

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LAS AMÉRICAS

VICERRECTORÍA ACADÉMICA

Carrera de Licenciatura en Derecho

**“ANÁLISIS DE LA NATURALEZA JURÍDICA DEL TRABAJO
REMUNERADO DE LOS PRIVADOS DE LIBERTAD DEL
CENTRO DE ATENCIÓN INSTITUCIONAL LUIS PAULINO
MORA MORA”**

MODALIDAD DE TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO DE LICENCIATURA EN DERECHO

SUSTENTANTE: JÉSSICA MARÍA CASTILLO ULATE

TUTOR: MSC. JAVIER PADILLA GUEVARA

LECTOR: DR. ALFONSO NAVAS APARICIO

SEDE ARANJUEZ

Junio, 2024

Contenido

<i>Resumen</i>	6
<i>CAPÍTULO I: PROBLEMA</i>	7
Planteamiento del Problema.....	7
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	12
Delimitación del tema.....	12
Objeto de investigación	13
Justificación	14
Antecedentes	18
Líneas de Investigación	29
Proyecciones.....	31
<i>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</i>	32
El Trabajo Penitenciario	32
Regulación del Trabajo Penitenciario en la legislación costarricense y otros países	41
Concepción laboral del Trabajo de los privados de libertad en Costa Rica y en otros países	47
La Remuneración del trabajo penitenciario en Costa Rica y en otros países.	52
La Relación Laboral en el Marco Legal Costarricense	58
Derecho comparado	62
Los Elementos sustanciales de la Relación Laboral	65
<i>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</i>	74
Enfoque de la Investigación.....	74
Método de Investigación.....	75
Fuentes de Información.....	76
Variables o Unidades de Análisis	80
Grupos focales.....	80
Tamaño de la muestra	81
Permiso para ingreso de Mini grabadora de voz al Centro Penitenciario	81
Instrumentos	81
Proceso para la recolección y análisis de datos	83
Recolección de los datos	83

Análisis de datos	84
<i>CAPÍTULO IV:ANÁLISIS DE RESULTADOS.....</i>	86
De la prestación personalísima: Los puestos de trabajo y su asignación	87
Tiempo de desempeño de las labores	93
De la Jornada y disponibilidad laboral.....	96
De la Retribución Salarial	99
De la Subordinación Jurídica	107
De los Elementos Constitutivos de la Relación Laboral	111
Del Descuento de la pena y los motivos por los cuales se trabaja	125
De la Rehabilitación	129
<i>CAPÍTULO V:CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</i>	132
Conclusiones	132
Recomendaciones	135
Numeral 55 del Código Penal Vigente	136
Numeral 55 del Código Penal Propuesta de Reforma.....	137
<i>REFERENCIAS.....</i>	139
<i>ÁPENDICES</i>	149

Tablas

1. Sujetos de la investigación, según las características deseadas, 2024. Página 79.
2. Lugar o sección en donde los privados de libertad desempeñan sus labores, según puesto. Página 94.
3. Consolidado de las labores que realizan los reclusos que poseen asignado un puesto de trabajo remunerado, en el Centro Penitenciario Luis Paulino Mora Mora, 2024. Página 95.
4. Elementos de la prestación del trabajo remunerado de los privados de libertad, del Centro Penitenciario Luis Paulino Mora Mora, 2024. Página 98.
5. Modalidad y frecuencia del pago que reciben los privados de libertad a razón del trabajo desempeñado, 2024. Página 101.
6. Salario mensual percibido por la categoría de misceláneo, según estado o no de reclusión, 2024. Página 104.
7. Elementos constitutivos de la relación especialísima entre la Administración y los privados de libertad del Centro Penitenciario Luis Paulino Mora Mora, 2024. Página 123.

Figuras

1. Puesto desempeñado en el Centro Penal, según el número de internos entrevistados. Página 87.
2. Categoría de trabajo, según tiempo de desempeñarlo. Página 92.
3. Jornada de trabajo y disponibilidad laboral. Página 96.
4. Retribución salarial, según categoría de puesto de trabajo. Página 102.
5. Distribución absoluta de internos que identifican a su jefatura, según el puesto que desempeñan. Página 107.
6. Distribución absoluta de internos que identifican a su Supervisor, según el puesto que desempeñan. Página 108.
7. De las características de la Relación Laboral Especialísima, 2024. Página 112.
8. Conocimiento de los internos sobre el descuento de la pena, según el número de entrevistados, 2024. Página 126.

Dedicatoria y Agradecimiento

- Dedico este trabajo de investigación primero a Dios, a la Virgen Santísima y a todos los Ángeles, ya que sin su guía no hubiese encontrado la inspiración y la fuerza para atravesar este arduo camino.
- Dedico con amor, también, este estudio a mi madre Estela, mujer fuerte y sabia, sin ella no sería la persona que soy. El amor y las oraciones de una madre siempre son escuchadas.
- Agradezco inmensamente a mi pareja, por la dedición, paciencia y su amor constante, por infundirme esa confianza en mi capacidad intelectual.
- Agradezco profundamente a mis hijos no humanos, por sus constantes muestras de cariño, por recordarme que sí se puede.
- Agradezco a mis hermanos y amigos, por sus valiosas oraciones para ver culminada esta carrera.
- Y por supuesto, agradezco infinitamente a todas las personas privadas de libertad que me permitieron entrevistarlas, sin su ayuda, este trabajo no hubiese sido posible, gracias por su valioso tiempo y toda la información proporcionada, por sus consejos de lectura, Dios les guarde siempre.

“Aquel de ustedes que no tenga pecado,
que tire la primera piedra.”

Juan 8,7.

“No se conoce un país realmente hasta
que se está en sus cárceles. No se debe
juzgar a una nación por cómo trata a
sus ciudadanos más destacados, sino a
los más desfavorecidos”.

Nelson Mandela

Resumen

El estudio sobre el “Análisis de la naturaleza jurídica del trabajo remunerado de los privados de libertad del Centro de Atención Institucional Luis Paulino Mora Mora”, se llevó a cabo con internos del recinto penitenciario en mención y con un funcionario del Instituto de Criminología, ya que la finalidad de la intervención era identificar, si las labores retribuidas que desempeñan los reclusos, poseen los elementos constitutivos de una relación laboral común.

Para lograr lo previo, se aplicaron instrumentos de recolección de datos como entrevistas semiestructuradas y un grupo focal. Seguidamente se clasificó, agrupó y ordenó la información recopilada, con la finalidad de construir categorías emergentes. Para el procesamiento y presentación de datos se empleó el programa Microsoft Excel, el cual permitió organizar los contenidos en tablas y gráficos, siendo una forma ágil y práctica de estructurar todo tipo de información para luego analizarla de manera eficaz.

Se determinó que la naturaleza jurídica del trabajo remunerado de los privados de libertad del Centro de Atención Institucional Luis Paulino Mora Mora, posee un carácter laboral especialísimo, por cuanto dentro de la misma se identifican los elementos constitutivos de la relación laboral: la subordinación jurídica, la prestación personalísima y la retribución, que se dan dentro de la condición de reclusión que mantienen los internos. Se identifica, que existe la necesidad de reformas a las leyes y normas sobre trabajo penitenciario y el sistema carcelario, para que en Costa Rica se reconozca legalmente la relación laboral especialísima entre los reclusos y sus empleadores, por ello se propone una iniciativa de reforma al numeral 55 del Código Penal, con el propósito de que los internos gocen del resto de las garantías laborales, que también poseen los trabajadores en condición de libertad.

CAPÍTULO I: PROBLEMA

Planteamiento del Problema

A nivel Constitucional se reconoce la igualdad ante la ley, lo que significa, que la aplicación de esta cubre a todos los individuos en cada uno de sus extremos, sin distinción de raza, color, cultura, condición socioeconómica y sin practicarse acciones arbitrarias a la dignidad del ser humano (Constitución Política de la República de Costa Rica, 1949). De tal premisa, deriva una responsabilidad sobre las personas encargadas de la interpretación y aplicación de la norma, para que se garantice, sin elementos de duda, una seguridad jurídica. Sin embargo, en Costa Rica, el tratamiento que se le brinda al numeral 55 del Código Penal contraviene los Principios constitucionales de igualdad y legalidad, en tanto se reconoce el derecho al trabajo de los reclusos, empero se niega la relación laboral existente entre estos y sus empleadores.

El Principio de igualdad es tutelado en el ordinal 33 de la Carta Magna y el de legalidad en el artículo 11, tanto de la Constitución Política, como de la Ley General de la Administración Pública (Constitución Política de la República de Costa Rica, 1949; Ley General de la Administración Pública, 1978). Y, sobre el trabajo penitenciario, inexistente una regulación a nivel de la Constitución Política costarricense o de otra norma específica afín, que por el contrario si poseen otros países, como Nicaragua, Ecuador y España, por citar algunos ejemplos.

En el caso particular del trabajo carcelario, su naturaleza versa sobre la tutela del numeral 55 del Código Penal y la Ley de Creación de la Dirección General de Adaptación Social N°4762, para permitir a los internos ejercer diversas labores, que contribuyan con el descuento de la pena, con un fin resocializador, no obstante, deja de lado las garantías reguladas por el derecho laboral, por cuanto, considera la legislación costarricense, que no hay elementos esenciales para determinar una relación laboral. (Rojas, 2016)

Con base en lo anterior, se denota que es controvertido que, a los privados de libertad, no se les reconozca el vínculo laboral entre estos y sus empleadores, tal como se hace con las personas que comúnmente trabajan, posiblemente por la discrepancia entre las posiciones de los actores involucrados. Por una parte, la Sala Constitucional, indica que no se considera una relación laboral porque los reclusos no reciben un salario, sino que se trata de un **beneficio laboral** (Voto 1645, 1995), empero, es el mismo ordinal 55 del Código Penal que regula el trabajo de los internos, que llama salario textualmente a la paga recibida por los privados de libertad en función del trabajo realizado: “Las labores de toda índole, que se realicen en el centro de adaptación social y fuera de él computarán en igual forma. **El salario** respectivo se abonará total o parcialmente para satisfacer la multa impuesta” (Código Penal, 1970, p.44) (Énfasis propio).

Y respecto de lo supra citado, a pesar de ser la misma norma que llama salario a las actividades laborales ejecutadas por los presos, no solo la Sala Constitucional y la Sala Segunda, le modifican el nombre, también, otros autores como Rojas lo llaman **incentivo económico**, por cuanto, según la autora, este no se gira directamente en la cuenta del recluso, sino en primera instancia, es depositado en las cuentas de la Dirección General de Adaptación Social. La autora descalifica la relación laboral basada en la modalidad en la que se recibe el pago, a razón del trabajo que ejecuta una persona en específico. (Rojas, 2016)

Así las cosas, la Sala Constitucional le da un tratamiento diferente al trabajo de los internos, al considerar que estos no brindan una prestación de servicio dentro del marco normal de la estructura económica del país, como sí se da con las personas trabajadoras “libres” y también con la justificación, de que las actividades ejecutadas por los reclusos tienen una finalidad rehabilitadora, solo que a la misma, se le añade el aspecto económico (Espinoza, 2020),

que el reconocer la relación laboral sería desnaturalizar la finalidad del trabajo carcelario, en este sentido señala la Sala Constitucional (2002):

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

Así las cosas, el Tribunal Constitucional advierte una posible desnaturalización de la rehabilitación del interno, si se reconociera la relación laboral entre este y su empleador.

En contraposición, se encuentran los doctrinarios, como Herrera (2018), que examinan la posición de la Sala Constitucional como una exclusión laboral, sustentada en el hecho de que estas personas permanecen reclusas, no obstante, esta tesis defiende que aceptar esa justificante del Tribunal Constitucional, al igual que el de la Sala Segunda, sería acoger la idea de que el preso tiene restringido todos sus derechos, secundario a la reclusión, lo cual carece de sustento jurídico, puesto que estos están restringidos de su libertad ambulatoria, pero no por ello se eliminan sus otras garantías, ideología seguida por doctrinarios como Juliano cuando indica “El

preso solo tiene restringida la libertad ambulatoria, no el resto de los derechos” (2013, p.1) y compartida por Carballo. (2020, p.5)

Se denota previamente que, el tratamiento jurídico que se le da al numeral 55 del Código Penal, queda a una interpretación discriminatoria para las personas presidiarias, bajo la justificante de que no se cumplen las condiciones de una relación laboral, como sí se mantiene en los individuos en libertad, que sería la posición de la Sala Constitucional (Espinoza,2020), tesis que es apoyada por autores como Rojas, al indicar que no se cumplen los elementos de una relación laboral por falta de aspectos esenciales, tales como subordinación, cumplimiento de horario y la existencia de un salario y, que, por ende, no se generan los derechos laborales. La subordinación en el entendido de que el trabajo del recluso está a cargo la Dirección General de Adaptación Social y no directamente del empleador. (Rojas, 2016)

Basado en la premisa anterior, sin embargo, modernamente debe entenderse que la subordinación puede ser periódica o inexistente de forma directa, en el caso de cumplimiento de objetivos o a destajo, que surgen y siguen surgiendo nuevas formas de prestación que son distintas a la contratación laboral clásica o aceptada por la sociedad (Espinoza, 2020, p.134). La Dirección General de Adaptación Social es un intermediario establecido por Ley, porque debe realizar el filtro de selección de personal, similar a lo que realizan las compañías en su proceso de elección del capital humano o la Dirección General de Servicio Civil, con el fin último de encontrar el candidato idóneo para el puesto en discusión. De allí que en esta investigación se pretenda analizar la naturaleza jurídica del trabajo que realizan los privados de libertad.

En lo referido por Rojas, sobre que no hay presión de horarios en el privado de libertad, debe recordarse que actualmente, el cumplir estrictamente un horario es más que obsoleto, esto debido a las distintas modalidades laborales, tales como el teletrabajo o aquellas actividades en

que se ejecuta una tarea por cumplimiento de objetivos, posición que acoge el autor Espinoza en la Revista de la Sala Constitucional (Espinoza, 2020, p.134).

En Respecto al salario, la autora Rojas, descalifica la relación laboral basada en la modalidad en la que se recibe el pago, a razón del trabajo que realiza una persona privada de libertad y lo llama **incentivo económico**, por cuanto este no se gira directamente en la cuenta del recluso, sino en primera instancia, es depositado en las cuentas de la Dirección General de Adaptación Social (Rojas, 2016).

