de que la aplicación de la ley se limita al tiempo en que ésta rige. En Bolivia, el principio de irretroactividad tiene el sello de garantía constitucional cuando ésta dispone: *“la condena penal debe fundarse en una ley anterior al proceso y sólo se aplicarán las leyes posteriores cuando sean más favorables al encausado”* (Art. 16 Código Penal). La irretroactividad de la ley penal está consagrada por el precepto constitucional que afirma: *“la ley sólo dispone para lo venidero y no en materia penal cuando beneficie al delincuente”* (Art. 33 Código Penal). Esta garantía constitucional lleva en forma explícita excepciones a la regla del principio de la irretroactividad

7.4. PRINCIPIO DE ULTRA ACTIVIDAD DE LA LEY PENAL EN BENEFICIO DEL REO O PRINCIPIO DE RETROACTIVIDAD DE LA LEY PENAL MÁS FAVORABLE EN BENEFICIO DEL REO

El principio de irretroactividad de las leyes penales, tiene como excepción el de la aplicación retroactiva de las leyes penales favorables en beneficio del reo.

En este caso, la seguridad jurídica no se opone a la retroactividad de las leyes penales favorables, toda vez que, sea en beneficio del reo. Por otra parte, se considera, que en atención a las nuevas exigencias sociales esta nueva pena es más justa, y la ley derogada es innecesaria.

El problema de la conformación del ordenamiento jurídico aplicable: En virtud del principio de ultra actividad de la ley penal, se debe aplicar al reo la ley más benéfica vigente desde la comisión del delito hasta la extinción de la pena. Sin embargo, se plantea el problema de cual será el conjunto de normas aplicables cuando en una misma reforma existan preceptos que beneficien y perjudiquen al reo, al efecto se han propuesto las soluciones siguientes:

1) Se forma un ordenamiento jurídico ideal, conformado por los preceptos más benéficos para el reo, sin importar que nunca hayan concurrido en una misma época. Esta es la postura que siguen en la práctica nuestros tribunales.

2) Se determina cual es la época del ordenamiento jurídico más benéfica (con sus normas en beneficio y en perjuicio), y se aplica la totalidad del ordenamiento jurídico aplicable a esa época.

Esta postura sostiene que no es posible aplicar los preceptos más favorables de la ley posterior y de la anterior, porque ello implicaría la creación de una tercera ley nueva, con la consiguiente arrogación de funciones legislativas.

7.4.1 FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

El Art. 4, del Código Penal boliviano, dice: “Si la ley vigente en el momento de cometerse el delito fuere distinta de la que exista al dictarse el fallo, se aplicará siempre la más favorable. Si durante el cumplimiento de la condena se dictare una ley más benigna, será ésta la que se aplique”. Al respecto, Zaffaroni sostiene que “el principio exige que se aplique la ley más benigna entre todas las que han tenido vigencia desde el momento de comisión del delito hasta el momento en que se agotan los efectos de la condena, abarcando las leyes intermedias” (ZAFFARONI: 1977). Se entiende por la ley intermedia, aquella que entra en vigencia en el período comprendido entre la comisión del hecho y la sentencia.

7.5. PRINCIPIO IN DUBIO PRO REO

El In dubio pro reo es una locución latina, que expresa el principio jurídico de que en caso de duda, por ejemplo, por insuficiencia probatoria, se favorecerá al imputado o acusado (reo). Es uno de los pilares del Derecho Penal, que va íntimamente ligado al principio de legalidad, y podría traducirse como “ante la duda, a favor del reo”.

7.6. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY

El Artículo 6, de la Constitución Política del Estado dice: “Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica, con arreglo a las leyes. Goza de los derechos, libertades y garantías reconocidos por esta Constitución, sin distinción de raza, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen, condición económica o social, u otra cualquiera”. Por su parte, el Art. 5 del Código Penal, afirma que en Bolivia, la ley penal se aplica a todos los habitantes sin distinción. Empero, se presentan casos en los que, por la función que desempeña una persona, es necesario que, previamente, se la someta a un proceso, denominado por el profesor Soler, antejuicio, es decir, “el privilegio procesal, por el cual se establecen determinadas condiciones extraordinarias para el procesamiento de una persona” (SOLER: 1976). Pero en otros casos, tampoco se aplica la ley a determinadas personas por disposición del Derecho Constitucional o del Derecho Internacional.

Bajo esta visión de la igualdad de las personas ante la ley, es posible aseverar que el trabajador interno, también cuenta con todos los derechos constitucionalmente reconocidos, que si bien por factores externos e internos, el mismo ha sido privado de su libertad, esto no implica que sea privado de los demás derechos que le corresponden.

Razón por la cual encontramos en la Constitución Política del Estado, una razón para no considerar discriminación alguna para con el Trabajador Interno, lo cual a su vez apunta a no menguar los derechos, garantías y prerrogativas contenidas en la Ley General del Trabajo, asimismo y teniendo presente el objetivo principal de esta investigación, la aplicación de los principios laborales al trabajador interno están constitucionalmente protegidos.

8. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL PENAL

Los principios de Derecho Procesal Penal son criterios universales de justicia que se inspiran en la necesidad de proteger, tanto a la sociedad frente al delito, como a los sujetos que actúan en el proceso, haciendo prevalecer el respeto de los derechos y garantías que resguardan la personalidad, la libertad y la dignidad humanas, a fin de establecer la verdad sobre el derecho del imputado para que ningún inocente sea condenado y la sanción penal como la civil, recaigan sobre el delincuente indudablemente cierto, cuya culpabilidad y responsabilidad sean demostradas con prueba plena y que aquél pueda lograr su enmienda y rehabilitación social por medio del trabajo y la reeducación; evitando gracias a un procedimiento expeditivo, seguro y racional el peligro de “manejar la espada de la justicia”.

La mayoría de los principios procesales penales originalmente fueron simples y modestos postulados gestados y creados por la Revolución Francesa, Americana, Mexicana, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pactos Internacionales, Convenios, etc. Poco a poco, esas grandes conquistas que han enriquecido y buscan el perfeccionamiento del derecho procesal penal, fueron adquiriendo la categoría no sólo de preceptos legales, sino la supremacía de mandatos constitucionales.

En cuanto a la función que cumplen, los principios procesales gobiernan y proporcionan las normas rectoras del ordenamiento jurídico procesal, ya que contienen las grandes líneas maestras y son las “máximas superiores de conducta, inspiradas directamente en valores éticos de imponderable sentido social y que, por eso, tienen validez propia; en una palabra, **son los principios del llamado derecho natural**”.

Devis Echandía (ECHANDIA: 1988), sostiene que el derecho procesal suministra los principios que orientan su contenido y regulan los procedimientos para conseguir esa difícil armonía entre los poderes, cada día más grandes, del Estado en general y del juez en particular y la necesidad cada día más imperiosa de proteger la dignidad y la libertad individuales y los derechos fundamentales del hombre.

Agrega que si el derecho en general es un conjunto de reglas ligadas a determinadas circunstancias de tiempo y lugar, con mayor razón lo son esos principios generales del derecho procesal y su regulación legislativa o jurisprudencial en los diversos países.

Los más importantes principios de nuestro Código Procesal Penal en beneficio del interno trabajador son :

- El Principio de legalidad (Art. 1º),
- Principio Indubio Pro reo (Art. 6),
- Principio de Igualdad (Art.12) entre otros.

Son también importantes los siguientes principios:

“Artículo 5º. (Calidad y derechos del imputado).

Se considera imputado a toda persona a quien se atribuya la comisión de un delito antes los órganos encargados de la persecución penal. El imputado podrá ejercer todos los derechos y garantías que la Constitución, las Convenciones y los Tratados internacionales vigentes y este Código le reconozcan, desde el primer acto del proceso hasta su finalización.

Se entenderá por primer acto del proceso, cualquier sindicación en sede judicial o administrativa contra una persona como presunto autor o partícipe de la comisión de un delito.

Toda persona a quién se atribuya un delito tienen derecho a ser tratada con el debido respeto a su dignidad de ser humano”.

En principio debe considerarse imputado, a toda persona mayor de dieciséis años, conforme a lo prescrito por el Art. 5 del Código Penal que establece la edad mínima para ser considerado como sujeto pasible de ser afectado por la aplicación de la ley penal.

Desde el primer acto del proceso, el imputado cuya libertad y dignidad son inviolables, Art. 6-II) de la CPE, puede ejercer todos los derechos y garantías reconocidos por la CPE, las Convenciones y Tratados Internacionales y el presente código, a plenitud; entre otros, tiene como derechos inviolables: a la asistencia técnica y defensa material, a comunicarse libremente con su defensor, a ser informado de sus derechos, etc.

Artículo 8º. (Defensa material).

El imputado, sin perjuicio de la defensa técnica, tendrá derecho a defenderse por sí mismo, a intervenir en todos los actos del proceso que incorporen elementos de prueba y a formular las peticiones y observaciones que considere oportunas.

Artículo 9. (Defensa técnica).

Todo imputado tiene derecho a la asistencia y defensa de un abogado desde el primer acto del proceso hasta el fin de la ejecución de la sentencia. Este derecho es irrenunciable.

La designación del defensor se efectuará sin dilación ni formalidad alguna, desde el momento de la detención, apresamiento o antes de iniciarse la declaración del imputado. Si consultado el imputado, no lo elige o el elegido no acepta inmediatamente el cargo, se le nombrará de oficio un defensor.

9. PRINCIPIOS DEL DERECHO PENITENCIARIO

El Derecho Penitenciario no queda circunscrito a una simple definición o acepción conceptual de su objeto y contenido sino que, encuentra su manifestación y desarrollo positivo en una serie de principios consagrados en la Constitución y demás leyes, entre los que resaltan los siguientes:

9.1. PRINCIPIO DE LEGALIDAD

El principio de legalidad, enunciado por primera vez por el tratadista alemán Feuerbach “nullum crimen sine lege, nulla pena sine lege”, encuentra su expresión en el Art. 2 de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión, que dice: “Ninguna persona puede ser sometida a prisión, reclusión o detención preventiva en establecimientos penitenciarios, sino en virtud de mandamiento escrito emanado de autoridad judicial competente, con las formalidades legales y por causales previamente definidas por ley. La privación de libertad obedece al cumplimiento de una pena o medida cautelar personal, dispuesta conforme a ley. Las únicas limitaciones a los derechos del interno son las emergentes de la condena y las prevista en esta Ley; fuera de ellas no es aplicable ninguna otra limitación”.

Este principio se halla íntimamente ligado al Estado de Derecho en el que las leyes deben ser elaboradas en el parlamento elegido por el pueblo, con el equilibrio de poderes políticos, donde ni los Jueces ni la Administración pueden invadir un campo reservado a la competencia parlamentaria, con la seguridad jurídica especialmente en cuanto atañe al respeto y tutela de los derechos fundamentales.

El principio de legalidad según el Tribunal Constitucional Boliviano, “supone la sumisión de los actos administrativos y jurisdiccionales concretos a las disposiciones de carácter general, principio fundamental que establece un verdadero límite sustancial a la discrecionalidad de los servidores públicos, quienes, en el desempeño de sus funciones, no pueden interpretar y aplicar arbitrariamente las normas” (S.C. Nro. 1077/01 – R, 4 de octubre de 2001). Este principio está íntimamente ligado a la seguridad jurídica que según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional “es la condición esencial para la vida y el desenvolvimiento de las naciones y de los individuos que la integran. Representa la garantía de la aplicación objetiva de la ley, de tal modo que los individuos saben en cada momento cuáles son sus derechos y sus obligaciones, sin que el capricho, la torpeza o la mala voluntad de los gobernantes pueda causarles perjuicio” (S.C. No. 0025/2003-R de 8 de enero de 2003).

9.2. PRINCIPIO DE INTERVENCIÓN JUDICIAL O JUDICIALIZACION

Consecuencia inmediata del principio de legalidad ejecutiva es el principio de “intervención judicial o judicialización”. La actividad desarrollada por la administración penitenciaria (Ministerio de Gobierno a través de la Policía Nacional), a la que se le encomienda la ejecución de las penas y medidas de seguridad privativas de libertad, con la retención y custodia de detenidos, presos y penados, tiene que estar, como consecuencia del principio de judicialización, sujeta al control jurisdiccional de jueces y tribunales, en la medida de tener que velar para que no se produzcan desvíos en la ejecución penal por parte de las autoridades penitenciarias ni tampoco se lesionen o limiten derechos subjetivos de los reclusos que la Ley garantiza. El principio de intervención judicial o judicialización viene consagrado en nuestro ordenamiento jurídico en el Art. 18 de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión que dice: “El Juez de Ejecución Penal y, en su caso, el Juez de la causa, garantizarán a través de un permanente control jurisdiccional, la observancia estricta de los derechos y garantías que consagra el orden constitucional, los Tratados y Convenios Internacionales y las Leyes, a favor de toda persona privada de libertad”.

La potestad jurisdiccional en el ámbito penitenciario se ejerce por un órgano jurisdiccional penal: El Juez de Ejecución Penal, cuyas funciones se hallan detalladas en la Ley de Ejecución Penal, el Código Penal y la Ley de Organización Judicial.

9.3. PRINCIPIO DE RESOCIALIZACION

El principio de resocialización o readaptación social del penado se halla establecido en el Art. 25 del Código Penal, que señala que la pena “tiene como fines la enmienda y readaptación social del delincuente, así como el cumplimiento de las funciones preventivas en general y especial”. Esta norma guarda directa relación con el Art. 3 de la Ley de Ejecución Penal que dice: “La Pena tiene por finalidad, proteger a la sociedad contra el delito y lograr la enmienda, readaptación y reinserción social del condenado, a través de una cabal comprensión y respeto de la Ley”.

El principio de resocialización, tan íntimamente ligado al de humanización, orienta la actual política penitenciaria sobre todo después de la vigencia plena del nuevo Código de Procedimiento Penal y la promulgación de la Ley de Ejecución Penal, dando sentido a la ejecución penal.

En concordancia con los fines resocializadores de la pena, el Art. 178 de la Ley de Ejecución Penal, señala: “El tratamiento penitenciario tendrá como finalidad la readaptación social del condenado, a través de un Programa Progresivo, individualizado y de grupo, cuyos componentes principales son la psicoterapia, educación, trabajo, actividades culturales, recreativas, deportivas y el fortalecimiento de las relaciones familiares. El tratamiento penitenciario se realizará respetando la dignidad humana y atendiendo a las circunstancias personales del condenado”.

10. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo es autónomo, porque éste tiene sus propios principios cuya naturaleza, contenido y características son diferentes a las de otras ramas del derecho.

Sin lugar a duda podemos afirmar que esta rama del Derecho, se origina y se desarrolla en función a algunos principios básicos, siendo complementada con la doctrina en forma gradual y progresiva, que inclusive crea otros para una mejor utilización y aplicación; además, para lograr una mejor comprensión. Y se dice que en forma progresiva se han venido agregando otros principios, porque nace el Derecho del Trabajo con el principio protectorio y sus derivaciones como ser el de irrenunciabilidad y el de continuidad.

Los principios son las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídico-laboral. Se trata de enunciados básicos que comprenden una serie indefinida de situaciones, resultando más indefinidas que las normas ya que precisamente sirven para inspirarlas, entenderlas y reemplazarlas.

10.1. FUNCIONES

En consecuencia, se constituyen en cimientos de toda la estructura jurídico-normativa laboral. Cumplen esencialmente tres funciones:

- Informadora.- Inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- Normativa.- Actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley.
- Interpretadora.- Operan como criterio orientador del Juez o del Intérprete.

Es necesario señalar que no es preciso que en un caso concreto puedan cumplir este triple papel, sino que va más allá del sentido inspirador normativo, para que cada país pueda incluirlos en su normativa legal, se aplican como una función subsidiaria en los casos en que la situación no esté contemplada, cuando la aplicación de leyes análogas no sea posible, y por último, para interpretar normas en situaciones confusas o dudosas.

10.2. ENUMERACIÓN

Por la variedad de autores se tiene diversidad de opiniones sobre la cantidad de principios, motivo por el que se va a exponer los principios considerados realmente necesarios:

1. Principio Protector.- Tres Reglas:

- Indubio pro operario
- Regla de la Norma más favorable
- Regla de la Condición más beneficiosa

2. Principio de la Primacía de la realidad

3. Principio de la Irrenunciabilidad de los derechos

4. Principio de la carga de la prueba

El derecho laboral se divide en dos: derecho individual del trabajo y derecho colectivo del trabajo, los principios varían de acuerdo a esta división.

10.3. PRINCIPIOS DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Los principios del derecho individual del trabajo son:

10.3.1. PRINCIPIO PROTECTOR

Es el fundamental y tiene por finalidad ofrecer un amparo preferentemente al trabajador. Mientras en el derecho común, una preocupación constante es la de asegurar la paridad jurídica entre los actores, en el derecho laboral la preocupación central es la de proteger a una de las partes para lograr mediante esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes.

En conclusión, se debe entender que nace el Derecho del Trabajo, para proteger a los trabajadores y las leyes deben ser sancionadas únicamente con este fin, estableciéndose restricciones a la libertad de contratación, para desterrar la vigencia del principio liberal de la autonomía de la voluntad, porque en materia laboral, los principios y las leyes están por encima de la voluntad del trabajador.

En este principio encontramos las siguientes reglas:

10.3.1.1 REGLA DEL IN DUBIO PRO OPERARIO

Este principio implica que una norma que se pueda entender de varias maneras, debe preferirse la interpretación más favorable al trabajador.

Es una regla de hermenéutica procesal porque debe ser aplicada por los jueces del Trabajo cuando una norma pueda tener varias interpretaciones. En este caso, el Juez debe aplicar la interpretación que más favorezca al trabajador.

Su alcance puede tener un sentido impropio y otro propio, el sentido impropio nace no de la existencia de varias normas aplicables a una relación única, sino de la existencia de una sola norma aplicable, pero, susceptible de varios significados. Se trata de ver cual de esos significados es el que debe ser aplicado.

Es una fuente principal en el derecho laboral, ya que también se aplica en caso de duda, sobre el alcance de la norma legal o sobre las cláusulas del contrato de trabajo, jamás un Juez debe aplicar este principio en caso de duda sobre las pruebas dentro de un proceso, ya que las pruebas tienen su valor probatorio conforme a las normas que la regulan.

Este principio ha sido incluido en la legislación laboral boliviana mediante el Decreto Supremo No. 28699.

10.3.1.2 REGLA DE LA NORMA MÁS FAVORABLE

Este principio es el que determina que en caso de que haya más de una norma aplicable a una misma situación se opte por la más beneficiosa para el trabajador.

También es una regla de hermenéutica procesal, en el caso de que existan varias normas que puedan ser aplicadas a un caso en particular, se debe aplicar la norma que más favorezca al trabajador.

Tratadistas como Alonso García señalan que:

“Dentro del campo del derecho deben aplicarse las normas de diferente rango, debe aplicarse la de carácter superior y aquellas de igual rango, la promulgada más recientemente pero, que en materia laboral no se aplica la norma de orden jerárquico, ni la promulgada más recientemente, sino la norma más favorable al trabajador”. (GARCIA: 1975)

Asimismo, el tratadista brasileño, Amauri Mascaró Nascimento, al respecto señala:

“Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas de la misma materia, la pirámide que entre ellas se constituye tendrá en el vértice no la Constitución o la ley federal, o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo; el vértice de la pirámide de la jerarquía de las normas laborales será ocupada por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas de rigor”. (PEREZ: 2007)

Al respecto cabe señalar que jamás podremos aplicar por sobre una norma una Resolución Ministerial, ya que esta resolución no constituye una norma porque entre las funciones de los Ministros no está la de Legislar, pudiendo sin embargo el Ministro reglamentar una norma para su aplicación.

10.3.1.3. REGLA DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Este principio supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida, por acuerdo individual, determinando que tal condición debe ser respetada, en la medida que sea más favorable para el trabajador.

El tratadista Antonio Vasquez Vialar (PÉREZ: 2007) señala que este principio se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador, ante la aparición de una nueva norma que, con carácter general establecería condiciones menos favorables que las gozadas a título individual. Continúa afirmando que esta condición más beneficiosa se considera un bien incorporado a su contrato individual de trabajo, que puede provenir de la ley, del convenio colectivo o del acuerdo firmado al efecto.

Concluimos que la base de este principio radica en los derechos adquiridos por el trabajador dentro de la empresa, por lo que no puede dictarse una nueva norma para disminuir, menos aún quitar los derechos de los cuales está gozando el trabajador. La existencia de derechos reconocidos con anterioridad deben respetarse en la medida que sea más favorable al trabajador, con relación a la nueva norma que ha de aplicarse.

Este principio ha sido incluido a nuestra legislación laboral mediante el D.S. No. 28699.

10.3.2. PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Este principio consiste en la primacía de los hechos por sobre las formas, las formalidades o apariencias. Señala además que en material laboral importa lo que ocurre en la práctica, más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa, o, la que se incluya en documentos, formularios o instrumentos de control.

El tratadista José Rodríguez Manzini, sostiene que *“el Derecho del Trabajo regula el trabajo, la actividad y no el documento que sólo produce fielmente o no la realidad; si hay divergencias lo que interesa es el plano real y no el formal”*. (PÉREZ: 2007)

El maestro del Derecho Laboral, Antonio Vasquez Vialar (PEREZ: 2007), asegura que en todos los ámbitos de derecho, y no exclusivamente en el del trabajo, se ha impuesto la teoría de la primacía de la realidad (lifting the veil), pero se advierte que en este derecho se manifiesta con caracteres más nítidos. La realidad tiene que prevalecer sobre la apariencia.

El hecho de que el trabajador firme contratos que traten de desvirtuar la relación laboral por parte de las empresas, no lo priva de sus beneficios sociales por más que en dicho contrato se estipule así, primero, porque este principio de la primacía de la realidad, que nos enseña que la realidad (el trabajo) está por encima de lo aparente (el contrato), y segundo, por el principio de irrenunciabilidad y los Arts. 162 de la C.P.E. y 4 de la L.G.T.

En nuestra legislación se ha estipulado cerrando este vacío, por medio del D.S. 23570 y D.S. 28699.

10.3.3. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

Este principio consiste en la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concebidas por el derecho laboral en beneficio propio o sea que no puede renunciar a sus derechos aunque lo desee.

El principio de irrenunciabilidad está por encima de la voluntad del trabajador, negando valor jurídico a la renuncia que realice éste, sobre alguno de los derechos consagrados en las leyes laborales.

Los tratadistas Pérez Botija y Bayón Chacón (PÉREZ: 2007), sostienen que el fin de este principio de irrenunciabilidad es la protección de quien, por su situación económica y social menos privilegiada, puede ser fácilmente coaccionado y obligado a renunciar al ejercicio de un derecho establecido en su favor.

Nuestra legislación toma este principio en los Arts. 162 de la C.P.E, 4 de la L.G.T. y 70 del Código Procesal del Trabajo.

Este principio no se debe entender como negatorio al hecho de renunciar al trabajo, sino como negatorio a renunciar a los derechos consagrados por las leyes como ser: desahucio, indemnización, aguinaldo, prima, vacación, subsidios, etc. Cosa muy distinta es renunciar al trabajo porque todo trabajador es libre para aceptar un trabajo y libre para poder renunciar al cargo o función que ocupe, lo contrario, a esta determinación, es decir que no se lo deje renunciar al trabajo, constituiría esclavitud.

10.3.4. PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA

En materia laboral la carga de la prueba corresponde al empleador, con este principio el trabajador sin ningún temor puede pedir el pago de sus derechos sociales mediante una demanda judicial, porque precisamente corresponde al empleador o patrón demostrar lo contrario de lo aseverado o demandado por el trabajador.

El trabajador no necesita presentar prueba alguna para iniciar una acción, y tampoco está obligado a presentar pruebas dentro del proceso, sino el empleador, quien es el que tiene que desvirtuar todo lo que se demanda, todo por mandato de los Arts. 3 inc. h), 66 y 150 del C.P.T.

En materia laboral el trabajador es el demandante. Y el demandado siempre es el patrón, salvo el caso de un dirigente sindical que es demandado para quitarle el fuero sindical.

10.3.5. PRINCIPIO DE CONTINUACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La tendencia doctrinaria basada en este principio entiende que se le debe atribuir a la relación laboral la más larga duración, desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos.

10.3.6. PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD

Este principio establece un límite formal y elástico aplicable a aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos, ni en un sentido ni en el otro, y donde ella tampoco puede prever la infinidad de circunstancias posibles.

10.3.7. PRINCIPIO DE BUENA FE

Existen dos vertientes, la buena fe-creencia y la buena fe-lealtad. Este principio alcanza tanto al trabajador como al empleador.

10.3.8. PRINCIPIO DE LA INTERVENCIÓN ESTATAL

Establece que por encima de los documentos, convenios o los acuerdos que existan verbales o escritos, lo que determina en última instancia los derechos es la realidad.

11. LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES

11.1. PECULIARIDADES SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES.

Por aplicación debemos entender la operación lógica por la que se determina la norma jurídica que debe desplegar sus efectos sobre un determinado supuesto de hecho. En Derecho del trabajo, como en otras ramas del ordenamiento, cobra una especial relevancia pues es notoria la pluralidad de normas concurrentes en la regulación de un mismo supuesto de hecho.

Este fenómeno de la pluralidad de normas se debe a una copiosa producción normativa derivada de las diversas fuentes autónomas y heterónomas (especialmente de convenios colectivos), coincidiendo en la regulación de una misma materia. La pluralidad de normas concurrentes se debe también en parte al carácter coyuntural y cambiante del Derecho del trabajo. Por último, cabe destacar que en los principios de aplicación, especialmente en los principios específicos de las normas laborales, se percibe más intensamente la finalidad tuitiva propia del derecho del trabajo.

11.2. PRINCIPIOS COMUNES A TODO EL ORDENAMIENTO JURÍDICO DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS

- *Principio de jerarquía normativa:* Respecto de las leyes y las normas de rango reglamentario. Su implicación principal y obvia es que las normas de rango superior prevalecen y se aplican preferentemente

a las de rango inferior. Por otro lado los reglamentos desarrollarán el contenido de la ley, sin que puedan éstos establecer condiciones de trabajo distintas - y mucho menos contrarias - a las reguladas en la ley.

En relación con el convenio colectivo, se establece la subordinación de éste a la ley.

- **Principio de primacía:** este principio viene a regular las relaciones entre dos ordenamientos como las existentes entre el Derecho Internacional y nuestro ordenamiento jurídico. Encuentra su origen y justificación en la transferencia de competencias estatales, es decir, de la cesión de ciertas parcelas de la soberanía de nuestro Estado en favor de entes supranacionales como las Comunidades Internacionales.

Implica este principio la inaplicación de toda norma de Derecho interno que contradiga el Derecho Internacional en materias transferidas a las Comunidades Internacionales. De lo dicho se deduce la inderogabilidad de las normas internacionales por una norma interna una vez incorporadas éstas a nuestro ordenamiento. Por tanto debemos acudir a los mecanismos internacionales para la modificación o derogación de estas normas o al Derecho internacional general de los tratados (Convenio de Viena 1969).

- **Principio de modernidad:** este principio implica que entre dos normas de igual rango se aplica preferentemente la más moderna, que deroga a la anterior en todo lo que le resulte incompatible. En Derecho del trabajo implica la derogación de las condiciones de trabajo reguladas en una norma anterior por otra posterior a menos que en ésta se disponga otra cosa.

- **Principio de especialidad:** supone que entre dos normas de igual rango que regulan una misma situación de hecho se aplica preferentemente aquella que tenga una relación más directa con el supuesto de hecho de que se trate.

- **Principio de supletoriedad:** una norma más general, con una relación menos directa con el supuesto de hecho, se aplicará en virtud de este principio cuando no exista una norma específica que regule un supuesto de hecho concreto de una materia.

11.3 LA CONCURRENCIA DE NORMAS Y LOS PRINCIPIOS DE NORMA MÍNIMA Y NORMA MÁS FAVORABLE

Estos principios específicos de aplicación de las normas jurídicas laborales sirven para encauzar supuestos de concurrencia conflictiva de normas que regulan una misma materia, de modo que, dada esta incompatibilidad, es imposible una aplicación de todas ellas de forma conjunta y armonizada.

11.3.1. EL PRINCIPIO DE NORMA MÍNIMA

Por su parte el principio de norma mínima implica que, por consecuencia de la aplicación del principio *pro operario*, no se podrán aplicar normas que supongan una minoración de los derechos mínimos de los trabajadores establecidos en normas de superior rango (contraviniendo una norma de derecho imperativo relativo).

Este principio se aplica en los frecuentes casos de relación de complementariedad entre ley y convenio colectivo, en los que éste aminora los derechos mínimos establecidos en aquélla, de modo que quedan inaplicadas aquellas cláusulas que establezcan un contenido del derecho inferior al mínimo regulado en la ley. Por lo tanto en estos supuestos queda únicamente vigente y aplicable la norma de rango superior a la materia de que se trate.

Este principio de norma mínima no es aplicable a las relaciones entre ley y normas de rango reglamentario, bien por la reserva de ley existente sobre determinadas materias, así como también por la aplicación del principio de jerarquía normativa, que impide al reglamento regular una materia estableciendo condiciones contrarias a las establecidas en una norma de superior rango.

11.3.2. EL PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE

Este principio tiene como fundamento la existencia de dos o más normas en vigor, cuya aplicación preferente se discute; por tanto obliga a seleccionar entre éstas la norma, cualquiera que sea su rango, que contenga disposiciones más favorables para el trabajador, quedando las normas menos favorables postergadas en su aplicación, pero no eliminadas del ordenamiento.

Para la aplicación de este criterio debemos realizar una labor de comparación, para lo cual podemos recurrir a alguno de los siguientes criterios:

- Comparación en bloque (*reconocido legalmente*), prefiriendo la que en bloque resulte más beneficiosa.

- Selección de las disposiciones más favorables de cada una de las normas que se comparan.
- Comparación parcial entre grupos homogéneos de normas.

El trabajo al que se enfrenta el intérprete en virtud de este principio es comparar las normas concurrentes seleccionando la que resulte más favorable para el trabajador considerada globalmente en cómputo anual y que respete los mínimos de derecho necesario, debiéndola aplicar íntegramente incluso aquellos punto en los que resulte menos favorable que las otras normas.

11.3.5. EL PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Este principio hace referencia al mantenimiento de los derechos adquiridos por el trabajador, pese a la ulterior aprobación de una norma que con carácter de generalidad, estableciese condiciones menos favorables que las disfrutadas a título individual.

La figura de la condición más beneficiosa sólo abarca en su ámbito de protección las situaciones personales más favorables concedidas al trabajador a través del contrato de trabajo, por concesión del empresario, e incluso a través de pactos extraestatutarios. No podemos extender este ámbito de protección a las situaciones personales más favorables para el trabajador establecidas en normas anteriores, pues aparte de la dificultades organizativas que entrañaría dentro del ámbito de la empresa, impediría posibilidad de modificación de las políticas de las condiciones de trabajo y crearía dos tipos de trabajadores (los amparados bajo la anterior normativa y los de nuevo ingreso no beneficiados por ésta).

Según repetida jurisprudencia este principio sólo se aplica a los beneficios pactados o concedidos individualmente, sin extenderse a otros más o menos similares (como la mera tolerancia empresarial, que no genera condiciones más beneficiosas); y sin que puedan suprimirse unilateralmente por el empresario.

El principio de condición más beneficiosa se halla regido también por la regla de la absorción, por cuya virtud las mejoras de origen normativo no se adicionan a las condiciones más beneficiosas concedidas a título individual, sino que éstas condiciones individuales van siendo absorbidas por las elevaciones de carácter general.

11.3.6. EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

Con este principio se trata de evitar las renunciaciones hechas por el trabajador en su propio perjuicio, presumiblemente forzado por la posición de preeminencia que frente a él ocupa el empresario.

Doctrina autorizada ha negado el carácter de indisponibles de los derechos concedidos mediante pactos o concesiones de carácter individual.

Llegados a este punto conviene matizar la separación existente entre la renuncia de derechos y otras actuaciones lícitas semejantes. Así la dejación o no ejercicio del derecho no puede ser prohibida por el legislador, pues ello equivaldría a forzar al trabajador a ejercer su derecho. Las transacciones y conciliaciones judiciales no tienen, de por sí, por qué encubrir renunciaciones, en la medida en que constituyen compromisos o acuerdos mediante los cuales las partes realizan cesiones recíprocas.

El llamado finiquito de liquidación y saldo de cuentas, a pesar de las presunciones jurisprudenciales de certeza de lo pactado en él, tampoco debe encubrir renunciaciones de derechos del trabajador, cuya demostración daría lugar a la nulidad del pacto contenido en él.