De lo previo, se destaca que la autora Rojas, se basa en únicamente tres componentes, para tratar de “delimitar una relación laboral, sin embargo, coexisten otros aspectos sustanciales para calificar dicho vínculo, como son los elementos adicionales (capacidad legal, mental y física para contratar; contratación onerosa y de tracto sucesivo, bilateral, etc.), abordados en la doctrina (Fournier, 2018; Ortiz 2020).

En síntesis, es muy claro que el artículo 55 del Código Penal lo que pretende es regular el beneficio de que los reclusos puedan reducir sus días cárcel o multas, pero no por ello deben soslayarse los efectos jurídicos que en la practicidad se derive, puesto que las condiciones de estar preso, no son un argumento válido para dar un tratamiento distinto a estas personas, las cuales Constitucionalmente deben mantener los mismos derechos laborales, que aquellas otras que comúnmente trabajan en condiciones de libertad ambulatoria. De este modo el planteamiento del problema sería determinar si: ¿Cumple el trabajo remunerado realizado por los privados de libertad, del Centro de Atención Institucional Luis Paulino Mora Mora, con los elementos constitutivos de la relación laboral, tutelados por el artículo 18 del Código de Trabajo? Dichos componentes son reconocidos por la Sala Constitucional y la Sala Segunda, únicamente para los individuos en libertad.

Objetivo General

Analizar la naturaleza jurídica del trabajo remunerado de los internos del Centro de Atención Institucional Luis Paulino Mora Mora, para la identificación de los elementos constitutivos de la relación laboral, mediante la aplicación de entrevistas y revisión de fuentes jurídicas.

Objetivos Específicos

1. Identificar los elementos constitutivos de la relación laboral del trabajo de los presos, mediante la revisión de la normativa nacional.
2. Determinar el criterio nacional e internacional sobre el trabajo remunerado de los privados de libertad, por medio de la revisión de las fuentes del derecho.
3. Conocer la posición de los involucrados en el vínculo laboral de los reclusos, a través de la aplicación de entrevistas.

Delimitación del tema

El “Análisis de la naturaleza jurídica del trabajo remunerado de los Privados de Libertad del Centro de Atención Institucional Luis Paulino Mora Mora”, se pretende desarrollar en el Centro supra citado en el mismo título, conocido previo al 2017 como Centro de Atención Institucional San Rafael.

Los sujetos de estudio serán los privados de libertad con mayoría de edad y que actualmente realicen actividades laborales remuneradas, según lo regulado en el ordinal 55 del Código Penal. En ese sentido, se excluyen todos los oficios afines al llamado servicio comunal o sin retribución, ejecutados por algunos reclusos y que configuran como un servicio del tipo doméstico.

Por otra parte, como se detallará en el marco metodológico, se aplicará un instrumento de entrevista (previamente elaborado), a los presos y a las personas involucradas, directa o indirectamente, con el trabajo remunerado de los reclusos y un grupo focal a los reclusos.

Objeto de investigación

Determinar si el vínculo laboral especial entre los privados de libertad y sus empleadores posee los elementos constitutivos de una relación de trabajo, como la que sí se reconoce para las personas con libertad ambulatoria.

Lo previo contribuiría a demostrar la necesidad de revisar la Legislación actual en cuanto al tratamiento jurídico que se le da al artículo 55 del Código Penal, de tal modo que, se les reconozca a los presos las distintas garantías laborales y no se le trate diferente a razón de encontrarse recluso, ya que dicha condición “especial” no elimina los demás derechos de estos individuos. En esa línea, no debe la aplicación de la norma del 55 del Código Penal, sobre el “beneficio” ofrecido a los internos, contrariar los Principios Constitucionales de legalidad e igualdad ante la ley, ya mencionados supra, ni a la Declaración Universal de Derechos Humanos en su numeral 23, el cual reconoce el derecho de toda persona al trabajo en condiciones equitativas y con su respectiva remuneración (2010).

La premisa de la Sala Constitucional al indicar que la finalidad del trabajo de los reos obedece a una actividad única y encaminada a la rehabilitación de estos individuos, al cual se añade el aspecto económico, no soslaya la realidad de que los privados de libertad son igualmente personas, con derechos resguardados dentro del marco legal, con igual tratamiento que el resto de los ciudadanos.

Justificación

En la Constitución Política de Costa Rica, el derecho al trabajo se encuentra regulado en el apartado de derechos y garantías sociales, desde el ordinal 56 al 74, y se considera que este es de carácter irrenunciable aun por la propia voluntad: “los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere son **irrenunciables**” (Constitución Política de Costa Rica, 1949, p.25). (Énfasis propio). Además, las actividades laborales costarricenses son reconocidas como un derecho y una obligación de la sociedad y deben ser necesariamente **remuneradas**, bajo la premisa del artículo 57 de la Carta Magna, el cual señala que todo trabajador, debe percibir un salario mínimo. Para la importancia de este estudio se destaca los elementos de irrenunciabilidad y retribución del derecho al trabajo.

Con base en la irrenunciabilidad, también, este principio encuentra su tutela en el numeral 11 del Código de Trabajo, respecto de esto comenta Briones:

Este principio de irrenunciabilidad o también conocido doctrinariamente como de imperatividad, por cuanto el mismo Estado, les provee, bajo el orden público, protección, pasando como refirió Mario de la Cueva, de un *Ius dispositivum* del Código Napoleónico, a un *Ius Cogens*, en donde independientemente de la voluntad de las partes, se debe respetar la indisponibilidad [De la Cueva, M (1999). El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, p.663]. En este sentido, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante voto N°151, de 05.10.1990, vino a referir lo siguiente: “*Los Derechos laborales reconocidos, por el Ordenamiento Jurídico, son irrenunciables y por esa razón no son litigiosos - vacaciones-aguinaldo- sin embargo, esas normas no eliminan la posibilidad de transigir, cuando se trata de derechos discutibles o controvertidos, como el preaviso, la cesantía, en cuyo caso no se estaría violando el principio de irrenunciabilidad, de derechos propios de*

la legislación laboral". En general, se ha referido dentro de los derechos laborales irrenunciables, las vacaciones, el aguinaldo, el salario, los beneficios de la seguridad social, lo atinente a los gastos que provengan del art. 42 del Código de Trabajo (CT), junto con el paro y huelga, conforme al art. 395 del mismo código (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, voto N°448, de 06.09.2002). Con la reforma procesal laboral, surtida mediante ley N°9343, Reforma Procesal Laboral (RPL), se vino a hacer alusión a las 3 i, sea, derechos indisponibles, indiscutibles e irrenunciables (art. 457 del CT9). (2022)

Por otra parte, en la Legislación costarricense, se define el concepto de persona trabajadora, empero, no se establece taxativamente a quiénes se consideran únicamente como trabajadores (Código de Trabajo, 1943). Así las cosas, en concordancia con el Principio de igualdad ante la ley, tutelado en el ordinal 33 de la Constitución Política, no se excluye a ningún individuo a razón de las labores que desempeñan. Sin embargo, existe una discrepancia sobre la naturaleza jurídica del trabajo realizado por los presos y el resto de las personas en libertad, porque la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia reconoce el derecho al trabajo de los reclusos, empero niega la relación laboral existente entre estos y sus empleadores (Voto1261, 1990; Voto 1645,1993; Voto 5084,1996; Voto 5241,2002;Voto 6829,1993), mientras que algunos doctrinarios mantienen una tesis opuesta, por considerar que prevalece un interés de la Administración, sobre el asunto en cuestión (Carballo, 2020; Gwan, 2018; Herrera, 2018).

La posición del Tribunal Constitucional brinda un tratamiento jurídico-legal diferente al tipo de labores que realizan los reos en contraparte con los trabajadores en libertad, lo que es una discrepancia con el Principio de Igualdad ante la ley, así como la dignidad humana. El recluso no deja de ser persona, por la condición de encontrarse en reclusión.

Por lo previo, es que esta investigación pretende demostrar la existencia de los elementos sustantivos que conforman una relación laboral, para así analizar la naturaleza jurídica del trabajo realizado por los internos, ya que no debe existir un tratamiento distintivo para los derechos laborales de estos, por la privación de libertad que mantienen dichos individuos. Tal como lo indica Juliano: “El preso solo tiene restringida la libertad ambulatoria, no el resto de los derechos” (2013, p.1), misma ideología compartida por otros autores (Carballo, 2020; Capelo, 2016; Herrera, 2018), en el caso de Herrera, quien además critica la posición de la Sala Constitucional respecto a que el autor sí cree que existe una relación de trabajo entre los presos y sus empleadores y que, si bien el legislador le otorga un tratamiento especial, eso no excluye que dichas actividades, necesariamente deban estar reguladas por el derecho laboral.

Según Carballo, el no reconocer la relación laboral obedece más a intereses de la Administración Pública y el que para la empresa privada, ya no sería tan atractivo contratar presos, porque actualmente es mano de obra muy barata (2020).

Por lo supra citado, es evidente que el trabajo realizado por los privados de libertad, es reconocido en la legislación costarricense como un derecho, sin embargo, no se le considera una relación laboral por tratarse de condiciones “especiales”, como la de trabajar en reclusión, aun así ello no es impedimento para que deba conservarse el resto de las garantías laborales como sí se reconocen en otros países latinoamericanos, tales como Guatemala, Nicaragua, Colombia y Argentina (Herrera,2018; López et al.,2016); lo contrario sería una discriminación, por lo cual es relevante analizar los elementos sustanciales que determinan la relación laboral y que son tutelados en el artículo 18 de la Ley N^o 2 del 1943 (Código de Trabajo [CT]), de esta forma se evidenciará si tales elementos constitutivos se encuentran presentes en el vínculo que poseen los internos y sus empleadores, a saber, la prestación personalísima, la subordinación jurídica y la

remuneración o retribución, tal como la llama Fournier al analizar y describir los elementos del contrato (2018). De existir los mismos, se estaría ante una exclusión de la laboralidad, aun cuando las formas de trabajo modernamente han sufrido modificaciones. (Espinoza, 2020)

Por último, el fin social del estudio es concientizar a la población sobre las condiciones de equidad e igualdad que deben cobijar a todo ciudadano costarricense en los escenarios “de trabajo”, independientemente de su reclusión, porque el preso no pierde los otros derechos por estar privado de libertad. En ese sentido, si se reconoce la relación laboral entre los internos y sus empleadores, a los primeros se les tendría que conceder el resto de las garantías laborales y, así, gozarían de los mismos derechos que los trabajadores ambulatorios.

Antecedentes

Según López et al., (2016) en la **legislación nicaragüense** el trabajo de los privados de libertad posee una función rehabilitadora basada en una corriente humanista y reeducativa o la llamada política humanitaria y de reconciliación, en la cual estos pueden volver a reincorporarse a la sociedad, mediante el cumplimiento de la pena anticipada, a razón de las actividades laborales ejecutadas en el Centro Penitenciario, los autores señalan que el Presidente de la Comisión Nacional Interinstitucional de Justicia Penal de Nicaragua, manifestó que: “los **reos están privados de su libertad, pero no de sus demás derechos**” (p.55). (Énfasis propio).

El trabajo de los internos nicaragüenses es regulado por la Constitución, decretos presidenciales y normativa penitenciaria específica, resaltando su carácter de derecho y voluntariedad, con la respectiva remuneración proporcional a la prestación del servicio, siempre que el reo labore por más de un mes y con jornadas laborales constantes, lo cual por Ley es computado en un registro penitenciario.

De lo anterior, se destaca el ordinal 195 el Código de Trabajo Nicaragüense, en donde se indica que los internos devengarán un salario que no podrá ser menor al mínimo legal para la actividad desempeñada. Por otra parte, en la Ley N^o473 del Régimen Penitenciario y ejecución de la pena se reconoce los Principios de dignidad humana, igualdad, reeducación de los condenados y respeto de los derechos humanos, en concordancia con las garantías constitucionales de la carta magna de dicho país. Empero, se mencionan que no todas las labores realizadas son remuneradas, en tanto se excluyen las relativas a la conservación, mantenimiento, aseo y las actividades propias del recluso, consideradas de carácter obligatorio; se prohíbe el trabajo de las personas mayores de sesenta años, bajo tratamiento médico, con discapacidad permanente y en estado de gestación; así como aquellos sentenciados por crimen organizado.

En este sentido, se considera trabajo penitenciario a las actividades realizadas por los presidiarios a pena privativa de libertad, dentro o fuera del Centro donde se encuentren reclusos, bajo el control del juez de ejecución penal o encargado, tales como, labores artesanales, industriales, agropecuarias, educativas, etc.; tuteladas en la Ley N^o745 Ejecución, beneficios y control jurisdiccional de la sanción penal, en el artículo 16, donde se establece que las labores carcelarias son un derecho, y que contribuyen para descontar la pena. (López et al., 2016)

La naturaleza jurídica del trabajo penitenciario en Nicaragua es la de un derecho con una connotación rehabilitadora para contribuir a la reintegración social del preso, sin soslayar la condición de voluntariedad, en la que el recluso escoge el inicio y fin de la relación laboral, con las salvedades de ley. En otros países como Venezuela, se considera como un privilegio. Además, la remuneración o reconocimiento de ayuda monetaria, alude a la naturaleza económica de las labores. (López et al., 2016)

En el caso de **Colombia**, el trabajo penitenciario mantiene una línea progresiva, ya que en el marco de un Estado Constitucional no solo se reconoce las tareas carcelarias como un derecho fundamental y humano, sino que se ha otorgado garantías laborales a los reos que desempeñan actividades dentro del centro carcelario, tales como: contar con implementos e instalaciones que les dé seguridad industrial, gozar de remuneración equitativa, un día de descanso pagado, acceso al pago de incapacidades e indemnizaciones derivadas de un accidente o enfermedad a razón del trabajo y gozar de las prestaciones sociales, si las actividades de los internos son para un ente distinto a la instancia en donde se encuentran reclusos. (Archila, 2021)

En el **Perú**, el trabajo de los internos se considera un derecho, sin llegar a reconocerse el mismo dentro de una relación laboral, dicha premisa obedece a que las tareas penitenciarias son vistas desde una óptica rehabilitadora y de reinserción a la sociedad. En ese sentido, los privados de libertad son excluidos de la tutela laboral peruana. A través del Decreto Legislativo número 1343 se pretendió regular y fortificar el método penitenciario, basado en los principios de resocialización, acceso al trabajo, retribución con la sociedad y contribución a la reinserción. (Ortiz, 2020)

El autor Ortiz, al analizar el decreto supra citado y el Código de Ejecución Penal Peruano número 654, sobre el trabajo penitenciario, menciona que los privados de libertad se encuentran en desventaja laboral e indica que se debe elaborar una normativa en aras de regular ese tipo de actividades dentro de los centros penales, y referente a esto señala: “refleja una realidad de discriminación, desventaja y vulnerabilidad de los derechos laborales en el país de los reos en la cárcel” (2020, p.4). En ese aspecto, es claro, que en Perú las labores desempeñadas por los presos poseen un tratamiento distinto al resto de las personas que trabajan en libertad, muy similar a lo que sucede en Costa Rica, ya que en ambos países se conciben las tareas penitenciarias como un derecho, no obstante, se soslaya la relación laboral, lo cual para otros autores, es una explotación laboral maquillada con el fin resocializador. (Carballo 2020; Gwan, 2018; Marco, 2017)

En países como **Uruguay**, según Ávila y Sozzo, el trabajo de los presos en la cárcel Punta Rieles, tiene una actividad económica remunerada, en la cual se trabaja directamente para la prisión o para un empleador privado que puede tratarse de otro preso o de una persona que tiene un negocio dentro de la prisión, empero que no es privado de libertad.