CAPITULO VII
MARCO PRÁCTICO

CAPITULO VII

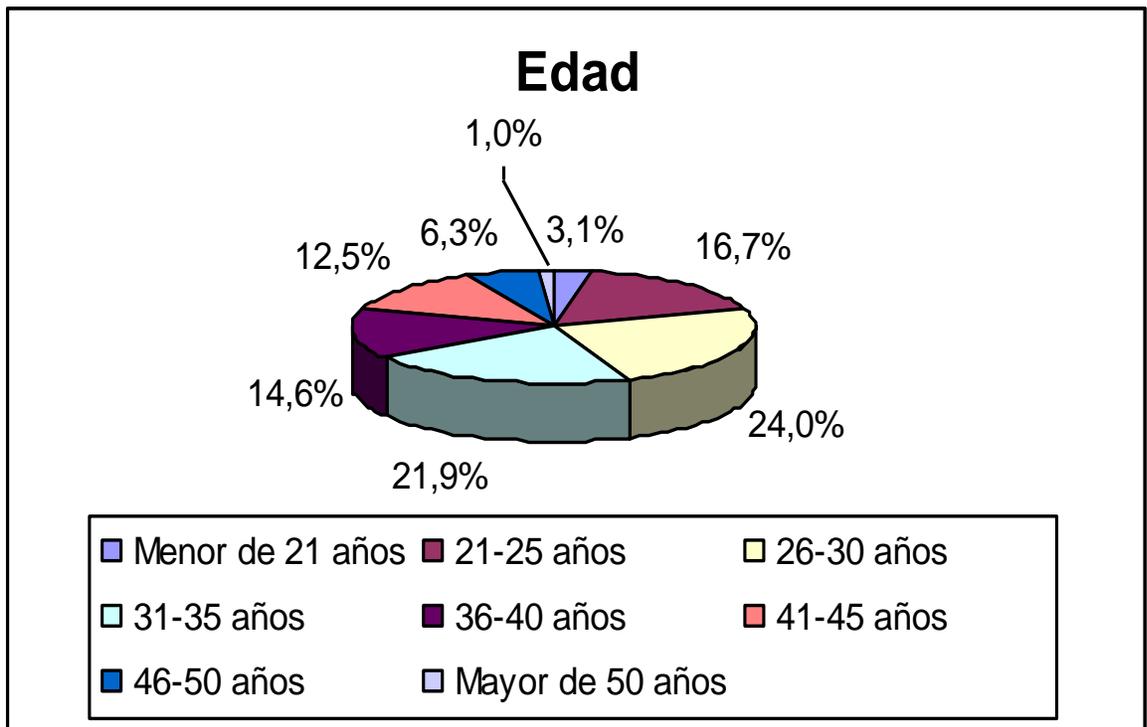
MARCO PRÁCTICO

1. DIAGNÓSTICO

Para la obtención del diagnóstico de la investigación nos hemos de enfocar en “la percepción que tienen los internos trabajadores respecto al cómputo de sus jornadas de trabajo para la redención de la pena y la necesidad de aplicar principios y normas laborales en beneficio del interno para la redención de la pena”.

1.1. ENCUESTA APLICADA A INTERNOS TRABAJADORES DEL PENAL DE SAN PEDRO

GRAFICO N° 1: EDAD DE LOS INFORMANTES

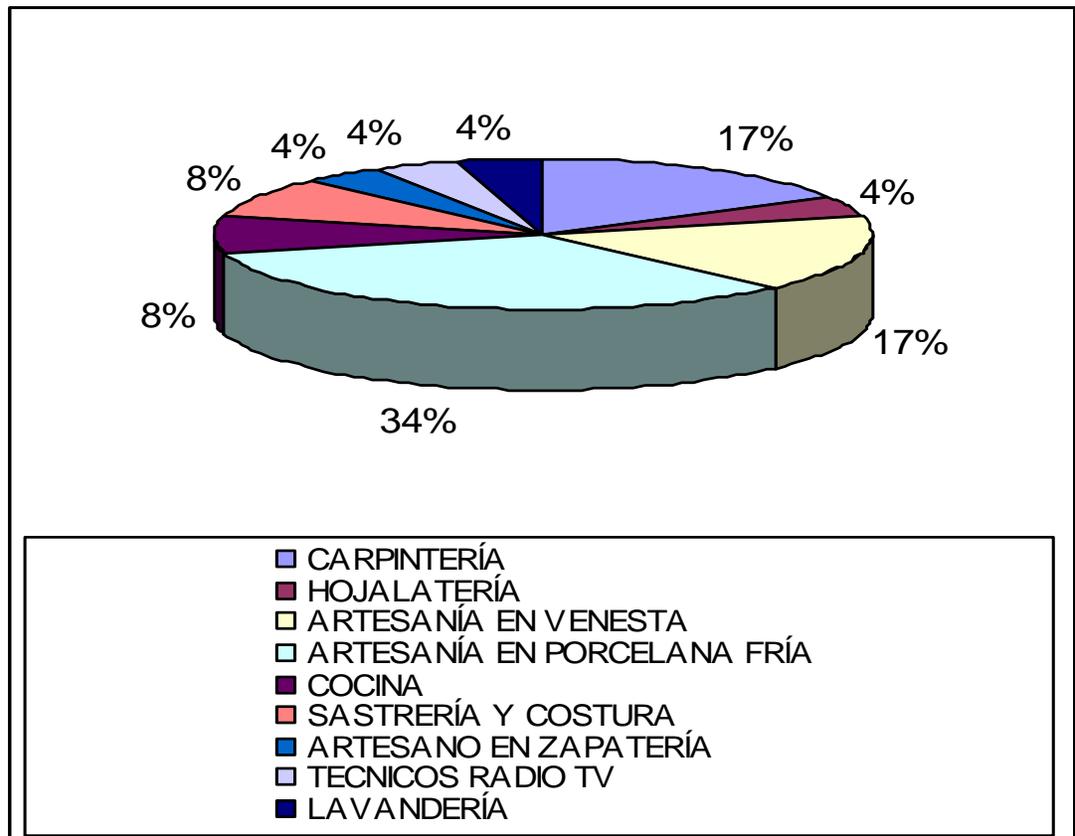


Universo: Internos trabajadores del Penal de San Pedro de la Ciudad de La Paz

Muestra: 24 internos trabajadores

Fuente: Elaboración propia, enero de 2008

GRAFICO N° 2: OCUPACIÓN DE LOS INFORMANTES



Universo: Internos trabajadores del Penal de San Pedro de la Ciudad de La Paz

Muestra: 24 internos trabajadores

Fuente: Elaboración propia, enero de 2008

**GRAFICO N° 3: ¿TIENE CONOCIMIENTO SOBRE COMO SE REALIZA EL
CÓMPUTO PARA LA REDENCIÓN DE LA PENA?**

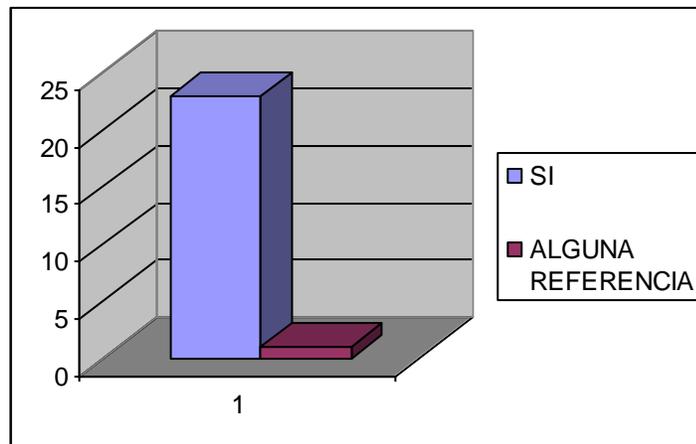
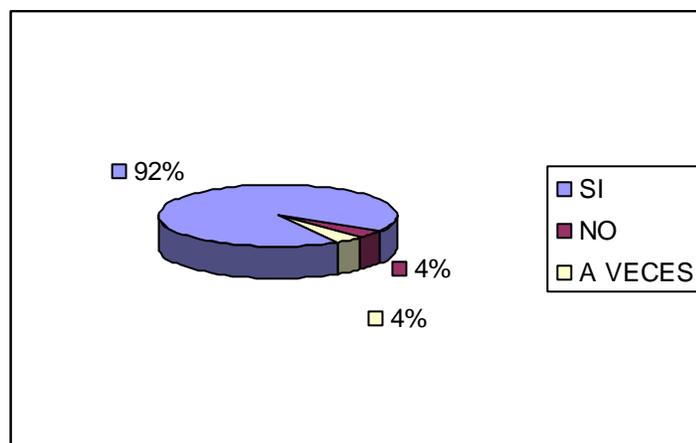


GRAFICO N° 4: ¿TRABAJA HORAS EXTRAORDINARIAS?

SI	NO	A VECES
21	2	1



Universo: Internos trabajadores del Penal de San Pedro de la Ciudad de La Paz

Muestra: 24 internos trabajadores

Fuente: Elaboración propia, enero de 2008

GRAFICO N° 5: ¿TRABAJA EN DOMINGOS Y FERIADOS?

SI	NO
21	3

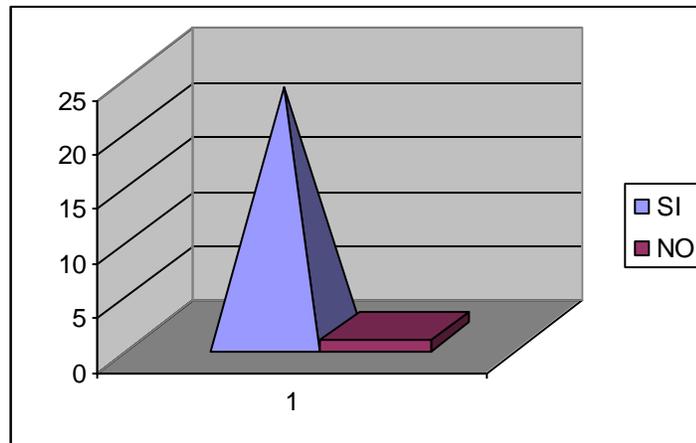
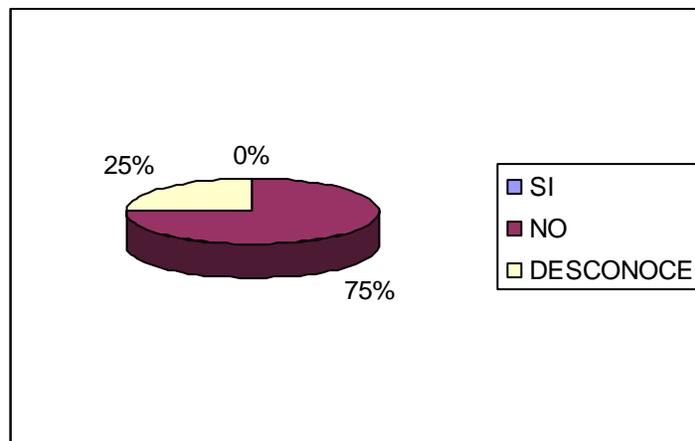


GRAFICO N° 6: LAS HORAS EXTRAORDINARIAS TRABAJADAS, O LAS HORAS TRABAJADAS EN DOMINGOS Y FERIADOS, SON TOMADAS EN CUENTA PARA LA REDENCIÓN DE LA PENA?

SI	NO	NO SABE
0	18	6



Universo: Internos trabajadores del Penal de San Pedro de la Ciudad de La Paz

Muestra: 24 internos trabajadores

Fuente: Elaboración propia, enero de 2008

GRAFICO N° 7: ESTÁ CONFORME CON EL CÓMPUTO DE LA JORNADA DE TRABAJO PARA LA REDENCIÓN DE LA PENA QUE REALIZAN LA JUNTA DE TRABAJO O EL JUEZ DE EJECUCIÓN PENAL?

SI	NO	NO SABE O NO CONTESTA
6	14	4

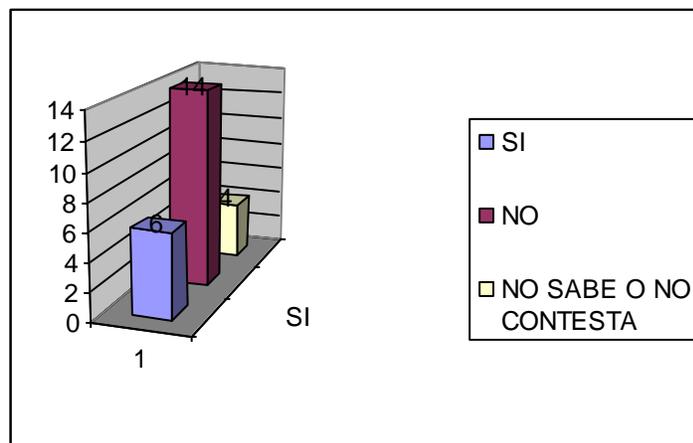


GRAFICO N° 8: SABE DE INTERNOS QUE TUVIERON RECLAMOS PORQUE NO SE LE CONSIDERARON LAS HORAS EXTRAORDINARIAS TRABAJADAS?

SI	NO	NO SABE O NO CONTESTA
24	0	0

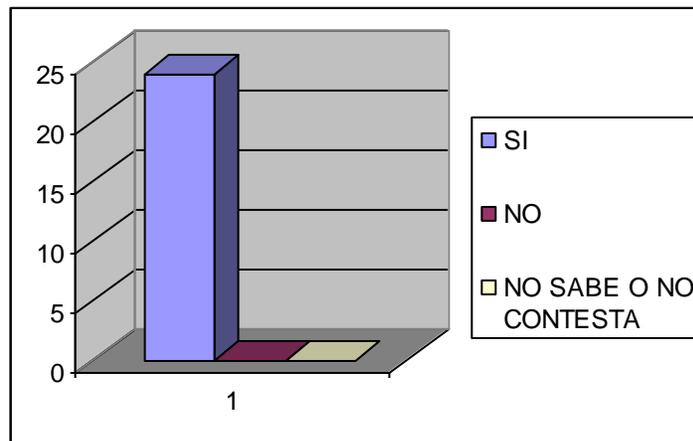


GRAFICO N° 9: CONOCE DE LOS BENEFICIOS DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO EN CUANTO AL COMPUTO DE LA JORNADA DE TRABAJO?

SI	NO
17	7

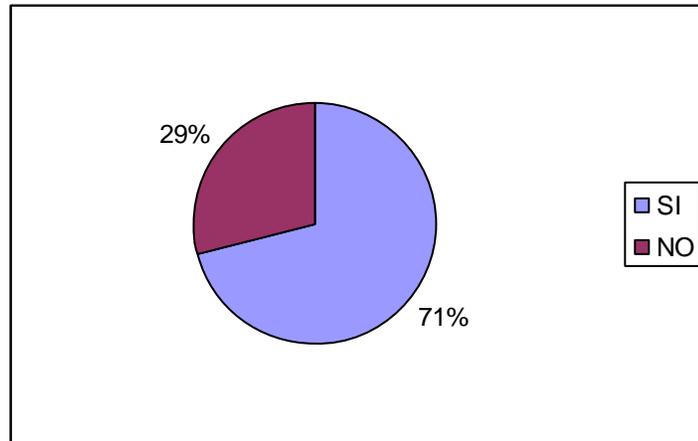
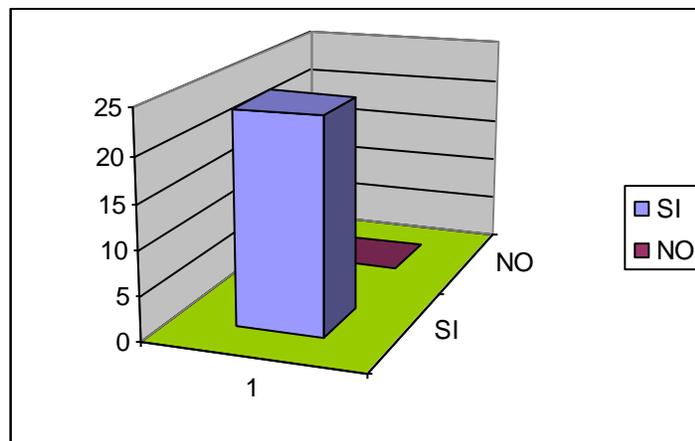


GRAFICO N° 10: ¿CREE NECESARIO LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES PARA LA ELABORACIÓN DEL COMPUTO DE LA JORNADA DE TRABAJO PENITENCIARIO?

SI	NO
24	0



Universo: Internos trabajadores del Penal de San Pedro de la Ciudad de La Paz

Muestra: 24 internos trabajadores

Fuente: Elaboración propia, enero de 2008

2. ENTREVISTAS

Además de aplicar los instrumentos de recolección de datos a la población penal, se aplicó entrevistas a los funcionarios judiciales, policiales y administrativos involucrados con el sistema penitenciario, debido además a que estas personas son especialistas en el tema de la redención de la pena y porque cuentan con amplia trayectoria y experiencia y es necesario conocer su percepción sobre el tema.

2.1. ENTREVISTAS REALIZADAS A UN JUEZ DE EJECUCIÓN PENAL, UNA ABOGADA DE LA DEFENSA PÚBLICA, A LA JEFA DE ASISTENCIA SOCIAL Y A LA JEFA DE ASISTENCIA LEGAL DEL PENAL DE SAN PEDRO Y A DOS OFICIALES DE POLICÍA DEL PENAL DE SAN PEDRO Y SAN PEDRO DE CHONCHOCORO

- Las preguntas estuvieron dirigidas principalmente a establecer el por qué no se aplicaban principios y normas laborales a favor del interno a tiempo de realizar el cómputo para la redención de la pena y si consideraban necesario la aplicación de la normativa laboral al cómputo de las jornadas de trabajo de los internos.
- En esta lógica existió unanimidad de criterios en las siguientes preguntas:

PREGUNTA: ¿SE DEBERÍA CONSIDERAR LAS HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO DE LOS INTERNOS-TRABAJADORES DE LOS RECINTOS PENITENCIARIOS PARA EFECTOS DE LA REDENCIÓN DE LA PENA, SIGUIENDO LA NORMATIVA Y TÉCNICA LABORAL VIGENTE? SI, NO ¿POR QUÉ?

RESPUESTA: *“no amerita considerar las normas laborales para efectuar el cómputo de las jornadas de trabajo extraordinario de los internos, toda vez que este tema ya está reglamentado y no corresponde en este caso aplicar la normativa laboral toda vez que esta hace mención al reconocimiento de horas extraordinarias para la remuneración de los trabajadores y no para la redención”.*

PREGUNTA: ¿QUÉ OPINIÓN TIENE SOBRE LA REDENCIÓN DE LA PENA POR TRABAJO O ESTUDIO?

RESPUESTA: *“no debería haber redención, toda vez que esta además de ser inconstitucional no hace bien a los internos que salen por este beneficio ya que no existe la rehabilitación del tratamiento y estos pronto vuelven a reincidir en delitos retornando de esta forma a prisión”*

FUENTE: Elaboración Propia, a partir de Entrevista en el Juzgado 4to. de Ejecución Pena y en el Penal de San Pedro de la ciudad de La Paz, diciembre de 2007

- Algunos de los conceptos de la Jefa de Asistencia Social y de la Jefa de Asistencia Legal indican: Es importante y de urgente aplicación; fortalecería los mecanismos para una verdadera resocialización del interno además por igualdad de derechos y porque se necesita formar en el interno un verdadero respeto a las normas y para esto se deberá empezar por casa.

3. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

Si los administradores de justicia y funcionarios que trabajan en los recintos penitenciarios, que supuestamente deben velar por el respeto de los derechos de los internos, piensan de manera negativa en cuanto a reconocer la aplicación de normas laborales para la elaboración del cómputo de sus jornadas para la redención de la pena, se llega a deducir el porqué se está discriminando de esta forma al interno para no concederle un cómputo justo.

Si las personas encargadas de velar por el cumplimiento de esos derechos se convierten en las primeras en violarlos, el sistema entra en una contradicción.

Existe un vacío jurídico en la Ley General del Trabajo y más específicamente en la reglamentación para el cómputo de las horas extraordinarias de la jornada de trabajo de los internos trabajadores para la redención de la pena, por no haber una norma que regule la aplicación del cómputo para el beneficio de la redención.

Se hace imperiosa la necesidad de implementar en nuestro ordenamiento jurídico laboral el cómputo de las horas extraordinarias trabajadas por los internos y su aplicación de la misma para el beneficio de la redención de la pena ya que esta disposición beneficiará en gran medida a la resocialización d los internos sin discriminarlos del goce de sus derechos y beneficios.

Por todo lo expuesto anteriormente, se infiere que el cómputo para la redención de la pena por trabajo se ejecuta en un ambiente de desprotección estatal, pues la regulación vigente no logra dar solución a la realidad penitenciaria. Demostrándose que la reglamentación de la Ley General del Trabajo en cuanto al cómputo de la jornada de trabajo de los internos para la redención de la pena aplicando los principios y normas laborales y penales es la solución a este gran problema de los internos trabajadores.

CAPITULO VIII
ANÁLISIS Y PROPUESTA JURÍDICA

CAPITULO VIII

ANÁLISIS Y PROPUESTA JURÍDICA

1. ES NECESARIA UNA DISPOSICIÓN LEGAL QUE REGLAMENTE LA APLICACIÓN DE PRINCIPIOS Y NORMAS LABORALES Y PENALES EN BENEFICIO DEL INTERNO PARA LA REDENCIÓN DE LA PENA

Para que se dé el progreso de la Ciencia del Derecho hay que pensar en qué forma, por qué métodos de investigación, el hombre de derecho es capaz de enfrentarse con nuevos problemas y realidades, partiendo de un Derecho que inevitablemente va quedando rezagado frente a la evolución social y desarrollo social, que se expresa por la necesidad de mejorar y perfeccionar las condiciones de vida de todos y cada uno de los seres humanos.

La necesidad de una disposición legal que reglamente el cómputo de la jornada de trabajo de los internos-trabajadores para la redención de la pena, está fundado en que el pueblo tiene siempre el derecho de revisar, de reformar y de cambiar sus leyes. Una generación no puede sujetar a sus leyes a las generaciones futuras, lo que para el pasado fue suficiente, para hoy es insuficiente. Frente al principio de máximo respeto al valor de cada hombre se debe resaltar que la dignidad de la persona es inviolable la cual está protegida por el Estado. El derecho que tiene cada persona es también la facultad de hacer una cosa o de exigir algo a otra persona o institución en cuanto determina la ley para lograr el bienestar de la sociedad, tomando en cuenta que entre los principales derechos que tiene el boliviano y que el Estado está obligado a proteger, son los derechos laborales, la igualdad ante la ley y la no discriminación.

La elaboración de la norma que disponga la aplicación de principios y normas laborales y penales en beneficio del interno para la redención de la pena, constituye un proceso continuo que combina aspectos objetivos, como la igualdad ante la ley y aspectos subjetivos que tienen que ver con la manera de percibir la problemática de la igualdad ante la ley y la no discriminación. En consecuencia, se trata de un proceso

que permanentemente debe realizarse en la acción, en la realidad objetiva, en los avances sociales y de derechos humanos, conceptuales, etc. por ello las normas deben establecerse creativamente.

La redención de la pena, se ha convertido en un beneficio en ejecución penal que suscita mayor discrepancia y abuso en su aplicación. Porque por una parte, los jueces de ejecución penal, por la novedad de este beneficio y por la parquedad de la normativa que lo regula, lo interpretan y conceden de manera diversa, y por otra, los presos, ante la falta casi total de fuentes de trabajo dentro las cárceles, invocan las actividades más insólitas para redimir su condena por trabajo o estudio y para su propio sostenimiento dentro de la cárcel al igual que para sustentar a su familia que dependían de él cuando estaba libre.

El beneficio de la redención de la pena por el trabajo y el estudio, le ofrece al interno una mejor estancia en el establecimiento penitenciario y le resulta importante para su tratamiento porque le permite mantenerse ocupado y sentirse útil, e incrementar sus conocimientos.

El trabajo en el campo penitenciario se convierte en un elemento capaz de transformar la conducta del interno hacia una relación que motive y valore la actividad, tendente a lograr no sólo el sostenimiento del recluso sino que este pueda mantener a la familia, haciendo del encierro una permanencia útil para él mismo y para los suyos. El trabajo contribuye a la mejora espiritual y física del interno, evitando la serie de actos contrarios al tratamiento que se da en la prisión como consecuencia de la prisionización.

A través de este beneficio se contribuye a la rehabilitación del delincuente, de tal forma que permita asegurar que no volverá a delinquir y que actuará en adelante por el buen camino. Su importancia también radica en el esfuerzo de hacer del interno una persona resocializada y se ve complementada con el apoyo de la sociedad cuando egrese del Penal; brindándole un ambiente no hostil no delincuencial, que podría perjudicar su aprendizaje.

Un complemento de la contribución a la rehabilitación del delincuente, es el ingreso económico que percibe por el trabajo efectuado. Esta retribución le permite no sólo cooperar económicamente con su familia, le sirve para pagar la reparación civil impuesta en la sentencia y acortar el plazo en que se encontrará privado de libertad.

La inclusión de este beneficio en nuestra legislación, incentiva el proceso de rehabilitación del delincuente; permite conservar la disciplina.

Para los internos representa un avance en su readaptación; le incentiva a mantener una buena conducta, a trabajar y estudiar; requisitos necesarios para el otorgamiento de este beneficio conforme lo establece la vigente Ley de Ejecución Penal y Supervisión.

El trabajo y el estudio reprimen en el interno la ociosidad y otros hábitos que conviven en el comportamiento delincuenciales.

De lo mencionado se desprende la importancia que tiene este beneficio, que no sólo está en el tratamiento penitenciario, sino en la obtención de la libertad a través de otros beneficios, manteniéndolo sujeto al cumplimiento de las normas internas del penal y al buen comportamiento.

Sin embargo, este beneficio, creado para incentivar el trabajo y estudio en los presos, por falta de una clara reglamentación y oportunidades de trabajo dentro las cárceles, no cuenta con mayores garantías, toda vez que no existen las condiciones para realizar el control de la jornada efectiva de trabajo o estudio por parte de la administración penitenciaria. Por ello, mientras dentro las cárceles no existan posibilidades reales de trabajo, en fábricas y talleres dependientes de la administración penitenciaria o de empresas privadas, la redención de pena por trabajo seguirá siendo una utopía y sus jornadas de trabajo no serán realizadas en igualdad de condiciones que las efectuadas para los trabajadores libres en cuanto a los beneficios que se desprenden de la antigüedad de trabajo.

No se tiene que olvidar que el trabajo penitenciario es un derecho del interno, porque según este parecer, todos los seres humanos tenemos derecho al trabajo. “Derecho que incluso es consagrado por el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos”. Sin embargo, debemos aclarar que este principio, muchas veces no pasa de ser una declaración lírica, ya que en la realidad concreta, tanto en las sociedades denominadas desarrolladas como en las subdesarrolladas, existe gran cantidad de desocupados que aspiran a contar con un puesto laboral y que no tienen en qué trabajar. Asimismo, en nuestra Constitución Política del Estado vigente se estipula el trabajo como un “Derecho y un Deber” y constituye la base del orden social y económico, pero en los hechos concretos queda como un derecho declarativo, no

habiendo mecanismos que permitan al ciudadano hacer efectivo dicho derecho constitucional. Esta contradicción se hace más notoria en los centros de ejecución penal, por la falta de puestos de trabajo para la población de condenados. Este es un hecho social que escapa al control de los internos porque el Estado debería encargarse de crear fuentes de trabajo para este grupo social discriminado, pero en opinión de una parte de la sociedad los penados no merecen atención del Estado y primeramente debería solucionarse la falta de trabajos para los ciudadanos libres.

La colectividad social, ya sea como conjunto de individuos o como agrupamiento total, necesita cumplir sus fines, realizar sus proyectos y garantizar sus intereses, para ello requiere de la protección del sistema jurídico que debe garantizar fundamentalmente el derecho al trabajo y la protección del trabajo y sus beneficios.

Por consiguiente, es necesario llevar adelante una movilización general de las conciencias y realizar un esfuerzo ético y solidario común, para hacer realidad la gran estrategia de la defensa de los derechos laborales de los internos. Una disposición legal laboral, que regule tanto el trabajo de los internos como el cómputo de la jornada de trabajo para la redención de la pena, se convierte en el instrumento idóneo para este cometido.

2. CON LA DISPOSICIÓN LEGAL LABORAL EL CÓMPUTO DE LA JORNADA DE TRABAJO DEL INTERNO SERÁ REGLAMENTADO EN EJERCICIO DE LOS PRINCIPIOS Y NORMAS LABORALES Y PENALES

Como se ha podido observar, si alguna parte de la población boliviana ha sido discriminada y relegada al olvido, es la población que se encuentra en nuestras cárceles, olvidados y desprotegidos del sistema judicial a quien le correspondería proteger y velar por los derechos de los internos de los recintos penitenciarios bolivianos, sobre todo de aquellos que son incluidos en el sistema progresivo que viene a ser el equivalente a un tratamiento para rehabilitar al penado y resocializarlo mediante el trabajo o estudio, para que puedan optar a la redención de la pena tomando en cuenta los cómputos de sus jornadas de trabajo o estudio.

Sin embargo, claramente se puede evidenciar que las autoridades jurisdiccionales penales y más específicamente los jueces de ejecución penal, no aplican principios y normas laborales y penales, respecto al cómputo y cálculo de la jornada de trabajo para la redención de la pena del privado de libertad que se encuentra en el sistema progresivo, provocando de esta forma un franco perjuicio al interno-trabajador de los recintos penitenciarios, toda vez que en los hechos sólo aplican de manera dogmática un día de pena por dos días de trabajo o estudio, tomando en cuenta sólo 8 horas diarias, según lo dispuesto por los Artículos 138 y 139 de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión.

Tal situación, en relación con la cual existe un hermetismo en la esfera del ámbito nacional por considerar que los presos son presos y que no tienen derechos, y que las cárceles son solo depósitos de seres humanos, es una metáfora que el tiempo se ha encargado de curtir en desventaja para aquellos compatriotas que por una u otra razón de la vida cometieron un error, y que la sociedad está en la obligación de prestarles apoyo con la intención de su reivindicación en el entorno social.

Así pues, el trabajo como hecho social no puede ser para un grupo determinado de personas, ya que si se toma en cuenta que éste debe gozar de la protección del Estado, entonces mal podría interpretarse que el penado no goza de la protección de las leyes laborales bolivianas, lo que indudablemente trae como consecuencia una marcada discriminación en perjuicio de los sujetos sometidos a una pena privativa de libertad.

Puede afirmarse que dentro del marco de la legislación laboral boliviana, el derecho al trabajo de los penados no ha sido establecido como un derecho taxativo, dejando en manos de leyes especiales y reglamentos lo relativo al trabajo que debe desempeñar el penado boliviano, sin anotar los derechos y beneficios que deben gozar estos ciudadanos con relación al trabajo, instrumentos jurídicos estos que solo ubican al trabajador penitenciario en el puesto de trabajo pero no le brindan protección ni menos le reconocen los beneficios como sucede actualmente en el caso del cómputo de sus jornadas de trabajo extraordinario, toda vez que estos no se los realiza de acuerdo con las técnicas laborales tal y como se realizaría para la remuneración de los trabajadores bolivianos no condenados a penas privativas de libertad.

De acuerdo con la Constitución Política del Estado el trabajo es un derecho constitucional y universal para todos los habitantes del país sin discriminación alguna, y es un hecho social y de orden público. De ahí, el

porque emana una serie de interrogantes en cuanto al régimen jurídico aplicable a los internos y su derecho al trabajo, como un derecho constitucional humano y social, quiénes son los encargados de brindar la protección de los derechos laborales en el sistema penal boliviano.

En cambio, si existiera una norma reglamentaria para realizar el cómputo de la jornada de trabajo de los internos para el beneficio de la redención de la pena, obligatoriamente (toda vez que la ley se cumple) los internos trabajadores gozarían de los derechos y principios laborales que lo favorecen para así poder acceder a un cómputo justo y sin discriminación por su condición social.

De esta manera la redención de la pena dejará de ser otorgada a libre criterio de los jueces de ejecución penal y dejará de ser un instrumento de discriminación con respecto al cómputo de la jornada de trabajo del penado y se respetarán los derechos laborales y principios que beneficien al interno.

3. EL CÓMPUTO DE LA JORNADA DE TRABAJO DEL INTERNO TRABAJADOR RESPALDADO POR UNA DISPOSICIÓN REGLAMENTARIA, GARANTIZARÁ LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS Y PRINCIPIOS LABORALES EN BENEFICIO DE LOS INTERNOS PARA LA REDENCIÓN DE LA PENA.

Todo ciudadano boliviano tiene el deber irrenunciable de acatar y cumplir la Constitución Política del Estado y las leyes de la República.

El cómputo de la jornada de trabajo de los internos trabajadores respaldado por una disposición reglamentaria, se convierte en una disposición que debe ser cumplida por los jueces de ejecución penal y personal administrativo penitenciario bajo pena de sanción penal, en caso de no aplicarse o de disminuirse los alcances que beneficien al interno por ende discriminándolo por su condición social.

El juez de ejecución penal, será el encargado de solicitar el certificado extendido por la administración penitenciaria que avale el correspondiente cómputo, si es posible con el concurso de un Inspector de Trabajo del Ministerio de Trabajo o de un representante de la Defensa Pública o mejor aún de Defensa Pública Laboral (propuesta). En ese sentido, si existiera negativa para su cumplimiento el interno-trabajador se acogería a la Ley General del Trabajo para la protección de sus derechos y beneficios laborales (cómputo para la redención de la pena) y así mismo, para que tenga más fuerza el incumplimiento tendría que ser bajo sanción penal.

Esto nos demuestra que cuando existe una disposición legal, no existe otra alternativa que cumplir con lo legalmente dispuesto, en este caso aplicar las normas y técnicas laborales para realizar el cómputo de la jornada de trabajo del interno para la redención de la pena.

Los internos, con esta disposición legal, estarán trabajando con la seguridad de que no tendrán problemas al momento de realizarse el cómputo de su jornada de trabajo para la redención de la pena, y así la familia y la población penal estarán protegidas y estarán ejerciendo el derecho que tienen a trabajar en igualdad de condiciones y beneficios que los trabajadores libres.

4. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL QUE DEBEN OBSERVARSE PARA LA REGULACIÓN DEL TRABAJADOR INTERNO

Los principios generales del Derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

- **Fuente supletoria:** cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.
- **Fuente interpretadora:** sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

A continuación se señalan algunos principios básicos del Derecho laboral que deben ser considerados a tiempo de elaborar normas jurídicas que regulen la situación laboral de los internos.