La motivación principal de los reclusos para aceptar el trabajo es el ingreso económico, no debe ser una actividad coactiva, si decide aceptarlo debe conversar con la parte empleadora, y luego presentar una nota a la Oficina Laboral de la prisión, para la aprobación de la relación laboral; dicho Órgano interviene, según lo indican los autores como: “una forma de control para evitar la baja remuneración y el trabajo simulado, y a su vez como mecanismo para registrar las relaciones laborales” (2022, p.7). Las tareas tienen que ver con mantenimiento de jardines o cocina, algún emprendimiento, entre otros., con una idea económica pero también de rehabilitación porque los reclusos conectan con otros presos, sus familias y el mundo exterior, mediante la actividad que ejercen (2022).

En el estudio de Ávila y Sozzo, se destaca la dignidad humana y el derecho al trabajo remunerado de los presos, este último reconocido dentro de la llamada relación laboral. Los autores mencionan, como en este sistema penitenciario latinoamericano, se incentiva al recluso, a llevar a cabo una labor pagada, o ser directamente un emprendedor o empleador de otro preso, con la facilidad de colocar sus productos dentro o fuera del centro penitenciario. Se le reconoce como un individuo responsable y capaz de desempeñar una tarea de forma autónoma y retribuida económicamente, sin soslayar el vínculo laboral existente (2022). Y a diferencia de Nicaragua o Costa Rica, no debe ser sujeto de un trámite riguroso de Ley aprobado por la Dirección General o el Instituto de Criminología, únicamente presenta la nota de solicitud como se mencionó supra. Otro aspecto, es que, el reo en la cárcel Uruguaya Punta Rieles, para poder trabajar, no necesita haber cumplido con la mitad de su condena, como si se requiere para un privado de libertad costarricense, según lo estipulado en el numeral 55 del Código Penal vigente. En Costa Rica, el interno que desee trabajar al menos debe descontar la mitad de la pena y ser sujeto de un estudio psicológico, psiquiátrico y social. (Código Penal, 1970)

En la investigación realizada por Capelo en el Centro de Privación de libertad de personas adultas en conflicto con la ley de la ciudad de Ibarra, referente al derecho al trabajo de los condenados en el **Ecuador**, se evidencia que en dicho país, se reconoce en su normativa vigente, tratados internacionales y a nivel Constitucional, el trabajo del preso como derecho humano y derecho económico, y que en la Carta Magna, éste es tutelado en el capítulo III, estipulado como: Derechos de las personas y grupos de **atención prioritaria**, en su sección octava, llamada: personas privadas de libertad, en el inciso 5 se destaca la atención de las necesidades laborales y educativas. (Capelo, 2016) (Énfasis propio).

Señala Capelo, que los internos tienen los mismos derechos y deberes que todos los ciudadanos en libertad, sin embargo, en la mayoría de las cárceles ecuatorianas, esas garantías no son aplicables y existen factores limitantes para la rehabilitación y reinserción social de los presidiarios, tales como el índice de hacinamiento, las inadecuadas políticas penitenciarias y la crisis institucional de los centros penales, enfatiza que los reclusos se encuentran en condiciones vulnerables para ocupar el tiempo en labores lícitas, que luego les permitan incorporarse a la sociedad y seguir con un oficio útil, el cual contribuya a minimizar la reincidencia. (Capelo, 2016)

Siguiendo lo previo, a nivel de Latinoamérica, el tratamiento que se le brinda al trabajo desarrollado por los presidiarios tiene algunas connotaciones distintas, desde el hecho de considerarlo o no como relación laboral, observarlo como un emprendimiento o bien con un fin rehabilitador. En ese sentido, respecto a este último punto en el escenario nacional, para Sáenz (2022): “la resocialización debe consistir en hacer aceptar al delincuente las normas básicas y generalmente vinculantes que rigen una sociedad” (p.128).

En la investigación supra citada, se analiza como en un Estado social y democrático de Derecho, existe una discrepancia entre la política criminal costarricense y el tratamiento penitenciario, en cuanto la primera debe atender a un enfoque resocializador en toda su esfera, con el debido respeto de los derechos humanos de los reclusos, sin embargo, en cuanto al segundo, éste se ha caracterizado por un conjunto de medidas represivas, como formas de control de la criminalidad, y llamadas por el mismo autor: “draconianas”, escenario álgido, si se considera que el fin último de la privación de libertad, debe ser la resocialización con el rechazo de la retribución por el daño provocado. Entendiéndose la resocialización como la reeducación y reinserción social de los condenados. (Sáenz, 2022)

La ideología del autor Sáenz, es compartida por la de Acevedo, al señalar que la implementación de las diversas políticas criminales tendientes al endurecimiento, han obstaculizado el fin de resocialización del interno, por cuanto su enfoque está dirigido a medidas represivas, contrario a condiciones humanas en las que el preso pueda reeducarse. El tratamiento de estas políticas se enfoca únicamente en el aislamiento del delincuente, para desestimular las conductas delictivas, práctica que ha contribuido al aumento de presos en las cárceles costarricenses, ubicando a Costa Rica, en el segundo país Latinoamericano con mayores privados de libertad por cada 100 000 habitantes, tal como lo indica Acevedo (2023): “según el conteo oficial del 2002, existen un total de 6537 reclusos ubicados en centros penales diseñados para una capacidad de 5864” (p.101). Por otra parte, se carece de capacidad instalada para brindar el apoyo individualizado y eficaz que requiere la población reclusa: “la prisión se convierte en un simple mecanismo de contención y represión social sin finalidad alguna que la exclusión social de los indeseables” (p.102). Lo cual entre muchas cosas da como resultado la disminución de la

dignidad humana del preso, mediante la somatización de sus emociones, e incluso algunos presos posteriormente vuelven a delinquir (Acevedo, 2023; Gwan 2018).

En lo tocante a la premisa de la resocialización de los privados de libertad, en la **legislación costarricense** el trabajo de estos, al igual que en Nicaragua tiene un fin rehabilitador y se considera constitucionalmente un derecho, con la salvedad que en el país vecino, se reconoce la relación laboral y se protege el salario que se devengará por la actividad desempeñada, aspecto que no se contempla en el caso de Costa Rica. Ni en el Código de Trabajo, ni en la Constitución Política o norma afín, se estipula explícitamente la regulación sobre esta actividad. En este sentido, la naturaleza jurídica del trabajo realizado por los presos posee una concepción distinta al del resto de trabajadores. Para la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, los reclusos no brindan una prestación de servicio dentro de la estructura económica clásica del país, como sí se da con las personas en libertad, y además, las actividades tienen una finalidad rehabilitadora y de reinserción social, solo que a la misma se le añade el aspecto económico, como lo han señalado, los ya citados Votos de la Sala Constitucional.

Para autores como Rojas, el propósito que persigue el trabajo realizado por los reclusos es meramente el de un beneficio de descuento de la pena, mediante el cual estos individuos procesados y sentenciados, realizan diversas tareas para las empresas privadas o para las Instituciones Estatales. Sin embargo, plantea que no existe una relación laboral, porque así lo definió el legislador, refiriéndose al numeral 55 del Código Penal. Considera la autora que faltan elementos esenciales en este vínculo de trabajo y que, por tal motivo, no se generan derechos laborales. (Rojas, 2016)

La posición de la Sala Constitucional, no obstante, es contrapuesta a la de aquellos doctrinarios que sostienen la ideología de que el preso únicamente tiene restringida la libertad, razón por la cual conservan el resto de sus derechos, por cuanto la reclusión no elimina las otras garantías que le son inherentes por el solo hecho de ser una persona (Carballo, 2020; Herrera, 2018; Juliano, 2013; López et al., 2016).

El autor Carballo indica que, sí existe una relación laboral entre los reclusos y sus empleadores, por cuanto esta sí posee los tres elementos constitutivos, tutelados en el numeral 18 del Código de Trabajo costarricense vigente: prestación personalísima, subordinación y retribución. Manifiesta, que, si bien el legislador le otorga un tratamiento especial, eso no excluye que las actividades remuneradas que desempeñan los presos deban regularse por el derecho laboral; considera que la visión del Tribunal Constitucional es un irrespeto al derecho laboral de los reclusos como derecho fundamental y, que, favorece los intereses del Estado y la empresa privada, por cuanto la mano de obra del preso es, en palabras del autor: “ridículamente barata” (2020, p.9). Por otra parte, señala el doctrinario que el trabajo penitenciario tiene un objetivo resocializador, que no implica una separación absoluta del derecho laboral con el penitenciario (Carballo, 2020).

La concepción de Carballo respecto al trabajo a bajo costo de los privados de libertad, es compartida por la autora española Marco, por cuanto indica que la prisión tiene un beneficio económico, dado que en las épocas en donde existen salarios altos, la pena autónoma e independiente servirá para aportar mano de obra barata, ya sea su utilidad económica o social, esto último, en el sentido del fin resocializador que también se persigue. (Marco, 2017)

Por lo supra citado, el trabajo realizado por los privados de libertad es reconocido en la legislación costarricense como un derecho que, encuentra su tutela en el numeral 55 del Código Penal, la Ley de Creación de la Dirección General de Adaptación Social N^o4762 y el Decreto N^o40859-2018, para permitir a los internos, ejercer labores, que les otorgue el descuento de la pena, con un fin resocializador, sin embargo, no se le considera una relación laboral por las condiciones “especiales” en las que estos desempeñan sus labores, como la de trabajar siendo un recluso, lo que impide que dichas personas gocen del resto de las garantías laborales como si se reconocen en otros países latinoamericanos, tales como Nicaragua, Guatemala, Colombia, Argentina y Paraguay. (Herrera, 2018; López et al., 2016)

El soslayar la relación laboral entre los reos y sus empleadores, por la condición de privación de libertad es una exclusión laboral (Herrera, 2018) y un individuo recluso no debe ser marginado por la sociedad y el Estado (Rivas, 2022). Además, el trabajo penitenciario no puede ser visto únicamente con un fin resocializador, porque en realidad, a partir de este se obtienen ingresos económicos utilitaristas, se da una reducción del gasto carcelario, se produce bienes, se mantienen ocupados a los presos. De esta forma, se atiende el interés del centro carcelario, sin recaer en que las tareas de los internos obedezcan a una sola finalidad, y no es que se niegue el propósito restaurativo del reo, sino que también se toma en cuenta los fines supra citados y se considera un avance, en tanto, ya no se trata, al menos en la norma, solo de un objetivo retributivo como función de la pena. (Gwan, 2018)

Para Gwan, en el estudio que realizó en el Centro de Atención Institucional Antonio Bastida de Paz ubicado en Pérez Zeledón, Costa Rica, se logró determinar que el fin resocializador de las labores penitenciarias no se alcanza en tanto que el interno en realidad no

escoge libremente su trabajo, sino que lo hace sujeto a recibir un trato más privilegiado y mejorar sus condiciones carcelarias (Gwan, 2018).

Por otra parte, en la investigación de Gwan, se evidenció la explotación económica de mano de obra barata por parte de la Administración Penitenciaria, ya que se instrumentaliza las actividades de los presos para satisfacer las necesidades económicas y carcelarias, incluso hasta sin remuneración o imponiendo altas cargas de trabajo en muchos de los reos, como los que ejecutan labores en el área de cocina. Algo que es importante recalcar, es que señala el autor que algunos presos ni siquiera conocían que sus tareas les ayudaba en el descuento de la pena, lo cual no concuerda con la finalidad de resocialización. (Gwan, 2018)

En el sistema carcelario de **Chile**, el trabajo que llevan a cabo los presidiarios tiene como fin la regeneración e integración de estos a la sociedad y evolucionó a lo largo de la historia, según las necesidades del centro penitenciario, en el sentido que contribuyó a la manutención del propio preso y a la reducción de los gastos carcelarios del Estado, porque este sistema en sus primeros años se caracterizó por los déficits presupuestarios. Lo anterior, conllevó a que la adquisición de materias primas estuviese limitada, por lo cual el Gobierno decide arrendar las tareas de los condenados a contratistas externos, lo cuales se ven beneficiados por la prestación de servicio muy barato y el Estado, por su parte, se favorece económicamente, con la contratación y la regeneración del presidiario en un trabajador. (Bello et al., 2004)

El Estado Chileno justifica el arrendamiento de la fuerza laboral presidiaria, con el argumento que, con el trabajo de los reos, estos una vez reincorporados a la sociedad, tendrán un oficio que podrán realizar de forma completa. Empero, el empleador se beneficia en realidad de mano de obra barata, en tanto que la paga que brindan a los presos es una suma muy baja, lo que

no sería un beneficio real para estos últimos, puesto que ese monto no le permite cubrir sus necesidades básicas y, además, se encuentran limitados al uso de dicho dinero. (Bello et al., 2004)

En los años 90, nace en Chile la retribución ganada por los condenados a razón de sus labores, sin establecerse una cantidad determinada, pero que la misma sí era fijada entre el director del Presidio y el contratista: “la retribución salarial de los reos es un punto difícil de precisar, aunque los documentos hagan alusión a que el jornal recibido por los trabajadores siempre se presenta inferior si se le compara con el de los trabajadores libres” (Bello et al., 2004, p.11).