4.1. PRINCIPIO PROTECTOR

El principio protector es el principio más importante del Derecho laboral. Es el que lo diferencia del Derecho civil. Parte de una desigualdad, por lo que el Derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del Derecho privado.

El principio protector contiene tres reglas:

- ❖ **Regla más favorable:** cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
- ❖ **Regla de la condición más beneficiosa:** una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
- ❖ **Regla in dubio pro operario:** entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

En observancia a las tres reglas principales de este principio, el trabajador interno debe ser protegido laboralmente observando plenamente que sus derechos sean antepuestos a cualquier otra disposición jurídica que lo perjudique en el normal desempeño de sus derechos laborales constitucionalmente reconocidos. Debiéndose por lo tanto aplicar la normativa laboral para el quantum de sus jornadas ordinarias como extraordinarias de trabajo a efectos de la redención de la pena, porque es la norma que más favorece al interno-trabajador, además no debe desmejorarse aún más sus actuales condiciones y finalmente, se debe interpretar la legislación laboral también a favor del interno.

4.2. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas.

Si se procede a realizar una estricta observación de este principio, se puede observar claramente que en la actualidad los internos del Recinto Penitenciario de San Pedro (trabajo de campo) adscritos al beneficio de las jornadas de trabajo renuncian a sus derechos laborales, ya sea por propia voluntad a porque las circunstancias lo ameritan, produciendo esta situación que el principio de irrenunciabilidad de derechos no sea practicada, como es el caso cuando se obliga al interno-trabajador a renunciar al cómputo de sus jornadas extraordinarias de trabajo y se realiza dicho cómputo sin tomar en cuenta lo establecido por la norma laboral.

La falta de adecuación y respeto a los principios laborales generales, es el factor preponderante que produce situaciones laborales antijurídicas al interior de los centros penitenciarios, una razón más que refuerza la necesidad de modificar las normas jurídicas que regulan la jornada laboral para el interno trabajador.

4.3. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL

Le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador.

Si bien este principio no es aplicable plenamente en la realidad que se vive al interior de los centros penitenciarios, no significa que se deba relegar u olvidar, bajo un enfoque más amplio, la continuidad laboral en los centros penitenciarios, debe ser provisto por las autoridades administrativas de cada centro penitenciario, proporcionando en la medida de las posibilidades la estabilidad laboral a los internos trabajadores.

4.4. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

Se debe resaltar que este principio es uno de los menos aplicados en las relaciones laborales de jornadas de trabajo, puesto que el interno trabajador se adhiere a este tipo de trabajo a la espera de una justa remuneración y/o contabilización de sus jornadas laborales para la redención de la pena, sin embargo el trabajador interno trabaja horas extra que no son debidamente contabilizadas o remuneradas.

El hecho de que el trabajador realice trabajos que no son debidamente contabilizados, deja ver que es imperativa la necesidad de la aplicación plena del principio de primacía de la realidad, toda vez que aplicando este principio el trabajador seria justamente compensado por su fuerza laboral, tomando como referencia la realidad por la que atraviesa el interno trabajador.

4.5. PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

Nuevamente con la simple lectura de lo que implica este principio y lo expuesto a lo largo del contenido de la presente tesis, es posible indicar que el empleador en los centros penitenciarios ejerce sus derechos a

plena cabalidad y más pero no cumple con las obligaciones instauradas por la Ley General del Trabajo, esto demuestra claramente la falta de uso del sentido común y el excesivo abuso de la fuerza laboral del interno trabajador.

Por tanto con la aplicación plena de este principio se viabilizaría una mejor situación laboral para los internos trabajadores y se beneficiarán con un cómputo de sus jornadas laborales más justo como lo está establecido en la Ley General del Trabajo.

5. PROPOSICIÓN

Después de haber demostrado la gran importancia del sistema progresivo y de la redención de la pena, así como también los abusos cometidos contra los presos a través del tiempo hasta nuestros días y la discriminación que sufren los internos a momento de realizarse el cómputo de sus jornadas de trabajo para la redención de la pena, toda vez que se los obliga a renunciar a sus derechos laborales y beneficios que derivan del trabajo. Así también el resultado de las consecuencias de no hacer nada al respecto, ocasiona, además de que los reclusos no puedan readaptarse y resocializarse, un franco perjuicio para él y su familia, y la sociedad en general porque se estaría dando vía libre a la discriminación con la consiguiente renuncia de los derechos laborales de un sector de la sociedad, que son graves violaciones a los derechos humanos de las personas. Y la gran preocupación de que no exista una ley que dé respuesta a la necesidad actual de los internos trabajadores para romper la cadena de discriminación de este sector, es por tal motivo, que puedo afirmar con seguridad que la hipótesis planteada: “Mientras no exista disposición legal laboral para efectuar el cómputo de la jornada de trabajo de los internos trabajadores acogidos al sistema progresivo, continuará la discriminación y vulneración de sus derechos fundamentales y constitucionales y la redención de la pena no será computada conforme a los principios y normas laborales ocasionando franco perjuicio a los internos en cuanto a su resocialización y readaptación social”, se ha comprobado.

Es en este contexto la proposición para poder evitar la discriminación y la no aplicación de los derechos y beneficios laborales del interno trabajador para la redención de la pena y sus consecuencias en cuanto a su resocialización y readaptación social, ocasionando la disolución del vínculo familiar y desmotivación del penado, es la siguiente:

“LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS Y NORMAS LABORALES Y PENALES EN BENEFICIO DEL INTERNO PARA LA REDENCIÓN DE LA PENA”

6. TEXTO PROPUESTO DEL DECRETO SUPREMO PARA EL CÁLCULO DE LA JORNADA DE TRABAJO DEL INTERNO TRABAJADOR PARA LA REDENCIÓN DE LA PENA

“DECRETO SUPREMO N° 7777

EVO MORALES AYMA
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política del Estado en sus Artículos 157 y 158, determina que el trabajo y el capital gozan de la protección del Estado, siendo su obligación la de crear condiciones que garanticen para todos, posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa, asegurando sobre todo la continuidad de sus medios de subsistencia y rehabilitación de las personas inutilizadas.

Que la Constitución Política del Estado concibe a nuestra nación como Estado Social y Democrático de Derecho que sostiene como valores superiores la libertad, la igualdad y la justicia, que deben aplicarse con prioridad a cualquier norma de menor jerarquía y sobre todo cuando se trata de respetar los derechos de cada uno de los ciudadanos en materia laboral.

Que el Artículo 81 de la Constitución Política del Estado, dispone que la norma jurídica es obligatoria desde el día de su publicación.

Que el Decreto Supremo N° 3691, se encuentra en vigencia desde el 3 de abril de 1954, habiendo sido elevado a rango de Ley el 29 de octubre de 1956 y su cumplimiento es obligatorio.

Que el segundo Párrafo del Artículo 162 de la Constitución Política del Estado, dispone la irrenunciabilidad de los derechos y beneficios reconocidos a los trabajadores.

Que la Ley de la República de 29 de octubre de 1956, requiere una adecuada reglamentación para su correcta y clara aplicación en lo que se refiere a los alcances, magnitud y cálculo de la jornada de trabajo.

Que la jornada efectiva del trabajo se considera como la duración del trabajo y el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del patrono, en el lugar de la faena sin poder disponer libremente de su tiempo.

Que la jornada efectiva del trabajo no debe exceder de 8 horas por día y de 48 por semana, sin embargo para efectos de cálculo se cuentan las horas extraordinarias y los días feriados con el 100% de recargo, la jornada dominical con el triple recargo y el trabajo nocturno realizado en las mismas condiciones que el diurno con el 25% al 50%, según los casos.

Que el Código Penal, el Nuevo Código de Procedimiento Penal y la Ley de Ejecución Penal y Supervisión, propugnan el sentido rehabilitador y de reinserción social de la pena, por medio del tratamiento penitenciario y el beneficio de la redención de la pena por trabajo o estudio.

Que todas las personas son iguales ante la ley, ya sea que se encuentren gozando de libertad o se encuentren privados de libertad, sus derechos fundamentales son irrenunciables.

Que el trabajador privado de libertad o interno trabajador, goza de los mismos derechos y garantías otorgadas por la Constitución del Estado en materia laboral y social.

Que la jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo de los internos trabajadores para efectos de remuneración, beneficios y para la redención de la pena deben ser contabilizados o computados conforme a los Artículos 46, 47 y 50 de la Ley General del Trabajo, 37 y 41 del Decreto Reglamentario a la Ley General del Trabajo..

Que la Atribución 1° del Presidente de la República expresada en el Artículo 96 de la Constitución Política del Estado, le confiere facultades para definir y dirigir la aplicación de normas sociales.

Que en este entendido, con la finalidad de realizar una aplicación correcta, es necesario determinar que los mencionados Artículos se encuentran sujetos directamente a las disposiciones reglamentarias que emite el Gobierno Nacional, en función a la Ley General del Trabajo, por lo que, los Principios Laborales contenidos en esta norma, necesariamente deben ser aplicados en función de lo que disponga el Reglamento de la Ley General del Trabajo a través del Ministerio de Trabajo.

EN CONSEJO DE MINISTROS,

DECRETA:

ARTICULO 1.- (OBJETO). El presente Decreto Supremo tiene por objeto reglamentar la aplicación del cómputo de la jornada de trabajo del interno trabajador para la redención de la pena establecida en la Ley 2298 de 20 de diciembre de 2001.

ARTÍCULO 2.- (JORNADA DE TRABAJO PARA LA REDENCIÓN DE LA PENA). Es la jornada efectiva del trabajo del penado y se considera como la duración del trabajo y el tiempo durante el cual el interno durante el periodo de tratamiento penitenciario permanece trabajando y a disposición del patrono y/o administración penitenciaria, en el lugar de la faena sin poder disponer libremente de su tiempo. Asimismo, la jornada de trabajo realizada se computará para la redención de la pena como beneficio del interno trabajador.

ARTÍCULO 3.- (ÁMBITO DE APLICACIÓN). Todo privado de libertad con sentencia ejecutoriada que se encuentre en el Sistema Progresivo siguiendo un tratamiento penitenciario para su rehabilitación y readaptación social, en cualquiera de las modalidades de trabajo referidas en la Ley de Ejecución Penal, a objeto de beneficiarse con la redención de la pena por trabajo, se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo, y goza de todos los derechos y beneficios reconocidos en ella, sea para efectos del cómputo de sus jornadas de trabajo para la redención de la pena o para los que lo beneficiaren.

ARTÍCULO 4.- (CÁLCULO Y REDENCIÓN). Para el cálculo y la redención de la pena de las jornadas de trabajo de los internos trabajadores se procederá de la siguiente forma:

a) La jornada de trabajo se computará en 8 horas diarias; las horas extraordinarias y los días feriados se computarán con el 100% de recargo; el trabajo en día domingo como triple jornada; y el trabajo nocturno realizado en las mismas condiciones que el diurno con el 24 al 50%, según los casos.

b) La administración penitenciaria deberá llevar el control de las jornadas de trabajo realizadas por los internos bajo la supervisión del Inspector del Trabajo dependiente del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 5.- (APLICACIÓN Y ADECUACIÓN).

a) Lo establecido en el presente Decreto Supremo será aplicable tanto a las actuales modalidades de trabajo penitenciario como tratamiento rehabilitador y resocializador del interno, así como, a las que se inicien con posterioridad al presente Decreto Supremo.

b) Las administraciones penitenciarias deberán adecuar sus Reglamentos Internos para la aplicación de lo establecido en el presente Decreto Supremo, en un plazo de treinta días a partir de la emisión de la Reglamentación Específica.

c) Los jueces de ejecución penal, deberán realizar el cómputo para la redención de la pena en sujeción a lo establecido en el presente Decreto Supremo, y deberá garantizar el cumplimiento y ejecución por parte de la administración penitenciaria.

d) La Dirección Nacional de Régimen Penitenciario, deberá implementar talleres adecuados para el trabajo de los penados y su control respectivo; de la misma forma ejercerá control sobre el cumplimiento de las administraciones penitenciarias al presente Decreto Supremo.

CAPITULO II

**APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS LABORALES CONTENIDOS EN LA LEY
GENERAL DEL TRABAJO**

ARTÍCULO 6.- (CONCORDANCIA NORMATIVA). En concordancia normativa y según lo dispuesto por la Ley General del Trabajo, se aplicaran con prelación los Principios Laborales que están implícitamente contenidos en la Ley General del Trabajo y su Disposición Reglamentaria.

CAPITULO III

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 7.- (REGLAMENTACIÓN ESPECÍFICA).

- a) El Ministerio de Trabajo en coordinación con la Dirección Nacional de Régimen Penitenciario, en un plazo no mayor a treinta (30) días de publicado el presente Decreto Supremo, deberá aprobar mediante Resolución Ministerial el Reglamento Específico que respalde los procedimientos establecidos.
- b) Asimismo, los procedimientos a establecerse en el mencionado Reglamento deberán ser simplificados y ágiles, con el objeto de evitar la excesiva burocracia y trámites costosos, largos e innecesarios.

ARTÍCULO 8- (VIGENCIA DE NORMAS). Se deroga el parágrafo II del Artículo 58 del Decreto Supremo N° 26715 Reglamento de Ejecución de Penas Privativas de Libertad de 26 de julio de 2002.

Se abrogan y derogan todas las disposiciones contrarias al presente Decreto Supremo.

El Señor Ministro de Estado, en el Despacho de Trabajo, queda encargado de la ejecución y cumplimiento del presente Decreto Supremo.

Es dado en el Palacio de Gobierno de la ciudad de La Paz, a los siete días del mes de noviembre del año dos mil ocho años.

FDO. EVO MORALES AYMA. David Choquehuanca Céspedes, Juan Ramón Quintana Taborga, Alicia Muñoz Alá, Walquer San Miguel Rodríguez, Casimira Rodríguez Romero, Hernando Larrazábal Córdova, Luis Alberto Arce Catacora, Abel Mamani Marca, Celinda Sosa Lunda, Salvador Ric Riera, Hugo Salvatierra Gutiérrez, Carlos Villegas Quiroga, José Guillermo Dalence Salinas, Santiago Alex Gálvez Mamani, Félix Patzi Paco, Nila Heredia Miranda.”

7. CONCLUSIÓN DE LA PROPUESTA DE DECRETO SUPREMO

Tomando en cuenta que la Norma, supone toda regla jurídica, que se debe seguir o que deben ajustarse las acciones o actos de las personas y siendo el vínculo que sujeta a hacer, abstenerse de hacer una cosa establecida por ley, me permito concluir en que el cómputo reglamentado de la jornada de trabajo del interno para la redención de la pena, cumple con la estructura que toda norma jurídica debe tener como es el de buscar el bien común que vaya en beneficio de las minorías discriminadas y hacer justicia a los más, evitando injusticias por falta de aplicación de la norma.

Si en casa no se empieza por respetar las normas difícil será hacer respetar las normas a los demás.

Finalmente, la composición de esta norma jurídica, es el resultado de una investigación.

CAPITULO IX

MÉTODO CORRECTO PARA EL CÁLCULO DE LA JORNADA DE TRABAJO DEL INTERNO TRabajador (PROPUESTA PRÁCTICA)

CAPITULO IX

MÉTODO CORRECTO PARA EL CÓMPUTO DE LA JORNADA DE TRABAJO DEL INTERNO TRABAJADOR

1. LA MANERA ACTUAL DE COMPUTAR LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS INTERNOS

En la práctica el trámite se inicia con el Incidente de Redención interpuesto por el penado ante el Juez de Ejecución Penal, quién pedirá a la Administración Penitenciaria que certifique sobre el tiempo de cumplimiento de la pena, las jornadas de trabajo, las jornadas de estudio y el comportamiento del interno.

Una vez que la Administración Penitenciaria informa y remite los certificados, el Juez de Ejecución Penal decreta en sentido de que la Secretaria Actuaría del Juzgado realice el cómputo para la redención de la pena. Posteriormente, el Juez citará al interno a una audiencia donde le dará a conocer el nuevo cómputo y se levantará Acta sobre la conformidad o disconformidad del penado con respecto al nuevo cómputo de la pena.

Sin embargo, cuando el interno trabaja horas extraordinarias muchas veces no se le reconoce desde la administración penitenciaria, y mucho menos el Juez de Ejecución Penal.

De la consulta realizada a un Juez de Ejecución Penal de la ciudad de La Paz, acerca de cuales serían las razones por las que no se les computa las horas extraordinarias trabajadas por los penados, así como las jornadas en días feriados y domingos conforme a las normas laborales, respondió a la pregunta en sentido de que no correspondía la aplicación de la Ley General del Trabajo toda vez que no se trata de

remuneración, además este punto ya estaría normado por el Reglamento de Ejecución de Penas Privativas de Libertad, por lo tanto no correspondería su aplicación.