En la fase conclusiva del estudio de Bello y coautores, se manifiesta que el Estado Chileno consiente la explotación laboral de los reos, a través de la insuficiente retribución que los contratistas pagan a los privados de libertad, utilizan a estos como mano de obra barata. El Gobierno justifica dicha situación en el objetivo rehabilitador del preso, no obstante, paralelamente se da la obtención de ganancias económicas para el Estado y los empleadores. El primero al conseguir el funcionamiento económico y regulado de los centros penales, reducir costos y arrendar la fuerza laboral recluida, y por otra parte, los concesionarios de los talleres, emplean mano de obra muy económica. Advierten las autoras: “y por qué no decirlo, el beneficio personal que podían obtener los funcionarios estatales a través de los contratos de talleres” (2004, p.17).

Líneas de Investigación

Las líneas de Investigación tienen su énfasis en el derecho Constitucional, Laboral y Penal, por las temáticas que se desean abordar y las cuales se proponen a continuación:

1. Conceptos:

1.1 Salario, incentivo económico, beneficio, relación laboral, trabajo, trabajador, empleador, beneficio carcelario, exclusión laboral.

2. Derecho humano al Trabajo.

2.1. Soporte Constitucional Costarricense.

2.2. Principios:

- Legalidad
- Equidad
- Dignidad Humana
- Flexibilidad de la pena
- Humanidad
- Igualdad
- Igualdad salarial y laboral

3. La Relación Laboral.

3.1. Regulación en el Marco Legal Costarricense.

3.1.1. Los Elementos sustanciales.

3.1.2. Los Elementos adicionales.

3.2. La relación laboral desde una óptica moderna.

- 3.4. Los elementos constitutivos del vínculo laboral entre los privados de libertad y sus empleadores.
4. El trabajo Penitenciario.
 - 4.1. Regulación en la legislación costarricense.
 - 4.2. Concepción laboral del trabajo de los privados de libertad en Costa Rica y en otros países del mundo.
 - 4.3. Retribución del trabajo penitenciario en Costa Rica y en otros países.
5. Análisis de Sentencias referente al trabajo de los privados de libertad, a nivel nacional.
6. Posición de los actores involucrados en el vínculo laboral y de otros grupos afines.
 - 6.1. Los Privados de libertad.
 - 6.2. El empleador Privado.
 - 6.3. El empleador Público.
 - 6.4. El encargado de la Dirección General de Adaptación Social o del Instituto de Criminología.
 - 6.5. El profesional en derecho con experiencia, Laboral, Penal y/o Constitucional.

Proyecciones

1. Dar sustento a la reforma del numeral 55 del Código Penal, para que en esta normativa se reconozca la relación laboral entre los presos y los empleadores. Con el propósito de que los primeros gocen del resto de las garantías laborales, que también poseen los trabajadores en condición de libertad. Lo previo, porque ningún individuo en reclusión debe ser marginado por la sociedad y el Estado. (Rivas, 2022)
2. Promover la elaboración de un Reglamento que desarrolle jurídicamente la variación proyectada del numeral 55 del Código Penal, actuación administrativa que deberá ser realizada por el Poder Ejecutivo.
3. Incentivar la presentación de una demanda contra el Estado Costarricense interpuesta ante el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos, en la cual se dé sustento a la relación laboral entre los presos y el Estado de Costa Rica, con la petitoria que se otorgue a los primeros, todas las garantías sociolaborales.

Para todo lo cual, se procederá, en este trabajo, a la redacción de la propuesta normativa de la reforma al artículo 55 mencionado.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

El Trabajo Penitenciario

A medida que las penas evolucionan, también lo ha hecho el trabajo realizado por los privados de libertad, se avanzó de la ideología de las medidas corporales represivas a aquellas centradas en la teoría de la resocialización. En este sentido, una corriente utilitaria indica que se debe llevar a cabo una labor cuyas aspiraciones sean el placer y que tenga una utilidad, para lo cual es necesario dejar de lado las penas privativas de castigo e incorporar las que ayuden a regenerar a la persona que cometió la conducta reprochable, porque el fin es que el hombre acepte la condición de ser excluido y se adapte al proceso productivo, con lo cual se prescinde del castigo corporal, y se enfatiza en la disciplina. (Marco, 2017)

Bajo esa premisa, de que el trabajo penitenciario ha evolucionado, de las penas draconianas a aquellas utilitarias, algunos Organismos Internacionales con el propósito de velar por los derechos de los privados de libertad, han enfatizado en la prohibición del trabajo forzoso y las mejoras de las condiciones carcelarias. En relación a esto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al referirse a una labor forzada en el Convenio sobre trabajo forzoso, en su artículo 2 lo define de la siguiente forma (1930): “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente” (p.1).

De esa manera toda labor forzosa puede comprenderse como aquella elaborada bajo presión o en situaciones en las cuales las personas son sometidas mediante uso de intimidación u otros medios de violencia. Y, tal como lo señala la Procuraduría General de la República, la OIT, no prohíbe el trabajo carcelario, empero sí establece las pautas de cómo éste debe desempeñarse con el propósito de evitar las tareas aflictivas. (Opinión Jurídica N°182, 2021)

Por su parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en el documento sobre los Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las personas privadas de libertad en las Américas, indica como Principio XIV el derecho al trabajo que poseen los reclusos en centros penitenciarios y a que el mismo sea debidamente retribuido:

toda persona privada de libertad tendrá **derecho a trabajar**, a tener oportunidades efectivas de trabajo y **a recibir una remuneración adecuada y equitativa** por ello, de acuerdo con sus capacidades físicas y mentales, a fin de promover la reforma, rehabilitación y readaptación social de las personas privadas de libertad, estimular e incentivar la cultura del trabajo, y combatir el ocio en los lugares de privación de libertad. En ningún caso el trabajo tendrá carácter aflictivo. (2008) (Énfasis propio).

Siguiendo lo que indica la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, nótese, que dicha entidad, no alude únicamente al objeto rehabilitador del condenado, sino que de forma integral abarca otros aspectos como la cultura, el trabajo adaptado o ajustado a las capacidades de las personas, para que ello mismo contribuya con el propósito de las tareas penitenciarias, de ese modo considera el fin terapéutico sin soslayar la remuneración, por el contrario recalca que la misma debe recibirse de forma adecuada y equitativa.

Y, sobre el reconocimiento internacional, del derecho al trabajo del privado de libertad, también se encuentran directrices para resguardar y garantizar la protección de los derechos de los internos, como son las conocidas Reglas Mandela, en honor a don Nelson Mandela. Estas consisten en Reglas mínimas de Naciones Unidas para el tratamiento de los Reclusos que fueron admitidas, en el año 2015, por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la resolución 70-175 y para efectos de interés se destacan aquellas pertinentes al Trabajo:

Regla 96

1. Los reclusos penados tendrán la oportunidad de trabajar y participar activamente en su reeducación, previo dictamen de aptitud física y mental emitido por un médico u otro profesional de la salud competente.
2. Se proporcionará a los reclusos un trabajo productivo que sea suficiente para que se mantengan ocupados durante una jornada laboral normal.

Regla 97

1. El trabajo penitenciario no será de carácter aflictivo.
2. No se someterá a los reclusos a esclavitud o servidumbre.
3. No se obligará a ningún recluso a trabajar en beneficio personal o privado de ningún funcionario del establecimiento penitenciario.

Lo previo concordante con la línea de la OIT y la CIDH, mencionadas previamente.

Regla 98

1. En la medida de lo posible, el trabajo contribuirá, por su naturaleza, a mantener o aumentar la capacidad del recluso para ganarse la vida honradamente tras su puesta en libertad.
2. Se dará formación profesional en algún oficio útil a los reclusos que estén en condiciones de aprovecharla, particularmente a los jóvenes.

3. Dentro de los límites compatibles con una selección profesional racional y con las exigencias de la administración y la disciplina penitenciarias, los reclusos podrán elegir la clase de trabajo a la que deseen dedicarse.

Regla 99

1. La organización y los métodos de trabajo en el establecimiento penitenciario se asemejarán todo lo posible a los que se apliquen a un trabajo similar en el exterior, a fin de preparar a los reclusos para la vida laboral normal.

2. No obstante, no se supeditará el interés de los reclusos y de su formación profesional al objetivo de lograr beneficios pecuniarios de una industria penitenciaria.

Regla 100

1. De ser posible, las industrias y granjas del establecimiento penitenciario serán gestionadas directamente por la administración del establecimiento penitenciario, y no por contratistas privados.

2. Los reclusos que se empleen en algún trabajo no controlado por la administración del establecimiento penitenciario estarán siempre bajo la supervisión del personal penitenciario. A menos que el trabajo se haga para otras dependencias públicas, las personas para las cuales se efectúe pagarán a la administración penitenciaria el salario normal exigible por dicho trabajo, teniendo en cuenta el rendimiento del recluso.

Regla 101

1. En los establecimientos penitenciarios se tomarán las mismas precauciones aplicables para proteger la seguridad e higiene de los trabajadores libres.
2. Se tomarán disposiciones para indemnizar a los reclusos en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en condiciones no menos favorables que las que la ley disponga para los trabajadores libres.

Regla 102

1. Se fijará por ley o por reglamento administrativo el número máximo de horas de trabajo para los reclusos por día y por semana, teniendo en cuenta las normas o usos locales con respecto al empleo de los trabajadores libres.
2. Las horas así fijadas deberán dejar un día de descanso por semana y tiempo suficiente para la instrucción y otras actividades previstas para el tratamiento y la reeducación del recluso.

Nótese que dichas regla es concordante con lo regulado en los numerales 133 y siguientes del Código de Trabajo, sobre la jornada laboral, el descanso y otras actividades relacionadas con el ocio.

Regla 103

1. Se establecerá un sistema justo de remuneración del trabajo de los reclusos.

2. El sistema permitirá a los reclusos que utilicen al menos una parte de su remuneración para adquirir artículos destinados a su uso personal y que envíen otra parte a su familia.

3. El sistema dispondrá igualmente que la administración del establecimiento penitenciario reserve una parte de la remuneración de los reclusos a fin de constituir un fondo que les será entregado en el momento de su puesta en libertad.

Obsérvese como la regla 103 indica que para la remuneración debe establecerse un sistema justo, y si bien, no se refiere al concepto de justicia, sí estipula la misma norma, que éste, permitirá satisfacer las necesidades propias del privado de libertad, y, que además, podrán ayudar con una parte a su familia, y, que incluso se reserve una parte para cuando el interno, se reincorpore a la sociedad. Así las cosas, este salario comprendido por la Regla Mandela, no podría tratarse simplemente de un beneficio o ser menor al salario mínimo.

En cuanto al salario mínimo y su resguardo a grupos en condición de vulnerabilidad, explica Navarrete:

constituyen un elemento de protección indispensable para las personas trabajadoras que se desempeñan en industrias o actividades económicas con sobreoferta de mano de obra y posibilidades de negociación prácticamente nulas. De igual forma, resultan claves para proteger a grupos con cierto grado de vulnerabilidad cuya inserción en el mercado laboral resulta más compleja, al ser grupos a los que a nivel histórico se les discrimina con mayor facilidad (personas con discapacidad, mujeres, entre otros). Incluso, pueden ayudar a

superar disparidades de género, al promover el derecho de igual remuneración por trabajo de igual valor. (2022)

A nivel de Costa Rica se ha reconocido la relevancia de incorporar los instrumentos, convenios y normativa internacional afín sobre los derechos humanos, tal es así que la Corte Suprema de Justicia en el Consejo Superior del Poder Judicial, en su circular 76-2019, hace un llamado a la: “Importancia de conocer, estudiar y aplicar los convenios e instrumentos internacionales relacionados con los derechos humanos de las personas en condición de vulnerabilidad” (2019). Y, en esta línea dicha circular incluye el apartado número 10 titulado: “Instrumentos en materia de Personas Privadas de Libertad”, y hace referencia a las antes citadas Reglas Mandela, como también a las Reglas de Bangkok y las de Tokio.

Por otro lado, siguiendo la corriente de pensamiento utilitaria, supra citada, refiere la autora Marco (2017):

La función de la prisión no se limita al aislamiento, sino a la normalización del reo. Y para la normalización, se hacen necesarios tres elementos: el control de su tiempo y el control de sus cuerpos, ambos a través del trabajo, y la integración de esa misma fuerza de trabajo en el mercado (p.42).

Según la autora Marco, el trabajo de los condenados ha ido modificándose a lo largo de los siglos, ya que se ha aprovechado la fuerza laboral de estos en trabajos forzosos en pro de servir a la Corona Española. En relación con ello se encuentran varias teorías como la humanopietista que divide la historia de los trabajos forzados de los presos en varias fases y que considera la última, como la de mayor humanización punitiva, en tanto se centra en la resocialización y reinserción social del reo. Por otro lado, está la teoría marxista, que indica que

el papel de las cárceles es la de regular el mercado laboral y ejercer control social sobre las clases subalternas, en cuanto este trabajo penitenciario se relaciona con el desarrollo de los procesos de producción. De estas dos teorías, indica la autora nace el trabajo penitenciario, que puede dividirse en tres etapas: la del trabajo aflictivo, la del utilitarista y la del humanitario. (Marco, 2017)

En la primera etapa, se ubica al preso en la edad antigua y en la media, en donde el trabajo y pena se concebían como coexistentes e indisolubles. En la segunda, se da entre el medievo y la edad moderna, en la cual tiene su auge el utilitarismo punitivo, en el cual se une la finalidad de castigo, que ya en sí tenían las penas, con la necesaria utilidad que el recluso pudiese representar para la sociedad. Por último, en la tercera etapa, acaece una pérdida paulatina de las penas centradas en la crueldad y se pasa a la ideología de que la existencia de las prisiones tiene un beneficio económico, ya que se obtiene mano de obra barata, en un mundo en donde los salarios son altos. (Marco, 2017)

Siguiendo las teorías previamente descritas, el trabajo penitenciario nace, según lo indica la autora Marco, al referirse a la función del mismo en la sociedad (2017):

Hoy se considera que trabajo penitenciario es el realizado por los internos en el ámbito penitenciario, teniendo en cuenta que va a ser indiferente que lo realicen dentro o fuera del recinto carcelario. Un trabajo que tiene como función primordial dotar al interno de aquellas habilidades que van a facilitar su retorno al mundo libre (p.43), es la actividad productiva que ejercen los reos de un centro penitenciario, constituyendo un elemento fundamental para el tratamiento, reeducación y rehabilitación del reo sentenciado.

Además, el trabajo penitenciario está establecido en los programas penitenciarios, una

vez que se pone en marcha estos programas se busca reformar y preparar a los internos para que accedan al mercado laboral una vez que obtengan la libertad. (p.51)

Otros autores, también definen el trabajo penitenciario y lo consideran como las actividades realizadas por los internos a pena privativa de libertad, dentro o fuera del Centro donde se encuentren reclusos, bajo el control del juez de ejecución penal o encargado, tales como, labores artesanales, industriales, agropecuarias, educativas, entre otras, se excluyen las relativas a la conservación, mantenimiento, aseo y las actividades propias del recluso, consideradas de carácter obligatorio; se prohíbe el trabajo de las personas mayores de sesenta años, bajo tratamiento médico, con discapacidad permanente y en estado de gestación; así como aquellos condenados por crimen organizado. (López et al., 2016)

En la investigación de Rivas, se menciona que el trabajo penitenciario es aquel que el interno realiza a pleno derecho, promovido como un instrumento esencial para la reforma del recluso, ya que contribuye en la adquisición de hábitos laborales, que van a ser de gran utilidad en condiciones de libertad (Rivas, 2022).

De lo previo, de forma puntual y uniendo los conceptos supra citados, se puede considerar que el Trabajo Penitenciario, consiste en todas las actividades que el privado de libertad desempeña, distintas a las propias de su aseo o mantenimiento personal, a razón de las cuales recibe una remuneración, aun, cuando se tenga de por medio un fin rehabilitador o de inserción social.

Se incluye el concepto de remuneración, para construir la definición de la labor penitenciaria llevada a cabo por los presos, en apego al ordinal 18 del Código de Trabajo, cuando indica, refiriéndose al trabajo en general, que toda persona que se obliga a realizar una

actividad laboral, bajo la dependencia de otra, debe recibir una retribución de cualquier clase o forma (Código de Trabajo, 1943) y también siguiendo la tutela constitucional de los numerales 56 y 57 al señalar que todo individuo a razón de sus labores debe percibir un salario mínimo que le brinde bienestar y una existencia digna. (Constitución Política, 1949)

Regulación del Trabajo Penitenciario en la legislación costarricense y otros países

En **Costa Rica**, el trabajo en general se considera un derecho y una obligación con la sociedad, y es tutelado bajo la supremacía de la Constitución Política, en el apartado de derechos y garantías sociales con los especiales imperativos de su remuneración e irrenunciabilidad. De relevancia se destaca el ordinal 56 de la Carta Magna (1949): “El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. **El Estado debe procurar que todos** tengan ocupación honesta y útil, **debidamente remunerada (...)**” (p.22). (Énfasis propio).

En la ideología supra citada, se faculta al individuo para poder ejercer labores retribuidas y si bien el legislador, comprende el trabajo general sin mencionar taxativamente el de tipo carcelario, tampoco expresamente lo prohíbe o limita, más bien de forma literal manifiesta la obligación de la Administración de procurar el trabajo digno y pagado para **TODOS**, no aclara que se refiera a un grupo en específico, excluyendo de esta manera a un determinado tipo o grupo de personas. Así las cosas, la normativa bajo cuestión no realiza ninguna excepción en la que se indique que ciertas personas se encuentren limitadas a ejercer tareas pagadas, lo cual es concordante con el Principio de Igualdad ante la ley, y el de no discriminación laboral, estipulados respectivamente en el ordinal 33 y 68, de la Constitución Política.

El trabajo en Costa Rica, según el artículo 68 de la Carta Magna, no admite distinción para condiciones laborales o pagos entre costarricenses y extranjeros o un grupo de trabajadores. Nótese que expresamente se indica: “**no podrá hacerse discriminación** respecto al salario,

ventaja o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o **respecto de algún grupo de trabajadores**. En igualdad de condiciones deberá preferirse al trabajador costarricense” (p.24). (Énfasis propio). Por lo cual, la misma norma vuelve a refutar que no soslaya a ningún trabajador, no deja por fuera a alguna persona, si bien no manifiesta quién se considera como un trabajador o bajo que circunstancias, no alarde tampoco lo contrario, más bien tutela la no discriminación laboral respecto a algún grupo de trabajadores, y de importancia para este estudio, debe entenderse a los internos dentro de esa concepción.

En relación con la remuneración a razón de un trabajo, la Constitución Política en el numeral 57, indica que todo trabajador debe percibir un salario mínimo, con el cual pueda tener bienestar y una existencia digna, bajo esta premisa, las actividades laborales deben ser retribuidas, mismo respaldo se mantiene en el Código de Trabajo en el numeral 162 y siguientes (Código de Trabajo, 1943; Constitución Política, 1949).

Sobre la irrenunciabilidad al derecho de trabajar, se resalta la seguridad jurídica, de que éste carece de la posibilidad de ser renunciado, aun por la propia voluntad. El Principio en mención, encuentra su tutela en el ordinal 74 de la Carta Maga y en el artículo 11 de la Norma Laboral (Código de Trabajo, 1943; Constitución Política, 1949).

En esa línea, se reconoce la irrenunciabilidad, como Principio del derecho laboral, y se hace referencia a que las garantías laborales, no se pierden ni forzosamente, ni voluntariamente, aun cuando sea manifestado por el trabajador (Fournier, 2018). El autor Briones indica que los derechos laborales irrenunciables son:

los que, de entrada, no se pueden pactar en contra de ellos mismos; indisponibles no se pueden aplicar, *in peus* de la persona trabajadora; e indiscutibles, no se pierden por ninguna razón, en ninguna de las sedes litigiosas, sea la administrativa, como la judicial. Sin que hasta ahora, exista una taxividad de los dos últimos, en vista que son conceptos de reciente incorporación al CT, por lo que se deberá estar atentos al desarrollo que pudiere realizarse vía jurisprudencia, conforme a la utilidad que pueda irse analizando dentro de las relaciones laborales. Finalmente es importante, mencionar que esta disposición, fue elevada a rango constitucional, la cual se encuentra vigente plenamente, en su art. 74 de la Constitución Política (CPol) de Costa Rica, la cual refiere: *“Los derechos y beneficios a que este Capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción, y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional”*. De nuevo, la Constitución Política, vuelve a hacer mención al principio cristiano de justicia social, recogiendo lo dispuesto en el art. 1 CT, el cual se encontraba vigente, 6 años antes, de la emisión de la norma constitucional. (2022)

Por otra parte, en el Código de Trabajo Costarricense o Ley N⁰2, se regulan los derechos y obligaciones con ocasión de las actividades laborales, de acuerdo con los Principios cristianos de Justicia Social, según lo plasmado en su numeral 1, y se define directamente en los ordinales 2 y 4, a quien se considera respectivamente, como un patrono y un trabajador. Además, en la norma se hace referencia sobre el trabajo de las mujeres, menores de edad, labor doméstica, y el trabajo en el mar y en las vías navegables, no obstante, se carece expresamente de un capítulo para el

trabajo de individuos reclusos en centros penales, como sí lo posee, por ejemplo, el país vecino de Nicaragua. (Código de Trabajo, 1943)

En el caso específico del trabajo desempeñado por los privados de libertad, tal como se indicó supra, no hay un apartado dentro del Código de Trabajo costarricense, destinado a regular las actividades remuneradas que los presos llevan a cabo. Sin embargo, el ordinal 55 del Código Penal, estipula la autorización al trabajo que tienen los indiciados o condenados que han cumplido la mitad de su condena para desarrollar labores, a favor de la Administración Pública, las Instituciones autónomas del Estado o de la empresa privada, previa autorización del Instituto de Criminología, y sin que dichas actividades lleguen a ser reconocidas como una relación laboral entre los presos y sus empleadores. (Código Penal, 1970)

En Costa Rica, según lo estipulado en el ordinal 55 del Código Penal, únicamente los privados de libertad, luego de un estudio de aspectos psicológicos, psiquiátricos y sociales, y previa autorización del Instituto de Criminología podrán gozar del derecho al trabajo, facultad tutelada en la Ley de Creación de la Dirección General de Adaptación Social N°4762 y en el Reglamento del Sistema Penitenciario Nacional N°40849-JP.

En lo supra citado, a pesar de que el trabajo Constitucionalmente es un derecho y una obligación con la sociedad, el acceso al mismo se brinda, según la Norma Penal a los internos indiciados o que cumplan la mitad de su condena y no por el simple hecho de querer laborar. Así las cosas, el mencionado artículo 55, lo que tutela es el beneficio carcelario, del que pueden disfrutar algunos presos, para disminuir sus días cárcel o multas, mediante las labores que desempeñen, sin ser consideradas éstas dentro de una relación laboral. (Código Penal, 1970) De ese modo se eluden las garantías de trabajo, que sí cubren a las personas en condición de libertad. Sobre este tema refiere Chinchilla:

El abono a la pena de prisión que gana la persona sentenciada con su trabajo remunerado intracarcelario hace que cada dos días de trabajo descuenta uno de condena; pero no es generalizada, automática, ni para cualquiera. Se debe cumplir una serie de requisitos como la valoración técnica y el cumplimiento de la mitad de la pena. (2022)

En síntesis, la naturaleza del trabajo penitenciario costarricense versa sobre la tutela del numeral 55 del Código Penal, la Ley de Creación de la Dirección General de Adaptación Social N°4762 y el Decreto ejecutivo N°40849 del 9 de enero del 2018 (Reglamento del Sistema Penitenciario Nacional), para permitir a los internos, ejercer labores, que les otorgue el descuento de la pena, con un fin resocializador. Y, por otra parte, como se citó líneas atrás, también estaría regulado por los Convenios e Instrumentos internacionales, en materia de Derechos Humanos.

En seguimiento a lo previo, ese propósito de rehabilitar al privado de libertad, en realidad no es el único que persigue el Estado, ya que de esas labores se desprenden otros objetivos, tales como, el económico-utilitario, en el sentido que, las tareas penitenciarias, son una herramienta para la producción de ingresos, reducción de gastos carcelarios, por otro lado está la finalidad organizativa, en tanto el trabajo les da a los reclusos una estructura de actividades y se convierte en un tipo de control, ya que los presos se mantienen ocupados durante la ejecución de las actividades presidiarias. Al respecto, indica el autor Gwan (2018):

queda al descubierto, de manera clara, que, lejos de lo que se indica por la versión oficialista, tanto en la norma como en los pronunciamientos judiciales, el trabajo penitenciario no tiene una finalidad única ni prioritaria en la resocializadora de los reclusos, siendo que, tal y como fue expuesto en la historia de este instituto carcelario, muchas veces el fin reformador del empleo de la mano de obra presidiaria fue

condicionado o superado por un fin económico por parte del Estado, incluso llegando a situación de sobreexplotación manufacturera de las personas reclusas. (p.24)

A nivel internacional, sí existe regulación directa y manifiesta del trabajo penitenciario, por ejemplo, en **Perú**, se reconoce las labores de los reclusos bajo la tutela de los tratados internacionales de los cuales dicho país es parte, se protege también a nivel constitucional, con el Código Penal, el Código de Ejecución Penal y bajo las Políticas Penitenciarias (Rivas, 2022), sin embargo, esa protección se limita al derecho, ya que deja de lado la concepción de la relación laboral (Ortiz, 2020).

En el caso de **Nicaragua**, es regulado expresamente por la Constitución Política, decretos presidenciales y normativa penitenciaria específica, con el reconocimiento de la remuneración proporcional a la prestación del servicio, estipulado específicamente en el ordinal 195 del Código de Trabajo. Por otra parte, en la Ley N^o473 del Régimen Penitenciario y Ejecución de la Pena se reconoce los Principios de dignidad humana, igualdad, reeducación de los condenados y respeto de los derechos humanos, en concordancia con las garantías constitucionales de la Carta Magna de dicho país. (López et al., 2016)

De importancia destacar que en la citada Ley N^o473 se tutela taxativamente los derechos de los privados de libertad en el numeral 95, el cual incluye en su inciso 10, el derecho a una retribución por las labores desempeñadas. Por otra parte, se considera al trabajo carcelario como un tratamiento (artículo 65) y se dedica el capítulo IX a regular la función rehabilitadora de dichas actividades, sin soslayar la relación laboral derivada de estas tareas (Ley N^o473, 2003). Es así como entonces, los nicaragüenses, no realizan una separación del objetivo rehabilitador del trabajo penitenciario con el hecho de que este sea debidamente remunerado y se reconozca legalmente la relación laboral entre presidiarios y empleadores.

En el **Ecuador**, el trabajo carcelario, se tutela en tratados internacionales, normativa penitenciaria vigente y posee un apartado específico en la Constitución Política, en el capítulo III, referente a los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, en su sección octava, llamada: personas privadas de libertad. Se considera que las labores de los reos son un derecho tanto humano como económico. Aun cuando en la práctica, algunos centros penales, no aplican efectivamente esas garantías.

En **España** se regula el trabajo penitenciario mediante la Constitución (tutela la remuneración, los beneficios correspondientes a la seguridad social, los derechos fundamentales a excepción de aquellos limitados por la sentencia condenatoria, la pena o la ley penitenciaria), la Ley Orgánica General Penitenciaria y el Reglamento Penitenciario(considera la rehabilitación, el salario mínimo y las jornadas máximas), y la Ley de Estatuto de trabajadores (reconoce que la relación laboral entre los reclusos y sus empleadores es de carácter especial).

Concepción laboral del Trabajo de los privados de libertad en Costa Rica y en otros países

A nivel de **Costa Rica**, el trabajo desempeñado por las personas reclusas se concibe como un derecho fundamental, empero, carente del resto de las garantías laborales, ya que no se regula por el derecho laboral, como sí se hace con las actividades de trabajo, de los individuos en libertad, esto por cuanto no se reconoce una relación laboral existente. Las labores remuneradas en reclusión se consideran como un beneficio carcelario con una acción rehabilitadora (Código Penal, 1970).

En el análisis del numeral 55 del Código Penal costarricense, señala Chinchilla:

Adujo el órgano constitucional costarricense que, dentro de los derechos que no pueden ni deben restringirse a la población privada de libertad, está el acceso al trabajo y una ocupación digna, siempre que se entienda dicha actividad como eso y no como correctivo o castigo. Incluso, le dio al trabajo penitenciario la condición de herramienta más efectiva para la rehabilitación y reafirmó su indispensable reconocimiento por medio de remuneración material o como abono para la pena. (2022)

En la normativa costarricense, las actividades remuneradas de los presos, no se les admite dentro de una relación laboral por tratarse de condiciones “especiales”, porque el condenado desempeña sus labores en un estado de restricción de su libertad, no obstante, dicha situación no debería ser impedimento para que deba conservarse el resto de las garantías laborales, como sí se reconocen en otros países latinoamericanos, tales como Guatemala, Colombia y Argentina (Herrera, 2018) o, en España. Para Olea, el Trabajo Penitenciario tiene una connotación especialísima, porque como señala el autor, se da en reclusión y el cese de la relación tiene consecuencias distintas al del trabajo común, empero no por ello se niega la relación laboral (Olea et al.,1997).