1.1. PRIMER CASO DE INCIDENTE DE REDENCIÓN: JUZGADO DE EJECUCIÓN PENAL DE EL ALTO, RESOLUCIÓN NO.136/07:

“A, 2 de agosto de 2007

VISTOS: La solicitud de Redención de la pena, los antecedentes del proceso principal, certificados, informes que se adjuntan, la fundamentación del abogado y todo lo que ver convino y se tuvo presente.

CONSIDERANDO: Que el interno del Recinto Penitenciario de San Pedro, VALERIO PICAPIEDRA en ejecución de autos y en la vía incidental, solicita el beneficio de REDENCIÓN DE PENA, mediante memoriales de Fs. 42 y 47 manifestando que ha cumplido con todos los requisitos exigidos por el Art. 138 de la ley 2298 es decir para la consideración del incidente de Redención, para lo cual acompaña la documentación que acredita lo aseverado y solicita día y hora para la respectiva audiencia.

CONSIDERANDO: Que de los antecedentes penales del proceso principal se tiene que el interno mencionado, ha sido condenado por el Tribunal de Sentencia Segundo de El Alto, mediante Sentencia No. 006/2004, de fecha 17 de marzo del 2004, a la pena de 8 años de presidio, que deberá cumplir en el Recinto Penitenciario de “San Pedro” más el pago de una multa de 100 días multa a razón de 5 Bs.

QUE, del informe certificado de Fs. emitido por el Sr. Director del Recinto Penitenciario de “San Pedro”, se establece que el interno VALERIO PICAPIEDRA ha ingresado en dicho Recinto, en fecha 29 de mayo del 2003, con mandamiento de Detención Preventiva, y desde esa fecha hasta el presente, tiene una permanencia de 4 años, 2 meses y 3 días que equivale a más de las dos quintas partes de su condena impuesta en sentencia, en ese mismo certificado se evidencia que no presenta observaciones en su conducta.

QUE el Art. 139 de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión, establece que la jornada de Redención es de 8 horas diarias, se REDIME en razón de 1 día de pena por 2 días de Trabajo y/o Estudio

QUE, de acuerdo al cómputo de las jornadas de trabajo y estudio que cursan en Fs..... de obrados presentado por la señora secretaria del juzgado..... quién se basó en el certificado de trabajo, que corre a Fs....., se tiene que el interno VALERIO PICAPIEDRA ha realizado jornadas de Trabajo como Ayudante de Hojalatería durante 3 años 7 meses y 27 días, pero, tomando en cuenta el Art. 139 de la Ley 2298 es decir descontando los días domingos y feriados solo se tiene que trabajó solamente 3 años y 17 días bajo la administración penitenciaria,

CONSIDERANDO: Que, valorados en su conjunto, los antecedentes penales del interno, así como los informes y certificados que se adjunta al efecto de la Redención de Pena, con prudente arbitrio y conforme

a las reglas de la sana crítica previsto por el Art. 173 del Procedimiento Penal, se llega a la convicción de que el condenado VALERIO PICAPIEDRA ha cumplido con todos y cada uno de los requisitos

POR TANTO: El Juez de Ejecución Penal de El Alto a nombre de la NaciónRESUELVE:
REDIMIR LA CONDENA impuesta por sentencia a favor del interno VALERIO PICAPIEDRA en 1 año, 6 meses y 8 días por jornadas de trabajo realizadas en el Recinto Penitenciario de “San Pedro” bajo la Administración Penitenciaria..... en la ciudad de El Alto – La Paz, a los dos días del mes de agosto de 2007 años.

Notifíquese..... tómese razón y archívese”.

NOTA: Texto modificado de Expediente Resolución N° 136/07
Juzgado de Ejecución Penal de El Alto

1.2. SEGUNDO CASO DE INCIDENTE DE REDENCIÓN RESOLUCIÓN NO.001/2008: INFORME DE LA SECRETARÍA DEL JUZGADO DE EJECUCIÓN PENAL DE LA PAZ:

CÓMPUTO O LIQUIDACIÓN DE PENA CUMPLIDA E INFORME SOBRE REDENCIÓN

Sr. Juez de Ejecución Penal: presenta cómputo de pena cumplida e informe de Redención ordenada a fs. 57 vta. A favor de: PERICO PEREZ, dentro del Proceso Penal fenecido seguido por el Min. Público en su contra por el delito de: SUMINISTRO DE SS.CC., cuyo detalle es el siguiente:

NOMBRES Y APELLIDOS	FECHA DE REDENCIÓN	TIEMPO DE CONDENA	2/5 PARTES DE LA CONDENA	TIEMPO DE CONDENA CUMPLIDA AL 15/12/07	SITUACIÓN ACTUAL
PERICO PEREZ	30/07/2004 D.P. SAN PEDRO SG. FS. 42 Y 52	8 AÑOS POR RESOLUCIÓN NRO. 03/2007 DE FS. 8 A 116	3 AÑOS 2 MESES Y 12 DÍAS	3 AÑOS 4 MESES Y 15 DÍAS	ACTUALMENTE SE ENCUENTRA CUMPLIENDO SU CONDENA EN EL PENAL DE SAN PEDRO

FUENTE: Caso N° 201199200504514

Que, PERICO PEREZ, ha cumplido la pena de 3 AÑOS 4 MESES y 15 DÍAS hasta la fecha.

En cuanto al cumplimiento de los requisitos del Art. 138 de la Ley 2298, se tiene lo siguiente:

1° Si, ha presentado Certificado de permanencia y conducta actualizado a fs.42.

2° Ha cumplido con más de las 2/5 partes de su condena.

3° Ha realizado actividades de trabajo de acuerdo a informe de la Junta de Trabajo de fs.49.

4° No, ha sido condenado por delito de terrorismo.

5° No, ha sido condenado por delito que no permita indulto.

6° No, ha sido condenado por delito de violación a menor de edad.

7° Si, ha sido condenado por delitos relativos a la Ley 1008 y su pena es de 8 años.

En cuanto al trabajo realizado como lavandero se tiene:

Desde 15/08/2004 hasta 11/10/2007 = 8 hrs. = 3 años 4 meses.

De lo que se evidencia que, PERICO PEREZ, ha trabajado durante su permanencia en el Recinto penitenciario de San Pedro y de acuerdo al Art. 140 de la Ley 2298, se hace el descuento de 2 meses por año que corresponde a los días domingos y feriados, resultando el tiempo efectivamente ganado de 2 AÑOS 10 MESES Y 12 DIAS.

Es cuanto informo a su Autoridad y para fines consiguientes de Ley.

La Paz 15 de diciembre de 2007

FDO: SECRETARIA DEL JUZGADO DE EJECUCIÓN PENAL – LA PAZ – BOLIVIA

1.3. TERCER CASO DE INCIDENTE DE REDENCIÓN: INFORME DE LA JUNTA DE TRABAJO 086/2007:

INFORME

JUNTA DE TRABAJO 086/2007

A: JUEZ DE EJECUCIÓN PENAL

DE: JUNTA DE TRABAJO PENAL DE SAN PEDRO

REF.: Respuesta de Memorial CITE OF. 1326/07

FECHA: 12 de octubre de 2007

En respuesta al CITE OF. 1326/07 de referencia de fecha de 21 de septiembre del año en curso, debemos señalar lo siguiente:

La Junta de Trabajo Informa desde el 20 de diciembre de 2001 de acuerdo a la Ley 2298

Que en cumplimiento a lo establecido en el Artículo 185 de la Ley 2298 y de la revisión de los antecedentes cursantes en el Area Social, Certificado emitido por la Asociación de Lavanderos que se adjunta al presente se evidencia:

FECHA	OCUPACIÓN	CARGA HORARIA Y DIAS TRABAJADOS		CRONOGRAMA DE MESES											
		MAÑANA	TARDE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
2006	Maestro en porcelana fría	8:00 a 12:00 a.m.	13:00/16:00 p.m.	Trabajó	Trabajó	Trabajó	Trabajó	Trabajó	Trabajó	Trabajó	Trabajó	Trabajó	Trabajó	Trabajó	Trabajó
		----- 4 horas	----- 4 horas												
FECHA	OCUPACIÓN	CARGA HORARIA Y DIAS TRABAJADOS		CRONOGRAMA DE MESES											
		MAÑANA	TARDE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
2007	Lavandero	8:00 a 12:00 a.m.	13:00/16:00 p.m.	Trabajó	Trabajó	Trabajó	Trabajó	Trabajó	Trabajó	Trabajó	Trabajó	Trabajó	Trabajó	10/10/07	
		----- 4 horas	----- 4 horas												

FUENTE: Junta de Trabajo, Penal de San Pedro

OBSERVACIONES

No presenta observaciones en su conducta.

FIRMAN: PABLO MÁRMOL

TRABAJADORA SOCIAL

2. LA MANERA CORRECTA DE COMPUTAR LA JORNADA DE TRABAJO PARA LOS INTERNOS DE ACUERDO A LO DISPUESTO POR LA LEGISLACIÓN BOLIVIANA APLICABLE AL INTERNO TRABAJADOR

A continuación analizaremos un caso de campo aplicando la contrastación de la tesis para realizar el cómputo a efecto de la redención de la pena.

CASO DE CAMPO ANALIZADO: CÓMPUTO DEL TRABAJO PENITENCIARIO REALIZADO

PRIMERO: El trabajo realizado por el impetrante, se halla reconocido por el Reglamento de la Ley de Ejecución Penal como “*Modalidades de Trabajo por Cuenta Propia*” (Art. 55), que como bien lo indica es realizada por el interno en forma personal.

SEGUNDO: El trabajo que realiza el condenado se halla relacionado con la entrega de trabajos muchas veces realizados a pedido mediante contratos, o para la presentación en ferias en las que participa. Por ello, este trabajo deberá ser ejercido de forma permanente, puesto que a través de él, el condenado logra financiar sus necesidades básicas, se ha visto obligado a realizarlo en días de fin de semana y feriados.

TERCERO: Las condiciones del trabajo realizado, y sus circunstancias en las que se presta, no configuran lo tipificado por el Art. 139 de la ley 2298; por la que se limita la jornada a ocho horas; sin embargo las necesidades del interno motivan a que el servicio prestado por él exceda las ocho horas, y al contrario se deba prolongarla, habilitando por tanto horas extras y el consiguiente desgaste físico y psíquico del condenado; fenómeno que debe ser necesariamente valorado por el Juez que otorgue el beneficio de redención.

CUARTO: El art. 58, parágrafo II del Reglamento de Ejecución de Penas Privativas de Libertad; establece claramente: “*Cuando por las características de la actividad laboral realizada y previa comunicación a la Junta de Trabajo, el interno que trabaje más de ocho horas en una jornada, se le reconocerá tantas jornadas como periodos de ocho horas hubiere cumplido*”. El cómputo anteriormente descrito será válido de lunes a viernes, y los días sábados hasta el mediodía, puesto que la Ley General de Trabajo, reconoce este como el horario de trabajo. Sin embargo, la Ley de Ejecución Penal no establece

nada relativo a las horas extraordinarias, días domingos y días feriados; tampoco lo hace su reglamento para ello a efecto de realizar cómputos y otorgar derechos como beneficios, se considerará lo expresado en el Art. 54 del Reglamento de la Ley de Ejecución Penal: *“Normas Aplicables: Las modalidades de trabajo sometidas a relación de dependencia, mediante sistemas cooperativos y societarios U OTROS QUE SE ESTABLEZCAN SE REGIRÁN EN LO APLICABLE POR LAS NORMAS ESTABLECIDAS por el Código Civil, Código de Comercio, LEY GENERAL DE TRABAJO y normas especiales sobre la materia tomando en cuenta la modalidad de trabajo elegida”*.

QUINTA: El Art. 55 de la Ley General de Trabajo establece: *“Las horas extraordinarias y los días feriados se pagarán con el 100% de recargo; y el trabajo nocturno realizado en las mismas condiciones que el diurno con el 25 al 50%, según los casos. El trabajo efectuado en domingo se paga triple”*, concordante con lo establecido por el Art. 23 del D.S. 3691 de 3 de abril de 1954, elevado a Ley en fecha 29 de octubre de 1959. Por tanto si para la remuneración de salarios se duplica o triplica el valor del trabajo realizado en horas extras, domingos y feriados; es menester realizarlo también para poder computar los días de trabajo penitenciario.

SEXTA: En lo que merece al cómputo de los días sábados. Las leyes laborales, establecen el trabajo de media jornada, otorgándosele al trabajador el descanso sabático. Sin embargo conforme acredita el certificado de la Junta de Trabajo, el impetrante habría trabajado en igual cumplimiento de ocho horas los días sábados, lo cuál implica habilitación de cuatro horas extras a partir del mediodía; la norma manda se compute el doble de tiempo, por tanto, cada sábado trabajado desde el medio día, por cuatro horas implica sea contada como el doble de tiempo conforme a la Ley General de Trabajo. Por tanto, cada día sábado, implica el cumplimiento de 12 periodos de ocho horas, por ende 1,5 jornadas.

SÉPTIMA: Cada año, el interno ha trabajado 10 feriados (Año Nuevo, dos días de Carnaval, Viernes Santo, Día del Trabajo, Corpus Christi, Efemérides de La Paz, Día de la Patria, Fieles Difuntos y Navidad); y, de ocho horas cada día; conforme al informe emitido por la Junta de Trabajo que computa el trabajo realizado desde el 1ro. de enero de cada año, con lo que verificamos que el interno habría trabajado inclusive el primer feriado del año.

Por ello, y afines de computar estas jornadas de trabajo, conforme a las normas penales y laborales, se debe duplicar el valor de las horas trabajadas, teniendo entonces que cada día feriado habría realizado un trabajo equivalente a dos periodos de ocho horas, por tanto se han realizado dos jornadas de trabajo, que deben ser duplicadas por mandato del Art. 55 de la Ley General de Trabajo.

OCTAVA: Cada gestión el condenado ha trabajado 52 domingos, con el cumplimiento de 8 horas por día, desempeñando entonces 3 periodos de ocho horas, en total 3 jornadas de trabajo por cada domingo laborado, puesto que conforme a las garantías sociales, cada día domingo se considerará como trabajado por tres.

CONCLUSIONES:

Por lo anteriormente expuesto se ha de computar a favor del interno, en días hábiles, o sea días de semana, lo correspondiente al cómputo de UNA jornada de trabajo diaria, cada año se han trabajado 305 días, por tanto, se han cumplido por año 305 jornadas de trabajo.

Respecto a las horas extraordinarias habilitadas los días sábados, se ha cumplido con 1,5 jornadas de trabajo por sábado a partir del mediodía, en 52 sábados, se han acumulado 78 jornadas de trabajo.

En relación a los días feriados, de ocho que tiene cada año, se han acumulado por día dos jornadas de trabajo; es decir por año 20, puesto que en beneficio del reo se computan el doble conforme a las normas laborales, obteniendo por tanto por cada año veinte jornadas de trabajo realizadas los días feriados.

Los días domingos, el interno ha trabajado una jornada de trabajo, durante 52 domingos por año, contados en triple según lo establece la ley general del trabajo; en efecto se han trabajado 156 (ciento cincuenta y seis) jornadas de trabajo por año en lo que respecta a días domingos.

Por tanto, el cálculo anual será de la siguiente forma:

PRIMER AÑO

Del 1 de abril 1996 al 31 de diciembre de 1996.

	Días Trabajados	No. de jornadas trabajadas por día	Total jornadas anuales
Días de Semana	131	1 jornada	131
Horas Extraordinarias de Sábado	38	1,5 jornadas	57
Domingos Trabajados	38	3 jornadas	114
Feriados Trabajados	6	2 jornadas	12
Total Jornadas de trabajo laboradas anualmente			314

SEGUNDO AÑO

Del 1ro. de enero de 1997 al 31 de diciembre de 1997

	Días Trabajados	No. de jornadas trabajadas por día	Total jornadas anuales
Días de Semana	245	1 jornada	245
Sábados Trabajados	52	1,5 jornadas	78
Domingos Trabajados	52	3 jornadas	156
Feridos Trabajados	10	2 jornadas	20
Total Jornadas de trabajo laboradas anualmente			499

TERCER AÑO

Primer periodo: del 1ro. de enero de 1998 al 4 de junio de 1998

	Días Trabajados	No. de jornadas trabajadas por día	Total jornadas anuales
Días de Semana	93	1 jornada	93
Sábados Trabajados	14	1,5 jornadas	21
Domingos Trabajados	14	3 jornadas	42
Feridos Trabajados	3	2 jornadas	6
Total Jornadas de trabajo laboradas anualmente			162

Segundo periodo: del 5 de junio de 1998 al 31 de diciembre de 1998

	Días Trabajados	No. de jornadas trabajadas por día	Total jornadas anuales
Días de Semana	189	1 jornada	189
Sábados Trabajados	38	1,5 jornadas	57
Domingos Trabajados	38	3 jornadas	114
Feridos Trabajados	7	2 jornadas	14
Total Jornadas de trabajo laboradas anualmente			374

CUARTO AÑO

Del 1ro. de enero de 1999 al 31 de diciembre de 1999

	Días Trabajados	No. de jornadas trabajadas por día	Total jornadas anuales
Días de Semana	245	1 jornada	245
Horas Extraordinarias de Sábado	52	1,5 jornadas	78
Domingos Trabajados	52	3 jornadas	156
Feridos Trabajados	10	2 jornadas	20
Total Jornadas de trabajo laboradas anualmente			499

QUINTO AÑO

Primer Periodo: del 1ro. de enero de 2000 al 4 de junio de 2000.