Para la Sala Constitucional, los reclusos no brindan una prestación de servicio dentro de la estructura económica clásica del país, como sí se da con las personas en libertad, y además, las actividades tienen una finalidad rehabilitadora y de reinserción social, solo que a la misma se le añade el aspecto económico. Para dicho Tribunal reconocer la relación laboral sería desnaturalizar el objetivo rehabilitador del Trabajo carcelario, como lo ha mencionado la Sala en los ya mencionados Votos. Sin embargo, dicha posición es contraria a la solicitud de la circular 76-

2019 de la Corte Suprema de Justicia, que recoge la importancia de proteger los derechos de grupos vulnerables, como lo son los privados de libertad, y por ende también contraviene lo tutelado en las ya citadas Reglas Mandela.

En la legislación **nicaragüense** el trabajo de los privados de libertad se considera un derecho fundamental -con todas sus implicaciones- con un fin rehabilitador, bajo la premisa que los reos están restringidos de su libertad, pero no de sus otros derechos. Se reconoce la remuneración por las actividades realizadas por los reclusos y la relación laboral derivada de ésta (López et al., 2016). Según el numeral 95, inciso 10, sobre los derechos de los privados de libertad de la Ley N^o473 del Régimen Penitenciario y ejecución de la pena del 2003, los internos poseen el derecho a un trabajo no aflictivo, capacitación para desarrollar las tareas derivadas de este y por supuesto una retribución a razón del mismo: “A un trabajo remunerado, que este no sea aflictivo y a que se le brinde capacitación para el trabajo que desempeñará” (p.11).

Así las cosas, en Nicaragua es claro que las actividades retribuidas de los internos son concebidas como un derecho de carácter Constitucional, como se mencionó en la sección previa, y encuentra además, su respaldo en leyes especiales, dado la naturaleza del mismo. Y particularmente, el legislador nicaragüense comprende el trabajo carcelario ligado a una función rehabilitadora dentro de un tratamiento penitenciario, y para ello plasma tal premisa en el artículo 65 de la citada Ley en cuestión (2003):

Tratamiento penitenciario: El tratamiento penitenciario consiste en el conjunto de actividades organizadas con el objetivo de desarrollar una actividad de auto-respeto, responsabilidad individual y social del privado de libertad o interno con relación a su

familia y a la sociedad en general, logrando con ello el alcance de los fines y objetivos de la reeducación y reinserción social de los internos. (p.10)

En **Venezuela**, las labores desempeñadas por los privados de libertad se consideran como un privilegio y existe remuneración o reconocimiento de ayuda monetaria, que alude a la naturaleza económica de las actividades que ejecutan los reclusos (López et al., 2016). De esta manera toda labor realizada por los internos debe ser retribuida.

En el país de **Uruguay**, el trabajo de los presos en la cárcel Punta Rieles, se considera un derecho, en donde se destaca a la persona privada de libertad como un emprendedor responsable, cuya motivación principal es el ingreso económico, no obstante, también se reconoce el aspecto rehabilitador e inserción social, por cuanto los reclusos se relacionan con familiares y otros individuos del mundo exterior, mediante la actividad que ejercen. (Ávila y Sozzo, 2022)

En el caso del **Perú**, las actividades laborales del preso tienen una misión de resocialización en concordancia con los tratados internacionales acogidos por dicho país. Se reconoce que los reclusos cuentan con diversos derechos constitucionales y por ello el Estado debe ser vigilante de esos derechos. Sin embargo, el hacinamiento, el presupuesto, el poco acceso a talleres laborales, en los centros penales hace que ese fin resocializador se convierta en un dilema. (Ortiz, 2020; Rivas, 2022)

En el **Ecuador** las labores de los privados de libertad se consideran un derecho tanto humano como económico. La ideología versa, en la necesidad de que los internos adopten un oficio útil como parte del proceso de rehabilitación, y que posteriormente les permita incorporarse a la sociedad. Las actividades podrán tener carácter productivo o comercial, tales como elaboración de artesanías, carpintería, panadería, peluquería, entre otras. El propósito es

que el condenado, una vez egresado del centro, pueda desempeñar una tarea lícita, concordante o no a la desarrollada durante su condena, que le facilite a éste y su familia una vida digna.

(Capelo, 2016)

Recapitulando, a nivel de otros países, el tratamiento que se le brinda al trabajo desarrollado por los privados de libertad tiene algunas connotaciones distintas, desde el hecho de considerarlo o no como relación laboral, observarlo como un emprendimiento, bajo el lema de responsabilidad o bien con un fin rehabilitador. Este último aspecto criticado por algunas personas, por cuanto consideran que las políticas criminales, el hacinamiento y el tratamiento penitenciario están permeados de acciones y medidas represivas que se alejan del propósito de reeducación del condenado. (Acevedo, 2023; Capelo, 2016; Sáenz, 2022)

La sobrepoblación carcelaria, no facilita la rehabilitación de los privados de libertad, se carece de capacidad instalada para brindar el apoyo individualizado y eficaz que requiere la población reclusa, lo cual entre muchas cosas da como resultado la disminución de la dignidad humana del preso, mediante la somatización de sus emociones (Acevedo, 2023; Rivas, 2022).

Lo que llama la atención es que en Costa Rica se niega la relación laboral entre los presos y los empleadores, bajo la premisa que el objetivo del trabajo es la rehabilitación y que si se brindan las garantías laborales se desnaturaliza ese objetivo, lo cual no tiene sustento jurídico en tanto otros países, como ha quedado plasmado en este estudio, además, de tener como fin la reeducación del presidiario, también reconocen legalmente la relación laboral.

La Remuneración del trabajo penitenciario en Costa Rica y en otros países.

Las actividades que realizan los privados de libertad en **Costa Rica** poseen una remuneración baja, que favorece los intereses del Estado y la empresa privada, por cuanto la mano de obra del preso es: “ridículamente barata” (Carballo, 2020, p.9). En este sentido, si bien las labores del condenado tienen un objetivo resocializador, eso no implica una separación absoluta del derecho laboral con el penitenciario, por lo cual debería reconocérsele al recluso todas las garantías a razón de su trabajo, mismas que gozan los individuos sin restricción de su libertad (Carballo, 2020).

Y, respecto de lo antes mencionado, se han realizado esfuerzos a nivel de Costa Rica, por parte de algunos grupos, para tratar de regular, el salario de los privados de libertad, y también otros aspectos, pero, no hay un avance en este tema, ya que la Asamblea Legislativa no aprobó, por ejemplo el Proyecto de Ley N^o 22168, denominado “Ley para regular el trabajo penitenciario”, por el contrario lo archivó mediante folio N^o16585, aun cuando hay otros sectores que dan un análisis amplio a través de una opinión jurídica, caso de la Procuraduría General de la República (PGR), que ante la consulta del Congreso en relación con este tema, no rechaza la propuesta de Ley que plantea la tutela de las labores realizadas por los internos de los centros penales, más bien plantea aspectos de mejora, específicamente, sobre la retribución ya que indica la PGR , hay que determinar claramente de dónde saldría los montos a cancelar y quién los asumiría, si el Estado o las personas encargadas de pagarles a los presos y algo importante es que la regulación de esto debe ser legal y no reglamentaria como propone el proyecto de ley, más no valida que dicha acción sea imposible de materializar. (Opinión Jurídica N^o182, 2021)

En relación con lo previo, y siguiendo la línea acomodaticia de la Administración, la autora Marco, comparte la ideología de Carballo, al cuestionar el tratamiento jurídico que se les da a las labores de los presos en **España** e indica que la prisión tiene un beneficio económico, dado que en las épocas en donde existen salarios altos, la pena autónoma e independiente servirá para aportar mano de obra barata, ya sea su utilidad económica o social, esto último, en el sentido del fin resocializador que también se persigue. (Marco, 2017)

Los autores Cabanellas y Flabiani, por su parte, también reconocen que el sistema carcelario obtiene provecho los privados de libertad, en tanto las tareas son arduas, el pago es inadecuado, los doctrinarios lo llaman expresamente una explotación:

Se condena este sistema, y en general el trabajo carcelario, por cuanto acarrea una explotación de los presos, mal pagados casi siempre y dedicados a tareas duras, y porque eso permite establecer competencia con el trabajo libre, que resulta más caro para los empresarios. (1998, p.678).

En lo referente a la resocialización del preso, dicha ideología nace por la evolución que ha tenido el trabajo de los privados de libertad, a medida que también cambian las penas, se pasó de una visión de crueldad y castigo a una función de rehabilitación, sin embargo, señala Marco (2017):

Hay quienes intentan explicar la historia penal moderna como un sendero de progreso, el cual, con el triunfo del liberalismo habría dejado atrás las crueldades del Antiguo Régimen. No obstante, la historia de la imposición del trabajo al reo es una historia que, más pronto que ser lineal, avanza en retrocesos (p. 45).

Con relación a lo previo, si bien se persigue un fin rehabilitador y de reeducación del recluso, es claro que, según los doctrinarios, supra citados, el alcance de ese propósito está permeado por una realidad en la que los privados de libertad reciben una retribución baja, ya que el aspecto económico pareciera que pasa a un “segundo plano”, cuando lo cierto es que la acción rehabilitadora no desplaza la función monetaria, más bien acá es notorio el provecho dinerario de la Administración.

Y el caso del Sistema carcelario **chileno**, no escapa de la insignificante remuneración que reciben los presidiarios a razón de su trabajo en los talleres destinados para tal fin, ya que la misma es insuficiente para satisfacer las propias necesidades del interno y a su vez el preso no puede hacer uso del dinero. Situación conocida por el propio Estado, pero que disfrazan la explotación laboral porque favorece la ganancia de los contratistas, bajo el lema de convertir a los reclusos en personas útiles para la sociedad. El trabajo penitenciario, no posee en Chile, una suma determinada, pero ésta es fijada entre el director del Presidio y el contratista. Y a pesar de lo previo, se señala: “los reos de talleres pueden ser considerados como trabajadores asalariados” (Bello et al., 2004, p.14).

En el caso de **Nicaragua** el trabajo de los internos es remunerado por Ley de forma proporcional a la prestación del servicio, siempre que el reo labore por más de un mes y con jornadas constantes, lo cual es computado en un registro penitenciario. En el ordinal 195 del Código de Trabajo de dicho país, se estipula que los reos devengarán un salario que no podrá ser menor al mínimo legal para la actividad desempeñada. Se excluyen de la retribución, aquellas actividades que no se consideran trabajo, en tanto se relacionan con el aseo y mantenimiento del

preso, esto bajo el amparo de la Ley N^o473 del Régimen Penitenciario y ejecución de la pena (López et al., 2016).

La retribución salarial por la labor desempeñada por el interno nicaragüense guarda una relación estrecha con el trabajo que este realice por voluntad propia y las características que tengan dichas tareas, que podrán ser suministradas por la Administración, así lo indica el último párrafo del artículo 77 de la Ley N^o473 (2003):

La remuneración salarial de los privados de libertad estará en correspondencia al tipo de trabajo, modalidad y características del mismo; todo lo relativo a las medidas de seguridad del interno es por cuenta y responsabilidad exclusiva de la dirección del Sistema Penitenciario Nacional (p.8).

En la cárcel Punta Rieles en **Uruguay**, las actividades laborales de los condenados son remuneradas. La Oficina Laboral de la prisión, regula y registra la relación laboral y la retribución económica para evitar que esta sea baja. El preso trabaja directamente para la prisión o para un empleador privado que puede tratarse de otro preso, o de una persona que tiene un negocio dentro de la prisión, sin estar recluido. La motivación principal de los reclusos para aceptar voluntariamente el trabajo es el ingreso económico. Las actividades tienen que ver con mantenimiento de jardines o cocina, algún emprendimiento, entre otros. (Ávila y Sozzo, 2022)

En **Guatemala** el trabajo es remunerado, y se reconoce constitucionalmente como un derecho en conjunto con las garantías laborales, esto por cuanto se tiene presente que los reclusos no deben ser objeto de explotación laboral. Lo previo, se regula en el artículo 17 de la Ley del Régimen Penitenciario (2006) cuando señala: “las personas reclusas tienen el derecho y el deber

de desempeñar un trabajo útil y remunerativo, que no sea aflictivo y que no encubra una sanción” (p. 3).

Por último, en **Argentina** las labores realizadas por los reclusos son retribuidas económicamente, y en su legislación se cuenta con la proporción específica para el manejo de cuotas o porcentajes que devengará, el privado de libertad a razón de las labores ejecutadas. El trabajo se regula dentro y fuera del Centro penitenciario, tanto el que se realiza para el Estado, la empresa privada, de manera mixta, de forma independiente o por cooperativa. (Herrera, 2018)

En síntesis, los trabajos realizados por los presos son retribuidos económicamente, y se recalca que en Argentina, se cuenta con una cuota y distribución específica, regulada por la Ley N°24660 del Orden Federal, de la cual se destacan los numerales 120, el cual tutela que el salario del interno no será menor a las tres cuartas partes del mínimo vital móvil, y resulta importante, en este mismo ordinal recalcar que se alude directamente al trabajo del preso realizado para la empresa privada, cuando se indica que el pago será igual al salario de la vida libre correspondiente a la categoría profesional de que se trate. Por otra parte, el numeral 121 regula la retribución del interno, deducidos los aportes de la seguridad social e indica como se distribuirá los porcentajes de dinero, por ejemplo, se destina 35 % para la prestación de alimentos, según el Código Civil, y el 25 % para costear los gastos que causare en el establecimiento, entre otros rubros, (Ley del Orden Federal, 1996).

La remuneración a razón de los trabajos desempeñados por los privados de libertad posee el respaldo del derecho internacional, tal como se indicó supra en la sección de Trabajo Penitenciario, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos avala que estas tareas sean retribuidas en forma adecuada y equitativa: “toda persona privada de libertad tendrá **derecho a**

trabajar, a tener oportunidades efectivas de trabajo y **a recibir una remuneración adecuada y equitativa**” (2008). (Énfasis propio).