	Días Trabajados	No. de jornadas trabajadas por día	Total jornadas anuales
Días de Semana	94	1 jornada	94
Sábados Trabajados	14	1,5 jornadas	21
Domingos Trabajados	14	3 jornadas	42
Feridos Trabajados	3	2 jornadas	6
Total Jornadas de trabajo laboradas anualmente			163

Segundo Periodo: del 5 de junio de 2000 al 31 de diciembre de 2000

	Días Trabajados	No. de jornadas trabajadas por día	Total jornadas anuales
Días de Semana	189	1 jornada	189
Sábados Trabajados	38	1,5 jornadas	57
Domingos Trabajados	38	3 jornadas	114
Feridos Trabajados	7	2 jornadas	14
Total Jornadas de trabajo laboradas anualmente			374

SEXTO AÑO

Del 1ro. de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2001

	Días Trabajados	No. de jornadas trabajadas por día	Total jornadas anuales
Días de Semana	245	1 jornada	245
Sábados Trabajados	52	1,5 jornadas	78
Domingos Trabajados	52	3 jornadas	156
Feridos Trabajados	10	2 jornadas	20
Total Jornadas de trabajo laboradas anualmente			499

SÉPTIMO AÑO

Del 1ro. de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2002

	Días Trabajados	No. de jornadas trabajadas por día	Total jornadas anuales
Días de Semana	245	1 jornada	245
Sábados Trabajados	52	1,5 jornadas	78
Domingos Trabajados	52	3 jornadas	156
Feridos Trabajados	10	2 jornadas	20
Total Jornadas de trabajo laboradas anualmente			499

OCTAVO AÑO

Del 1ro. de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2003

	Días Trabajados	No. de jornadas trabajadas por día	Total jornadas anuales
Días de Semana	245	1 jornada	245
Sábados Trabajados	52	1,5 jornadas	78
Domingos Trabajados	52	3 jornadas	156
Feridos Trabajados	10	2 jornadas	20
Total Jornadas de trabajo laboradas anualmente			499

NOVENO AÑO

Del 1ro. de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2004

	Días Trabajados	No. de jornadas trabajadas por día	Total jornadas anuales
Días de Semana	246	1 jornada	246
Sábados Trabajados	52	1,5 jornadas	78
Domingos Trabajados	52	3 jornadas	156
Feridos Trabajados	10	2 jornadas	20
Total Jornadas de trabajo laboradas anualmente			500

DÉCIMO AÑO

Del 1ro. de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2005

	Días Trabajados	No. de jornadas trabajadas por día	Total jornadas anuales
Días de Semana	245	1 jornada	245
Sábados Trabajados	52	1,5 jornadas	78
Domingos Trabajados	52	3 jornadas	156
Feridos Trabajados	10	2 jornadas	20
Total Jornadas de trabajo laboradas anualmente			499

DÉCIMO PRIMER AÑO

Del 1ro. de enero de 2006 al 26 de abril de 2006

	Días Trabajados	No. de jornadas trabajadas por día	Total jornadas anuales
Días de Semana	80	1 jornada	80
Sábados Trabajados	16	1,5 jornadas	24
Domingos Trabajados	16	3 jornadas	48
Feridos Trabajados	4	2 jornadas	8
Total Jornadas de trabajo laboradas anualmente			160

Por tanto el Sr. JUAN CARLOS CABALLERO VELAQUEZ, conforme al cómputo por los diez años, un mes y veintiséis días realizado en el presente informe, habría trabajado 5041 (cinco mil cuarenta y un) días; esto significa que habría trabajado un equivalente a 13 (trece) años, 9 (nueve) meses y 26 días.

D. CONCLUSIONES Y CÓMPUTO TOTAL DE DÍAS DE TRABAJO PENITENCIARIO Y ESTUDIOS REALIZADOS

Amparado en el Art. 138 de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión, JUAN CARLOS CABALLERO VELASQUEZ, se encuentra habilitado para redimir su condena, puesto que como se ha demostrado en el presente informe, cumple con todos los requisitos formales exigidos por la norma. Conforme a ello, solicitará la Redención, puesto que el cómputo indica que se habría cumplido en días trabajados y estudiados el total de:

Por ende el Sr. JUAN CARLOS CABALLERRO VELAQUEZ, conforme al cómputo por los diez años, un mes y veintiséis días realizado en el presente informe, habría trabajado 5041 (cinco mil cuarenta y un) días; esto significa que habría trabajado un equivalente a 13 (trece) años, 9 (nueve) meses y 26 días

	TOTAL DÍAS	AÑOS	MESES	DÍAS
Trabajo Penitenciario	5.041	13	9	26
Estudios Realizados	1.227	3	4	12
TOTAL	6268	16	13	38
TOTAL EQUIVALENTE	6268	16	14	8
TOTAL COMPUTABLE PARA REDENCIÓN	6268	8	7	4

Conforme al Art. 138 de la Ley 2298, dos días de trabajo y estudio serán equivalentes a un día de cumplimiento de la pena. Por ello, y en respuesta al presente informe concluimos que JUAN CARLOS CABALLERO VELASQUEZ, tendrá como computados de 6.268 (seis mil doscientos ocho) días solamente 3134 días, equivalente a 8 (ocho) años, (7) siete meses y (4) cuatro días.

La Paz, 26 de abril de 2006.

3. IMPORTANCIA DE APLICAR EL CÓMPUTO DE LA JORNADA DE TRABAJO CONFORME A LA LEY GENERAL DEL TRABAJO PARA EL CÓMPUTO DE LA JORNADA DE LOS INTERNOS EN EJECUCIÓN PENAL

Se deben aplicar los principios laborales y penales en beneficio de los internos para la redención de la pena por justicia y respeto a la dignidad humana del interno-trabajador, toda vez que el ejercicio de los principios de igualdad y de no discriminación están garantizados en la Constitución Política del Estado, el no hacerlo viola el Estado de Derecho. Así también, porque sus derechos laborales son irrenunciables, por lo tanto el cómputo de sus jornadas de trabajo se debe realizar en sujeción a la norma general que es la norma laboral. El trabajo por el solo hecho de ser trabajo genera derechos y beneficios para todos los trabajadores.

Por otra parte, el acceder a un cómputo justo incentivaría al penado a participar en su tratamiento para la reinserción en la sociedad, fomentándose en el interno la adquisición de hábitos para el trabajo y la disciplina que además de reinsertarlo en la sociedad hagan de él un trabajador altamente capacitado y competitivo para poder adaptarse a las exigencias y la presión de trabajo en condiciones normales de libertad. Logrando de esta forma que en libertad pueda conservar su empleo y no renuncie para volver a delinquir, esta también puede ser considerada como una terapia pre y post-carcelaria.

Finalmente, es importante aplicar las normas constitucionales y laborales a favor del interno trabajador para crear en él el sentido de la justicia, demostrándole que la justicia es para todos.

4. TÉCNICA PARA LA APLICACIÓN DEL CÓMPUTO

Las técnicas que deben aplicarse al momento de realizar el cómputo de las jornadas de trabajo de los internos para la redención de la pena deben estar enmarcadas a lo dispuesto en las normas laborales vigentes, de la siguiente forma:

- Si tomamos en cuenta que las horas extraordinarias deben computarse con el 100 % de recargo, y el interno trabajó 3 horas después de la jornada de 8 horas, entonces deberán computársele como 6 horas (el doble) sumando un total de 14 horas trabajadas en un día.
- Si el trabajo del interno se realiza en día sábado, y tomando en cuenta que las leyes laborales establecen el trabajo de media jornada (por el descanso sabático), se debe computar las horas extras a partir del medio día como el doble de tiempo. Ej.: El interno trabajó 8 horas el sábado hecho que implica que trabajó 12 horas, por ende corresponde el cómputo de 1,5 jornadas.
- Si el trabajo del interno se realiza en día feriado, corresponde el cómputo de 2 días, es decir de 16 horas trabajadas en un día.
- Si el trabajo se realiza en día domingo, corresponde el cómputo de 3 días, es decir de 24 horas trabajadas en un día.
- Si el trabajo se realiza en la noche, se debe computar con un recargo del 25% sobre las horas trabajadas para lo cual se debe realizar una operación, por ejemplo: Si trabajó 8 horas de noche que viene a ser el 100% dividimos entre 25% y obtenemos que el 25% es 2 horas de trabajo, por lo tanto las horas trabajadas en la noche suman a 10 horas.

CAPITULO X
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CAPITULO X

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. CONCLUSIONES

1.1. PRIMERA

Se llega a la conclusión de que las autoridades jurisdiccionales penales no aplican principios, normas laborales y penales, respecto al cómputo y cálculo de la jornada de trabajo, en el sistema progresivo para la redención de la pena, provocando, un franco perjuicio al interno-trabajador de los recintos penitenciarios, toda vez que en los hechos sólo aplican de manera dogmática un día de pena por dos días de trabajo o estudio, tomando en cuenta sólo 8 horas diarias, según lo dispuesto por los Artículos 138 y 139 de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión.

1.2. SEGUNDA

En el marco normativo nacional no existe regulación sobre derechos laborales en el sistema penitenciario, contradictoriamente encontramos principios en la Constitución Política del Estado que protegen la condición laboral, de todos los ciudadanos sean estos libres o presos, y sus derechos y beneficios son irrenunciables. Si un trabajador libre tiene derecho a que los cómputos de sus jornadas de trabajo reconozcan las horas extraordinarias trabajadas; así como el trabajo realizado en horario nocturno, en días feriados y domingos, para beneficiarse con un pago justo, porque no puede tener un trabajador privado de libertad los mismos derechos para que sus jornadas trabajadas, tanto ordinarias como extraordinarias, les beneficien para obtener más horas a ser computadas para efectos de la redención de la pena. Porque la redención viene a ser el pago por someterse al tratamiento penitenciario mediante el trabajo.

Los jueces de ejecución penal desconocen los derechos constitucionales de aquellos internos, concretamente del Panóptico de San Pedro, que realizan distintos tipos de trabajo al interior del recinto penitenciario, resultando que por las características especiales del trabajo realizado suelen trabajar mucho más de ocho horas al día, e incluso realizan su trabajo en días sábados, feriados y domingos. Sin embargo las autoridades jurisdiccionales penales, con total inobservancia (intencional o inconsciente) de la normativa laboral boliviana y de la Ley General del Trabajo en lo que hace a la jornada de trabajo proceden a realizar un cómputo técnico conforme a los Artículos 138 y 139 de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión y su Reglamento, dejando de lado el cómputo de las jornadas extraordinarias que deberían ser remuneradas o reconocidas con el 100% de recargo, el trabajo nocturno más el 25% de recargo, el trabajo en feriado con el 100% de recargo y el trabajo en domingo con el reconocimiento de 3 días trabajados.

1.3. TERCERA

No se ve la participación del Juez de Ejecución Penal como garante de los derechos laborales del penado, siendo este a quién compete el seguimiento del cumplimiento de la sentencia y de amparar el ejercicio pleno de los derechos individuales del penado así como de garantizar el respeto a sus derechos inherentes al ser humano los cuales han sido consagrados por la Constitución Política del Estado, las leyes y los tratados internacionales suscritos por Bolivia. Simplemente realiza un cálculo frío siguiendo la normativa de la Ley de Ejecución Penal y su Reglamento y consecuentemente, obligando a renunciar al interno-trabajador a sus derechos laborales que le permitirían cuantificar las horas extraordinarias de trabajo según la Ley General del Trabajo.

1.4. CUARTA

Asimismo, existe duda sobre la eficacia del sistema normativo bajo análisis, a lo largo de la investigación se pudo constatar que los derechos laborales en el marco normativo del sistema penitenciario no están protegidos por el Estado.

Por otra parte no es posible que en un sistema integrado de derecho donde las normas jurídicas interdependen entre sí, se ignore una de las áreas más importantes del derecho como es la del derecho del trabajo, para aplicar sin mayor fundamento jurídico ni doctrinario un cálculo frío y sin sentido e incluso ilegal como el que se encuentra en la Ley de Ejecución Penal y Supervisión.

Según el principio de supremacía de la Constitución Política del Estado sobre toda norma, los principios indubio pro reo y de ultra-actividad en materia penal y casi todos los principios en materia laboral, el interno trabajador se encuentra protegido y goza de todos los derechos y beneficios como un trabajador libre; sin embargo, es lamentable que en los hechos persista el problema, toda vez que no existe la protección del trabajo dentro de los centros penitenciarios, lo que comporta en la realidad una violación a los derechos humanos y una forma sutil de discriminar al reo, así como la flagrante violación al derecho de igualdad y de justicia social.

De acuerdo a la relación jerárquica de las normas prima la Constitución Política del Estado que protege al interno trabajador como un trabajador más, luego la Ley General del Trabajo por los principios de antigüedad y especialidad, porque el interno trabajador ya se encuentra en ejecución de sentencia, hecho que no contraviene con las leyes penales, ni atenta contra el Estado de Derecho.

El Reglamento de la Ley de Ejecución Penal y Supervisión, no puede estar por encima de la Ley General del Trabajo, ni puede modificar ni desconocer lo establecido en cuanto a las jornadas extraordinarias de trabajo y los cómputos de las mismas.

1.5. QUINTA

Se evidencia doctrina judicial en relación con la materia a todos los niveles, incluyendo el Tribunal Constitucional, en relación a la protección de los derechos laborales en el Sistema Penitenciario, contenidos en los siguientes criterios:

- Recurso Directo de Inconstitucionalidad No. 71/2002 de 13 de agosto de 2002: La Ley de Ejecución Penal y Supervisión no altera los principios, garantías y derechos reconocidos en la Constitución Política del Estado.

- Sentencia Constitucional No. 1478/2002 de 4 de diciembre de 2002: La redención de la pena y el extramuro son beneficios diferentes.
- Sentencia Constitucional No. 0440/2003-R de 8 de abril de 2003: Los beneficios en ejecución penal deben tramitarse conforme al principio de favorabilidad o sea conforme a la norma más beneficiosa al condenado.
- Sentencia Constitucional No. 753/2003 de 4 de junio de 2003: El juez de ejecución penal tiene la obligación de pronunciarse sobre las peticiones de los internos so pena de lesionar los derechos de petición y la seguridad jurídica de éstos por omisión indebida.
- Sentencia Constitucional No. 1369/2003-R de 23 de septiembre de 2003: Principio de favorabilidad.- Corresponde la aplicación ultra activa de aquella norma que resulte ser más favorable al condenado – aún cuando la misma esté derogada – por expreso mandato de los Arts. 16-IV y 33 de la CPE.
- Sentencia Constitucional No. 1931/2004-R de 16 de diciembre de 2004: Ninguna norma legal establece que la petición de redención de la condena deba ser presentada necesariamente cuando el condenado esté preso. La petición puede ser presentada también cuando el condenado está fuera de la cárcel gozando de algún beneficio.

1.6. SEXTA

Se concluye que la protección y aplicación de los derechos laborales en el sistema penitenciario boliviano en relación con el Derecho Comparado, especialmente al Sistema constitucional, penitenciario y laboral de Venezuela, tienen claras diferencias entre otros aspectos el siguiente:

En Venezuela, el derecho al trabajo de los penados está contemplado en la Constitución; y semejanzas en cuanto a la legislación penitenciaria del referido país contempla el derecho al trabajo de los internos como medio que propicia la reinserción social del penado, pero con la diferencia de que Venezuela regula los mecanismos para la protección laboral del interno sin discriminación alguna, salvo el cómputo de la

jornada de trabajo que reconoce jornadas de trabajo de 6 horas inclusive para cierto tipo de trabajo y existe jurisprudencia sobre el reconocimiento de horas extraordinarias de trabajo de los internos, pero todavía no aplican los cómputos de acuerdo a las normas laborables de ese país.

A su vez, con relación al derecho al trabajo, en Bolivia y Venezuela el trabajo del penado proviene de la acción individual, ya que se produce bien bajo su propia iniciativa, o por parientes y amigos que se encargan de ubicar el puesto de trabajo fuera del recinto penitenciario (en etapa post-penitenciaria).

Más importante aún, en Bolivia y Venezuela el trabajo del penado constituye un derecho opcional por cuanto está sujeto a su iniciativa y solicitud, el trabajo no es obligatorio.

1.7. SEPTIMA

Las conclusiones anteriores sugieren la conveniencia de ampliar el marco normativo existente en relación con la protección y aplicación de los derechos laborales en el Sistema Penal boliviano, de manera que incorpore, entre otras, la protección más avanzada en ésta materia contemplada por el derecho penitenciario venezolano, con la finalidad de actualizar el cuerpo normativo boliviano y responder mejor a los parámetros internacionales de los derechos humanos y laborales. Con miras a una igualdad jurídica para todos los trabajadores sean estos libres o privados de libertad.

2. RECOMENDACIONES

2.1. PRIMERA

Empero y como ya se señaló anteriormente por las características de la investigación y conforme a normativa laboral internacional, la jornada de trabajo debe ser computada en toda su integridad, esto significa que el juez o autoridad jurisdiccional y competente tiene que aplicar las horas extras, el recargo nocturno, el trabajo en sábados y domingos así como el trabajo en días feriados, siempre y cuando el interno realice trabajo en estas condiciones, razón por la que llegado el caso el cómputo de trabajo del

interno debe realizarse conforme al principio de la realidad, es decir del tiempo realmente trabajado, tal como lo establece incluso el D.S. 28699 que deroga el Art. 55 del D.S. 21060.

En consecuencia la autoridad debe tomar en cuenta todas las horas trabajadas por el interno conforme a cómputo y cálculo del derecho laboral establecido en la Ley General del Trabajo y de esa manera aplicar la redención de la pena.

2.2. SEGUNDA

Según el estudio realizado relacionado con la necesidad de aplicar principios y normas laborales en beneficio del interno-trabajador del sistema penitenciario nacional y los beneficios que de ellos se derivan incluyendo la redención de la pena, se hace necesario realizar algunas recomendaciones que busquen acabar con la deshumanización de los Centros Penitenciarios, darle un nuevo rumbo a la atención que se merecen los penados en la relación a sus derechos laborales, en el marco de la Constitución Política del Estado, en armonía con lo establecido en la Ley General del Trabajo y la Ley de Ejecución Penal y Supervisión, y las forma del trabajo como medio de rehabilitación y reinserción del penado al campo laboral y la sociedad, para lo cual se sugieren las recomendaciones siguientes:

- Se recomienda que el Poder Legislativo se avoque a reformar la Ley de Ejecución Penal y Supervisión y su Reglamento, a fin de que se reconozca los principios laborales y se garantice la protección de los derechos laborales en el Sistema Penitenciario boliviano, además que desarrolle los principios contenidos en la Constitución Política del Estado, en relación a la aplicación y protección de los derechos laborales en la política penitenciaria, donde se unifiquen los criterios para determinar la forma, control y trámites necesarios para el trabajador interno.
- Se recomienda la reforma a la Ley General del Trabajo, en el sentido de incorporar un Régimen Especial para la protección de los Derechos Laborales en el Sistema Penitenciario boliviano, como un hecho social.

- En torno a la administración de los recintos penitenciarios se recomienda la descentralización de la administración de los centros penitenciarios, a cargo de los gobiernos estatales y municipales, a los fines de acercar las comunidades a los establecimientos penados y vincularlos con la población, de acuerdo a la Ley 2926 de 15 de diciembre de 2004 y 3302 de 16 de diciembre de 2005, con la intención de profundizar en la democracia participativa, como expresión de la prestación eficaz y eficiente de los cometidos estatales.
- Se recomienda modificar la Constitución Política del Estado, debiendo incorporar la humanización de las cárceles y establecer que las cárceles podrán ser sometidas a modalidades de privatización, de manera que sería un gran paso hacia la modernización del Sistema Penitenciario en nuestro país, por cuanto la privatización de las cárceles ha dado buenos resultados en otros países, como por ejemplo Inglaterra, por la manera de gerencia impuesta para el desarrollo de la personalidad del sujeto privado de libertad. Asimismo, ante la impotencia de las administraciones penitenciarias será una buena opción privatizar las cárceles para que se lleve a efecto un mejor control de las jornadas de trabajo de los internos.
- Se recomienda legislar en torno a la creación de una Defensa Pública del Trabajo para que conjuntamente con el Defensor Público de presos, puedan defender ante el Juez de Ejecución Penal los derechos laborales de que gozan los internos, sobretodo en cuanto al cómputo de la jornada de trabajo para la redención de la pena y hagan un seguimiento de la protección y aplicación de los derechos laborales del penado en el sistema de trabajo, bajo este régimen especial laboral.

2.3. TERCERA

Si se aplica la redención de la pena conforme a lo dispuesto por las reglas de la jornada de trabajo en materia laboral, los internos podrían conseguir que se les calcule más días de redención, puesto que por ejemplo el trabajo en día domingo tiene la validez de triple en cuanto a jornada de trabajo, o la sumatoria de horas extras que se computan por el doble pueden incidir en que los días de sanción que deben purgan sean mucho más cortos.

De esta manera los internos podrían acceder al sistema progresivo de inclusión en la sociedad mediante salidas, en forma mucho más rápida que con el burocrático cálculo de un día de pena por dos de trabajo.

Esto no es un asunto que constituya injusticia para la víctima o para la sociedad ya que el sistema penal y de aplicación de la cárcel más que de sanción tiene la función de rehabilitar al interno para que no vuelva a dañar a la sociedad y para que se readapte a la convivencia social. El hecho de que un interno adquiera hábitos de trabajo que incluso van más allá de las ocho horas y que además dicho hábito se extienda sin mayor problema y en forma voluntaria a los días sábados, domingos y feriados hace que este interno esté mejor preparado para integrarse a una sociedad donde el trabajo es altamente competitivo

CAPITULO XI
BIBLIOGRAFÍA

CAPITULO XI

BIBLIOGRAFÍA

- ALBALADEJO GARCÍA, MANUEL: - (1991) Derecho civil, tomo I, vol I., José María Bosch Editor, S. A, Barcelona, España.
- ARCE Y FLÓREZ-VALDÉS, JOAQUÍN: - (1990); Los principios generales del Derecho y su formulación constitucional. Editorial Civitas, S. A., Madrid, España.
- AGUÍLAR PEÑARRIETA, ANIBAL: - (1986); Neoliberalismo vrs. Derecho Social. Edit. UMSA, La Paz.
- ALONSO GARCIA, MANUEL: - (1975); Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Ariel. Barcelona, España.
- ANÓNIMO: - (1996); Diccionario de la Lengua. Real Academia Española. Madrid, España.
- BETTI, E: - (1949), L'interpretazione della legge e degli atti giuridici (Teoria Generale e dogmatica), Ed. Giuffè, Milano.
- BOBBIO, NORBERTO: - (1991) Teoría General del Derecho. Editorial Debate, traducción de E. Rozo, Madrid, España.
- CABANELLAS DE TORREZ, GUILLERMO: - (1988); Tratado de Derecho Laboral, Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina.
- CABANILLAS GALLAS, PÍO: - (1977); Consideraciones sobre los principios generales del Derecho. Madrid, España.
- CAJÍAS, HUASCAR Y BENJAMÍN HARB, MIGUEL: - (1966) Apuntes de Derecho Penal Boliviano. Edit. Juventud, La Paz, Bolivia.
- CAJÍAS, HUASCAR: - (1990); Elementos de Penología. Librería Edit. Juventud. La Paz, Bolivia.
- CALDERA, RAFAEL: - (1979); Derecho del Trabajo, 2da. Edición Tomo I, Editorial El Ateneo., Buenos Aires, Argentina.
- CASTÁN TOBEÑAS, JOSÉ: - (1982), Derecho civil español, común y foral, Tomo I, Volumen I, Editorial Reus, 1982 12ª ed., Madrid, España. .
- CEREZO MIR, JOSÉ: - (1996); Curso de Derecho Penal Español: Parte General, Volumen I.- Introducción, Edit. Tecnos. Madrid, España
- CORIAT, BENJAMÍN: - (1997); El Taller y el Cronómetro. Edit. Siglo XXI, México.
- CASTRO Y BRAVO, FEDERICO DE: - (1949); Derecho civil de España. Parte General, T. I. Instituto de Estudios Políticos, (2ª ed.), Madrid, España.

- DE BUEN, NESTOR: - (1990); Derecho del Trabajo, Octava Edición, Editorial Porrúa S.A., México.
- DE LA CUEVA, MARIO: - (1981) El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. Tomos I y II. México.
- DURAN R., JESÚS Y VASQUEZ, ROSARIO: - (2001); Derecho Procesal Penal y Práctica Forense. Edit. El País, Santa Cruz.
- DWORKIN, RONALD: - (1993) Los derechos en serio, Editorial Planeta-De Agostini. S. A., Barcelona, España.
- FLORES QUINTEROS, CECILIA MARTHA: - (2004); Manual de Procedimientos para la etapa de Ejecución Penal, Edit. Cochabamba, Bolivia.
- FOUCAULT, MICHAEL: - (1989); Vigilar y Castigar. Edit. Siglo XXI. México.
- GARCÍA RAMÍREZ, SERGIO: - (1994); Manual de Prisiones, Edit. Porrúa S.A. México.
- GIMENO SENDRA, VICENTE;
MORENO CATENA, VICTOR; Y
CORTEZ DOMINGUEZ, VALENTÍN: - (1996); Derecho Procesal Penal, Edit. Colex. Madrid, España.
- GEORGETOWN UNIVERSITY Y
ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS: - (1998) Base de Datos Políticos de las Américas. Derecho al trabajo y salario.
- (2006) Análisis comparativo de constituciones de los regímenes presidenciales.[Internet].En: file://D:\Enciclopedia\Biblioteca del Derecho\derechoss\bolivia\derechoaltrabajoysalario.htm.
- GEORGETOWN UNIVERSITY Y
ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS: - (1998) Detención, arresto y sistema penal.
- (2006) Análisis comparativo de constituciones de los regímenes presidenciales.[Internet].En: <file://D:\Enciclopedia\Biblioteca del Derecho\derechoss\bolivia\deten.htm>
- GUNTER, JAKOBS: - (2005); La pena Estatal significado y finalidad (cita a GROCCIO “de bellum et pacis”), Edit. ARA. Lima, Perú.
- HERRERA AÑEZ, WILLIAM: - (1999); Derecho Procesal Penal (El nuevo proceso penal). Edit. Universitaria., Santa Cruz de la Sierra, Bolivia.
- HERRERA AÑEZ, WILLIAM: - (1995); Apuntes de Derecho Procesal Penal. Edit. Sirena, Santa Cruz, Bolivia.
- JESER, ALBIN: - (1998); Temas de Derecho Penal y Procesal Penal.

- JIMÉNEZ SANJINÉS, RAÚL: Edit. IDEMSA. Lima, Perú.
- (2001); Jornada de Trabajo. Edit. Salamandra. La Paz, Bolivia.
- JIMÉNEZ SANJINÉS, RAÚL: - (2001); Lecciones de Derecho Laboral. Edit. Popular. La Paz, Bolivia.
- JIMÉNEZ DE AZÚA, LUIS: - (1964); Tratado de Derecho Penal, Tomo I. Editorial Lozada. Buenos Aires, Argentina.
- LARENZ, KARL: - (1993); Derecho justo. Fundamentos de Ética jurídica. Editorial Civitas, S. A., presentación y traducción de Luis Díez-Picazo, (reimp. de la 1ª ed. de 1985). Madrid, España.
- LARENZ, KARL: - (1994); Metodología de la Ciencia del Derecho. Editorial Ariel, S. A., traducción y revisión de Marcelino Rodríguez Molinero, (1ª ed. en Ariel, 3ª ed. española). Barcelona, España.
- LEO CONTRERAS, JESÚS: - (1993); Derecho del Trabajo. Consejo de Publicaciones. U.L.A. Mérida. Venezuela
- LOZA Balsa, GREGORIO: - (2001); Derecho Penal en Bolivia, Historia de su Formación. Editorial Universitaria. La Paz, Bolivia.
- MARTÍNEZ MUÑOZ, JUAN ANTONIO: (1997) "Principios del Derecho y normas jurídicas", Editorial Actas, S. L., Madrid, España.
- MIR PUIG, SANTIAGO: - (1998); Derecho Penal Parte General. Barcelona, España.
- MOLINA CÉSPEDES, TOMÁS: - (2006); Derecho Penitenciario, Segunda Edición, Gráfica "J.V.". Cochabamba, Bolivia.
- MORALES DAVILA, MANUEL: - (1995); Derecho Constitucional, Segunda Edición. Edit. Universitaria. La Paz, Bolivia.
- MUÑOZ CONDE, FRANCISCO: - (1993); Derecho Penal Parte General, Edit. Tirant lo Blanch. Valencia, España.
- NAVA DE VILLALOBOS, HORTENSIA: - (2004); La Investigación Jurídica. Segunda Edición. Editorial de La Universidad del Zulia (EDILUZ). Maracaibo, Venezuela.
- NAVIA DURAN, JOSE ANTONIO: - (1992); Conceptos de Derecho Constitucional Boliviano, La Paz, Bolivia.
- OLMOS OSINAGA, MARIO: - (1994); Compendio de Derecho del Trabajo. Edit. Serrano. La Paz, Bolivia.
- OSSORIO, MANUEL: - (2003); Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina.
- PEREZ PATTON, ROBERTO: - (1957); Bases del Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Juventud, La Paz, Bolivia.

- PEREZ VIVIANI, JAIME: - (2007); Legislación del Trabajo en Bolivia. Editorial e Imprenta Universitaria. Santa Cruz, Bolivia.
- PINTO QUINTANILLA, JUAN CARLOS: - (2004); Las Cárceles en Bolivia. Edit. Industrias Gráficas DRUCK. S.R.L. La Paz, Bolivia.
- POPPE SUBIERA, ERNESTO: - (1991); Diccionario de Jurisprudencia Social. Edit. Judicial. Sucre, Bolivia.
- PRIETO SANCHÍS, LUIS: - (1997); Lecciones de Teoría del Derecho. Editorial McGraw-Hill/Interamericana, Madrid, España, S. A. U.
- REINOSO BARBERO, FERNANDO: - (1987), Los principios generales del Derecho en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, Editorial Dykinson, S. L., Madrid, España.
- REPÚBLICA DE BOLIVIA: - (1944); Decreto Supremo N° 90 de 24 de abril de 1944.
- REPÚBLICA DE BOLIVIA: - (1994); Ley General del Trabajo de 8 de diciembre de 1942 . Sin edit., La Paz.
- REPÚBLICA DE BOLIVIA: - (1997); Código Penal, Ley 1768 de 11 de marzo de 1997. Edit. Los Amigos del Libro. Colección Guttentag, La Paz.
- REPÚBLICA DE BOLIVIA: - (2004), Ley de Oportunidades, Ley N° 2926.
- REPÚBLICA DE BOLIVIA: - (2005); Ley de Ejecución Penal y Supervisión, Ley No. 2298 de 20 de diciembre de 2001. UPS Editorial S.R.L., La Paz.
- RODRÍGUEZ DEVESA, JOSÉ MARÍA: - (1994); Derecho Penal Español, Décimo séptima edición revisada y puesta al día por Alfonso Serrano Gómez. Edit. Dykinson. Madrid, España.
- RODRÍGUEZ PANIAGUA, JOSÉ M.ª: - (1987), Métodos para el conocimiento del Derecho. Servicio de Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, Madrid, España.
- ROXIN, CLAUS: - (1997); Derecho Penal: Parte General, Tomo I, Fundamentos: La estructura de la Teoría del Delito; Edit. Civitas. Madrid, España.
- SÁNCHEZ DE LA TORRE, ÁNGEL: - (1997) “Los principios del Derecho como objeto de investigación jurídica”, Editorial Actas, S. L., Madrid, España.
- SANDOVAL RODRÍGUEZ, ISAAC: - (1987); Digesto Laboral Boliviano (Tomos I y II). Sin Edit. La Paz, Bolivia.
- SANDOVAL RODRÍGUEZ, ISAAC: - (2004); Legislación del Trabajo. Edit Amigos del Libro. La Paz, Bolivia.
- SANDOVAL RODRÍGUEZ ISAAC: - (2000); Derecho Moderno y D. del Trabajo.

- Industrias Graficas Sirena, Segunda Edición,
Santa Cruz, Bolivia.
- SAN MARTIN CASTRO, CESAR: - (2001); Derecho Procesal Penal, Vol. I, Edit. Jurídica Grijley
Lima, Perú.
- SOLER, SEBASTIÁN: - (1976); Derecho Penal Argentino, cinco tomos.
Editorial Tea. Buenos Aires, Argentina.
- UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO: - (1997); Estudios Sobre Derecho Laboral, Tomo III.
Caracas, Venezuela.
- VESCOVI, ENRIQUE: - (1984); Teoría General del Proceso, Edit. Temis.
Bogotá, Colombia.
- ZAFFARONI, EUGENIO RAÚL: - (2000); Derecho Penal, Edit. Ediar, Buenos Aires,
Argentina
- ZAFFARONI, EUGENIO RAUL: - (1977); Manual de Derecho Penal, Editorial Ediar.
Buenos Aires, Argentina.
- ZAFFARONI, EUGENIO RÁUL: - (2001); Derecho Penal Parte General, Edit. Porrúa. México
- ZEGADA SAAVEDRA, LUIS: - (2006); El Asesor Laboral. Edit. Grupo Design.
La Paz, Bolivia.