Según el diccionario de la Real Academia Española se define retribución, como: “retribuir, pagar, recompensar, gratificar”(2024). Por su parte, el muy reconocido laboralista Guillermo Cabanellas, en su diccionario especializado en derecho laboral, no se refiere únicamente al concepto de la remuneración como: “premio, pago de servicios, sueldo, salario, jornal, sino que va más allá, al añadir un elemento importantísimo como la disposición de la fuerza de trabajo, para el autor, basta con que el empleador haya requerido de las tareas de la persona encomendado, aun cuando las mismas no se concretaran: “ El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél” (Cabanellas y Flabiani,1998, p.494).

Nótese, en lo supra citado, como Cabanellas y Flabiani amplían el concepto de la retribución y no la limitan al único hecho de la acción misma de la prestación de servicios, lo cual es muy concordante a los tipos modernos de trabajo, cuando el patrono le indica a un colaborador presentarse a trabajar, este lo hace, y aunque realice sus actividades por alguna circunstancia ajena a éste, según la premisa del autor, por la sola disposición de que el obligado a brindar el servicio, en este caso el trabajador, se presenta a laborar, el empleador se encuentra obligado a compensar esa acción con el respectivo pago, y así lo dispone el Código de Trabajo costarricense en el numeral 69, inciso g.

Sobre el numeral 69, inciso g, la autora Vargas comenta:

El salario es la contraprestación al servicio realizado por el trabajador, y para la ejecución de este servicio se definen jornadas y horarios de trabajo que el trabajador debe cumplir y una periodicidad de pago, sin embargo, si el trabajador no puede realizar sus funciones por culpa del patrono, el pago debe realizarse igual. Un ejemplo de este caso podría ser el de un centro de trabajo que se mantenga cerrado porque el patrono no cumple con sus obligaciones tributarias, estos días de cierre, al ser una situación que no fue provocado por los trabajadores y ser una obligación del patrono, no interrumpe la obligación del pago del salario de estos. (2023)

La Relación Laboral en el Marco Legal Costarricense

A nivel nacional, en el Código de Trabajo o Ley N^o2, se regulan los derechos y obligaciones con ocasión de las actividades laborales, de acuerdo con los principios cristianos de Justicia Social, y específicamente la relación laboral se encuentra tutelada en el ordinal número 18 del mismo cuerpo normativo, el cual estipula los tres elementos sustanciales que conforman ese vínculo entre el empleador y el trabajador, tales como la prestación personalísima del servicio o ejecución de una obra, la subordinación jurídica y la remuneración de cualquier clase o forma, todo tutelado por el derecho laboral. (Código de Trabajo, 1943)

En los numerales 2 y 4, del Código de Trabajo, se dispone a quien se considera, respectivamente, como patrono y trabajador. La norma tutela las actividades laborales de las mujeres, los menores de edad, la labor doméstica, y el trabajo en el mar y en las vías navegables, no obstante, se carece de un capítulo específico en donde se indiquen las condiciones para el trabajo de individuos reclusos en centros penales (Código de Trabajo, 1943) y, esto es de esa

forma por cuanto en Costa Rica, las labores que son desarrolladas en distintos puestos por los internos, no son reconocidas dentro de una relación laboral, ya que en el Sistema Penitenciario dichas tareas son parte del beneficio carcelario, estipulado en el ordinal 55 del Código Penal.

Para la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del vínculo entre los condenados y los empleadores, no deriva una relación laboral, por cuanto los primeros no brindan una prestación de servicio dentro de la estructura económica clásica del país, como sí se da con las personas en libertad. Añade que las actividades laborales de los reclusos tienen una finalidad rehabilitadora y de reinserción social, solo que a la misma se le agrega el aspecto económico.

Bajo esa premisa, citada previamente, el Tribunal Constitucional limita las garantías laborales que eventualmente deben tener los reclusos, por el mismo trabajo que haría un ser humano en condición de libertad, por la vaga ideología, de que es improcedente asimilar ambos trabajos, por dos motivos: la condición de reclusión y el fin rehabilitador que se persigue, sin embargo, dichas circunstancias no acarrear suficiente sustento jurídico para su aceptación, y de allí que ya distintos países han promulgado leyes en donde sí se reconoce la relación laboral y por su parte diferentes juristas han apoyado ese proceder, sin soslayar el objetivo resocializador del condenado.

Siguiendo lo supra citado, se ha de considerar, que la reclusión no elimina los otros derechos que le son inherentes al preso, estos deben ser reconocidos por el hecho de ser una persona, razón por la cual la posición de la Sala Constitucional carece de sustento y más bien va encaminada a dar continuidad a una explotación laboral consentida por la propia Administración

(Carballo, 2020; Capelo, 2016; Herrera,2018; Juliano, 2013; López et al., 2016). Tal como lo manifiesta el doctrinario Fournier (2018):

Lo laboral no necesariamente está sujeto a las formalidades ni a las rígidas condiciones de las contrataciones civiles o mercantiles comunes, a las que estamos acostumbrados. Y, sobre todo, es bueno saber que no necesariamente tiene que ser por escrito; a pesar de eso, aun así, conserva su validez y surte los efectos de regulación y protección que le otorga ese derecho. (p.16)

Esto indica que ha de valorarse las nuevas formas laborales, independientemente del nombre que se le otorgue a las mismas, ya sea trabajos por comisión, por cumplimiento de objetivos, teletrabajo, entre otros, en palabras del autor Fournier (2018): “será considerado un contrato de trabajo siempre que encontremos los elementos fundamentales” (p.17). Y más modernamente, para los laboristas, el término contrato inclusive estaría más que superado.

Según Carballo, sí existe una relación laboral entre los reclusos y sus empleadores, por cuanto ésta sí posee los tres elementos constitutivos, tutelados en el numeral 18 del Código de Trabajo costarricense: prestación personalísima, subordinación jurídica y retribución. Manifiesta, que, si bien el legislador le otorga un tratamiento especial, es porque lo mismo favorece los intereses del Estado y la empresa privada, por cuanto la mano de obra del preso es: “ridículamente barata” (2020, p.9). Así las cosas, el propio autor reconoce que hay un proceder no apegado a derecho, porque hay un beneficio notorio para los empleadores, ya que los recursos humanos para emprender las obras son económicos, lo cual sería una inversión distinta si se tratará de personas con derechos laborales.

En contraposición a los autores citados previamente, la autora Rojas apoya la tesis de la Sala Constitucional, al indicar que no se cumplen los elementos de una relación laboral por falta de aspectos esenciales, tales como subordinación jurídica, el cumplimiento de un horario y la existencia de un salario, por lo que no se generan derechos laborales (Rojas, 2016).

La subordinación jurídica, inexistente para la autora Rojas, en tanto, ésta alude que el recluso se encuentra a cargo la Dirección General de Adaptación Social y no directamente del empleador, sin embargo, como indican otros autores, en la modernidad dicho elemento puede concebirse dentro de una contratación laboral distinta a la clásica o aceptada por la sociedad (Espinoza, 2020; Fournier, 2018). La Dirección General de Adaptación Social es un intermediario legal, encargado de la selección del condenado (Ley de Creación de la Dirección General de Adaptación Social, 1971), similar a lo que realizan las compañías en su proceso de elección del capital humano o la Dirección General de Servicio Civil, con el fin último de encontrar el candidato idóneo para el puesto del que se trate.

En lo referido por Rojas, sobre que no hay una presión de horarios en los condenados, ha de considerarse, las distintas modalidades laborales que surgen y siguen aflorando, tales como el teletrabajo, cumplimiento de objetivos, posición que se acoge por el autor Espinoza en la Revista de la Sala Constitucional (Espinoza, 2020). Siempre que se cumpla con lo estipulado en los ordinales 133 y siguientes en la norma laboral sobre las jornadas de trabajo, ya el horario se estaría fijando dentro de estas, en un acuerdo entre patrono y trabajador. (Código de Trabajo, 1943)

Por último, con respecto al salario, la autora Rojas descalifica la relación laboral basada en la modalidad en la que se recibe el pago, a razón del trabajo que realiza una persona privada de libertad y lo llama **incentivo económico**, por cuanto este no se gira directamente en la cuenta del recluso, si no en primera instancia, es depositado en las cuentas de la Dirección General de Adaptación Social. (Rojas, 2016). Nótese que de tal ideología se interpreta, que para la autora, el pago tendría que necesariamente ser recibido por la persona trabajadora, lo cual es completamente errado, ya que el mismo Código de Trabajo en su numeral 171, permite que incluso el salario pueda ser recibido por un familiar, sin especificar las causas, lo único que se alude, es a la autorización que debe hacer el trabajador, para que tal condición se materialice.

La autora Rojas, se basa en únicamente tres componentes, para tratar de “delimitar” una relación laboral, empero coexisten otros elementos para calificar dicha relación, como son los elementos adicionales (capacidad legal, mental y física para contratar; contratación onerosa y de tracto sucesivo, bilateral, entre otros), además debe considerarse las modalidades de trabajo modernas, como se mencionó supra (Fournier, 2018) y por supuesto lo tutelado en el Código de Trabajo, en el articulado que va del 162 al 177, respecto a los conceptos de salario y salario mínimo, la periodicidad del pago por unidad de tiempo y el pago directo al trabajador o a su familiar (Código de Trabajo,1943), lo cual evidentemente soslaya Rojas.

Derecho comparado

En la Constitución Española de 1978, en el artículo 25.2 se reconoce el trabajo penitenciario remunerado y los beneficios correspondientes a la seguridad social. Además, un aspecto relevante es que, en la Carta Magna, se manifiesta que el privado de libertad gozará de los derechos fundamentales a excepción de aquellos limitados por la sentencia condenatoria, la

pena o la ley penitenciaria, empero que siempre debe tener una retribución por las labores desempeñadas. Se considera que el trabajo de los reos es un derecho y un deber.

En la legislación **española**, referente a la Ley Orgánica General Penitenciaria y el Reglamento Penitenciario, se reconoce el trabajo carcelario, con un carácter, formador, creador, conservador de hábitos laborales, productivo o terapéutico y sin la atribución de aflictivo. Las labores tienen distintas variantes, porque se pueden desarrollar para el organismo estatal autónomo o para un tercero, que contrate la prestación de las actividades, de los reclusos. Se garantiza el salario mínimo y las jornadas máximas de acuerdo con el Estatuto de trabajadores, lo que sería una regulación similar al del contrato de trabajo. (Olea y Casas,1997)

Por otra parte, en España, se reconoce que la relación laboral entre los reclusos y sus empleadores es de carácter especial y encuentra su tutela en el ordinal 2, de la Ley de Estatuto de trabajadores. Y según Olea y Casas, más bien, se trata de una relación especialísima, por cuanto consideran los autores que es un trabajo no libre y pieza fundamental en el proceso rehabilitador del preso y porque la terminación de la relación por motivo del penado, tiene consecuencias diferentes al despido. (Olea y Casas,1997)

En base a lo expuesto, concuerdan Olea y Casas, con la premisa en que no hay una separación entre el derecho penal y el laboral, en tanto la condición de reclusión lo que dota al interno es de una condición distinta al trabajador en libertad, por eso la llaman relación laboral especialísima a la que posee el recluso y su empleador porque hay dos condiciones, la restricción de la libertad y los efectos derivados de la finalización de la relación a causa del preso, no niegan los doctrinarios el aspecto rehabilitador, lo cual es concordante con la premisa del autor Carballo, cuando señala que el trabajo en los centros penitenciarios tiene un objetivo

resocializador, que no implica una separación absoluta del derecho laboral con el penitenciario (Carballo, 2020). Por otra parte, se acopla a estas ideas la de aquellos doctrinarios que sostienen la ideología de que el preso únicamente tiene restringida la libertad, razón por la cual conserva el resto de sus derechos, por cuanto la reclusión no elimina las otras garantías que le son inherentes por el solo hecho de ser una persona (Carballo, 2020; Herrera, 2018; Juliano, 2013; López et al., 2016).

De este modo, en otros países, sí se reconoce la relación laboral entre los presos y empleadores (como se abordó en la sección de antecedentes), aun cuando dichas labores tengan un fin rehabilitador, resocializador o terapéutico y se debe a la integralidad que se realiza en la interpretación y aplicación de la del derecho afín al tema en cuestión, por cuanto como se ha citado líneas atrás, en este estudio sobre el autor Rivas, la reclusión no es motivo para discriminar a una persona.

Los Elementos sustanciales de la Relación Laboral

En el derecho laboral costarricense, independientemente del nombre que se le asigne al contrato de trabajo, a razón de su modalidad (a destajo, consultorías, teletrabajo, por comisión, etc.), se reconoce la existencia de una relación laboral, siempre que se cumplan con los supuestos del artículo 18 del Código de Trabajo, a saber, la prestación personalísima, la subordinación jurídica y la retribución, aun cuando podrían coexistir otros elementos adicionales como capacidad legal, consentimiento bilateral, frecuencia de pagos, entre otros. (Fournier, 2018)

Con base en lo supra citado, si bien el Código de Trabajo de 1949 utilizó el término de contrato de trabajo sobre la generalidad de la norma laboral, ya hace más de 20 años en el mundo que se hace hincapié y se emplea el concepto de relación laboral, para muestra de ello, el artículo 29 inciso 4 reformado en el 2000, introduce dicho instituto jurídico, y ese aspecto cobra mucha importancia, porque es lo moderno, ya que el derecho es dinámico y en una interpretación autentica se podría indicar entendiéndose contrato como relación laboral. Léase literalmente el ordinal: “en ningún caso podrá indemnizar dicho auxilio de cesantía más que los últimos ocho años de relación laboral” y precisamente se reforma el artículo en mención bajo la Ley de Protección al Trabajador N07983. (Código de Trabajo, 1943)

Aclarado lo previo, y para explicar los elementos constitutivos de la relación laboral, se tiene que con respecto a **la prestación personalísima**, esta se refiere a que el individuo que se contrata para realizar una labor o brindar un servicio, debe ejecutarlo directamente por sí mismo, sin que medie otra persona. De allí que, este elemento se le indique el adjetivo de personalísima, en lo referente a que la obligación de realizar las actividades laborales recae de manera personal,

individual y directa sobre quien aceptó el trabajo encomendado, aun cuando las instrucciones las pueda recibir por distintos medios (Fournier 2018; Ortiz, 2020). Según indica Fournier (2018):

Se contrata a una persona, para cumplir ciertas funciones o para la ejecución de una obra. Estas tienen que ser desempeñadas, necesaria e ineludiblemente, por esa misma persona a quien se llamó o engancho, no por sus delegados ni por sus representantes (p.17).

Lo previo, también se reconoce en el ordinal 18 de Código de Trabajo cuando se indica que la persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a llevar a cabo una obra. Nótese, que se menciona directamente que el individuo se obliga, de tal modo que la prestación la va a ejercer, necesariamente con quien se contrató, no con un tercero (Código de Trabajo, 1943).

Sobre el tema de la prestación personal del servicio, como aspecto fundamental de la relación laboral, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, ha dicho que esta es **intuitu personae**, porque el individuo con quien se pacta la realización de las actividades laborales es un ser físico, único e insustituible, de lo contrario no existiría una relación laboral y en su sentencia número 1519 del 14 de agosto del 2020, referente a este tema indica:

lo que interesa es la prestación de una persona en atención de sus cualidades. Quien contrata tiene interés de que sea la persona contratada y no otra quien brinde la prestación pactada, razón por la cual no resulta posible la sustitución personal. Esta Sala se ha pronunciado en ese claro sentido, señalando que el elemento personal del contrato es insustituible y que cuando puede ser sustituido normalmente no se presencia una relación laboral, por falta de aquel elemento básico para su configuración. En este

último supuesto lo que interesa es la prestación en sí misma y no la fuerza de trabajo de la persona que la realiza.

Así las cosas, la obligación de prestar el servicio es personal y por ende intransferible, ya que no se trata de un contrato fungible, en tanto lo pactado no puede ser satisfecho por otro individuo, si no necesariamente por la persona quien lo contrajo y no se puede delegar en alguien más esa responsabilidad adquirida, no configura acá el instituto de uso de un intermediario (Plá, 1990). Lo anterior, cobra un sentido relevante, en cuanto la tutela, del elemento de prestación personalísima, deriva estrictamente en el individuo y no en la fuerza laboral que se ejerce en el cumplimiento de una actividad, porque no es solo satisfacer la tarea encomendada, si no quién realiza esa función, a quién se encomendó en específico.

Por otra parte, el otro elemento sustancial para la existencia de la relación laboral es la **subordinación jurídica**, entendida esta como aquella posibilidad que tiene la persona que contrata de dar órdenes, hacerlas cumplir y sancionar por ello, a los individuos que se obligaron con este patrono a prestar sus servicios. En el Código de Trabajo se estipula que una persona se obliga a prestar los servicios o ejecutar una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada en esta (Código de Trabajo, 1943). Lo que, no necesariamente se debe dar en forma presencial, máxime, con el uso actual de medios de comunicación a distancia y las novedosas plataformas digitales, que favorecen una contratación laboral distinta a la clásica o aceptada por la sociedad (Espinoza, 2020; Fournier, 2018).

Siguiendo lo supra citado, el autor Fournier considera que la subordinación en asunto de trabajo se da (2018):

Cuando una persona es contratada, se le obliga a prestar sus servicios a favor de otra persona (física o jurídica) y estará obligada a acatar y cumplir sus órdenes-siempre y cuando sean legales-bajo esa dirección e instrucciones, en forma permanente (p.18).

Así las cosas, se está ante un instituto que regula la forma en que el trabajador debe acatar las instrucciones de índole laboral, que emanen de la dirección de su empleador.

Por último, otro de los elementos relevantes que debe constituir una relación laboral es la **retribución** en cualquier forma o modalidad, percibido por la persona trabajadora, a razón de las actividades que desempeña, independientemente del nombre que se le dé, sea salario, sueldo, estipendio, pago, en especie, recompensa, entre otros. Basta con que ésta sea en forma periódica y en el mismo monto, y cuya justificante sea la remuneración por las labores realizadas (Fournier, 2018) y en la normativa laboral costarricense, se avala dicha premisa de Fournier, porque se indica cinco aspectos de gran relevancia: 1. Se reconoce el salario o sueldo como la remuneración que el patrono está obligado a conceder al trabajador (artículo 162), 2. Que esa retribución debe darse al trabajador por unidad de tiempo o lo mismo que decir, de forma periódica, indicándose expresamente: mes, quincena, semana, día u hora (numerales 164 y 177), 3. Que el pago debe realizarse en la moneda de curso legal (ordinal 165), 4. El salario se cancelará directamente al trabajador o la persona que este refiera por escrito (artículo 171) y 5. El derecho a un salario mínimo (numeral 177) (Código de Trabajo, 1943).

Por otra parte, la norma supra citada, también señala como aspecto a considerar el tipo de remuneración, y manifiesta que puede ser: “de cualquier clase o forma” (Código de Trabajo, 1943). En ese sentido, lo relevante de recalcar es que toda actividad laboral desempeñada, debe ser retribuida, sin reparar en el medio, se trate este de dinero (monetario o plástico) o en especie, lo que sí está absolutamente prohibido es compensar las tareas con fichas, vales, cupones, entre otros, con el que se pretenda sustituir la moneda local, según lo estipula el ordinal número 165 del Código de Trabajo (1943).

Según indica Fournier, en ocasiones, el salario es llamado con otro nombre, es utilizado arbitraria e intencionalmente, para no pagar las cargas sociales y no reconocer así el vínculo entre el patrono y el empleador, sin embargo, enfatiza el autor, con que el pago sea igual, en el mismo monto y en las mismas fechas, ya se considera una relación laboral (Fournier, 2018).

En el escenario costarricense, no toda retribución se considera un salario, ya que esto dependerá del origen de la misma, así las cosas, los montos que un trabajador reciba por el usuario del servicio y no del patrono, no devengará en una remuneración, ésta solo se tendrá por cierta cuando sea periódica, habitual, sin tener carácter gratuito y a efectos de la prestación de un servicio. Con relación a lo citado nos explica la autora Navarrete:

La Sala Segunda, máxima autoridad en materia laboral en Costa Rica, define que por salario se entenderá “*la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por su trabajo y tiene su origen en la contraprestación que está a cargo del empresario en reciprocidad a la cesación del producto de su actividad por el trabajador*” (voto N°0526, de 10.08.2007). Lo anterior implica que componentes salariales reconocidos y otorgados usualmente bajo relaciones de empleo público,

como lo son las anualidades, lecciones interinas, carrera profesional, ajuste por costo de vida, entre otros, son rubros que forman parte del salario.

Los pagos que tengan carácter indubitablemente gratuito, no sean periódicos o habituales, no se hayan pactados en forma contractual y no se otorguen como contraprestación al servicio o desempeño del trabajador, pueden no ostentar naturaleza salarial. Sin embargo, esto requerirá de un análisis práctico de cada caso concreto, con el fin de determinar las características particulares del beneficio. En este sentido, desde hace varias décadas, la Sala Segunda ha definido con claridad que no estima legítimo que la definición de la naturaleza del pago quede a la mera voluntad de las partes y sean estas las que definan el carácter oneroso o gratuito de estas gratuidades, en el tanto resultaría contrario al principio de legalidad, a irrenunciabilidad de los derechos (al tratarse de normas inderogables de orden público, como los son los arts. 18 y 162 del Código de Trabajo) y, agregaría, al principio de primacía de la realidad (ver votos N°98, de 24.05.1991; y, N°100, de 16.04.1998, ambos emitidos por la Sala Segunda).

Ahora bien, hay pagos que, según reglas definidas por ley, no tienen carácter salarial. Tal cual lo define la Ley N°9116, la propina no es salario, al ser una retribución otorgada por el usuario del servicio y no por el patrono. Por ende, al no tener naturaleza salarial, para efectos de cumplimiento del salario mínimo, no se puede deducir lo que el trabajador haya percibido como propina del pago finalmente cancelado por el patrono. De igual forma, otra excepción a la definición usual de salario sería la contemplada en el art. 173 de la Ley Orgánica del Banco Central, numeral que dispone, de manera expresa, lo siguiente:

“No formarán parte de su salario, para efecto de cálculo de pensiones o derechos laborales y prestaciones de ley, los honorarios devengados por profesionales que, siendo sus asalariados, presten sus servicios profesionales a entidades financieras reguladas por la Superintendencia General [...]. Se dará el mismo trato a todo tipo de comisiones que los bancos públicos paguen a sus empleados”.

Lo anterior implica que las comisiones que perciban los trabajadores del sector bancario público no forman parte de su salario. La Procuraduría General de la República ha aclarado que esta norma tiene prevalencia sobre la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, la cual determina las prestaciones económicas sujetas al pago de las cuotas de los seguros sociales (Dictamen C-079-2004). A menudo, el término “salario” se utiliza como sinónimo de “remuneración”, “compensación” o “sueldo” (2022).

En síntesis, para demostrar la relación laboral entre una persona trabajadora y su empleador (físico o jurídico), se debe considerar los elementos que la constituyen: a saber, que la actividad la desarrolló personalmente el individuo contratado, que existía una subordinación o dependencia, en tanto éste cumplía órdenes, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de labores, o la imposición de reglamentos de trabajo, durante el tiempo que persista la relación. Y, por último, la existencia de un pago o salario por la labor desempeñada. Por otra parte, se puede incluir como aspecto relevante el Principio de Presunción del numeral 18 del Código de Trabajo, en su último párrafo, el cual estipula: “se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe” (p.17).

Continuando, con la premisa supra citada, si bien los elementos sustanciales que deben estar presentes en una relación laboral, son la subordinación jurídica, la prestación personalísima y la retribución, también coexisten otros elementos de importancia para calificar dicho vínculo, tales como la jornada laboral, la periodicidad en que se recibe del salario por unidad de tiempo y la modalidad en que se realiza el pago, todos contemplados en el Código Laboral desde los numerales 133 hasta 177 y, además, deben considerarse, el horario de trabajo y la disponibilidad. Inclusive el horario se subsume en el instituto de la jornada.

El Código de Trabajo (1943) en el ordinal 164 estipula que el salario puede pagarse por periodicidad y taxativamente menciona que esta es la unidad de tiempo que se define como mes, quincena, semana, día u hora. Es decir, ha de cancelarse el salario en una frecuencia de tiempo o bien pactarse por tarea, entre otras.

La misma norma citada, referente a la modalidad en que el pago del salario debe efectuarse, indica claramente que debe ser en la moneda local sin hacer uso de cupones, vouchers o afines (artículo 165), y hacerse directamente al trabajador o a un familiar, si este así lo menciona por escrito (ordinal 171). Algo importante que también se tutela en esta Ley, es que los pagos se deben verificar en el lugar donde se da la prestación de los servicios (numeral 170), salvo que se haya pactado lo contrario.

En Respecto al concepto de **jornada de trabajo**, nos definen los doctrinarios Cabanellas y Flabiani (1998), que se refiere a la duración en días de la prestación del servicio contratado que debe ser concordante con el número de horas semanales que legalmente deben computarse en cada tarea, y que debe ser acordado entre las partes, empero, sin sobrepasar el máximo legal. El Código de Trabajo (1943) clasifica la jornada laboral en diurna y nocturna, ordinaria, mixta y

extraordinaria, estableciendo para cada una la carga de horas en las que el individuo que se obliga a brindar el servicio, debe estar a disposición de aquel que le contrató.

Por otra parte, en relación al **horario** de trabajo indica Cabanellas y Flabiani (1998) que se trata de la forma en como se va a distribuir diaria y semanalmente la jornada laboral, es decir, las horas de las labores, para que así el trabajador pueda organizar las tareas encomendadas y además, de disponer del tiempo libre, señala el autor que es útil para verificar la asistencia y la puntualidad.

Por último, como elemento relevante de la relación laboral se encuentra la **disponibilidad**, referente al pago que debe realizar el empleador al trabajador en razón de que este debe estar presto a desarrollar las labores contratadas fuera de la jornada ordinaria, por considerarse estas de vital importancia, ya que la disponibilidad supone una especialización de las labores encomendadas. Según el pronunciamiento de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo, N. DAJ-AE-253-13 26 de septiembre de 2013 sobre este punto señaló:

La disponibilidad es un reconocimiento o compensación salarial que se otorga a algunos trabajadores con el fin de que puedan estar prestos a desempeñar cierta clase de funciones de su mismo cargo, fuera de la jornada de trabajo o bien durante la misma, en los períodos de descanso, sobre todo cuando estos son prolongados, y cuando los servicios resulten de imperiosa necesidad a la empresa o institución de que se trate. Por lo general, es criterio comúnmente aceptado que los trabajadores que reciben el pago por “disponibilidad” no pueden rehusarse a prestar servicios cuando son llamados, aun cuando estén en sus respectivos hogares o en otras ocupaciones de índole privada. (p.1)

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

Enfoque de la Investigación

El enfoque de la investigación es del tipo cualitativo, debido a que con el mismo se busca obtener datos que orienten el desarrollo de los objetivos planteados, sobre la naturaleza jurídica del trabajo remunerado de los internos del Centro de Atención Institucional Luis Paulino Mora Mora, desde las experiencias subjetivas e intersubjetivas de los sujetos de estudio. Según Hernández et al. (2010), una orientación cualitativa puede definirse como:

un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo “visible”, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos. Es naturalista (porque estudia a los objetos y seres vivos en sus contextos o ambientes naturales y cotidianidad) e interpretativo (pues intenta encontrar sentido a los fenómenos en función de los significados que las personas les otorgan). (p.10)

En lo tocante a lo citado, la investigación cualitativa se centra en las diferentes técnicas que se emplean tanto para recopilar los datos, como también en darle un significado a los mismos, en función de los sujetos de estudio. En este sentido, este tipo orientación busca comprender principalmente los hechos, sin una especial necesidad en medir el fenómeno, si no de cualificarlo y describirlo a partir de ciertos aspectos, ya que el conocimiento viene dado por un estilo de pensamiento vivencial. (Corona, 2018; Guerrero, 2016)

En el campo de investigación cualitativo se emplean diferentes técnicas, tales como la observación directa o participante, la entrevista individual o grupal (estructurada o no estructurada), cuestionario o el grupo de discusión, que permiten dar un significado al fenómeno de estudio, dado que estas herramientas lo dotan de cualidades (Guerrero, 2016).

Método de Investigación

La esencia de la investigación cualitativa “se centra en comprender y profundizar los fenómenos, analizándolos desde el punto de vista de los participantes en su ambiente y en relación con los aspectos que los rodean” (Guerrero, 2016, p.2). Para ello emplea técnicas y métodos diversos como la fenomenología, la etnografía, teoría fundamentada, etnometodología, investigación-acción y método biográfico, historia de vida (Corona, 2018; Munarriz, 1992).

Para la importancia de este estudio, se conceptualizan los métodos de la fenomenología, la teoría fundamentada y el de investigación-acción. En relación con la primera, ésta se concentra en el ser humano, como un ser social y dinámico, capaz de manifestar e interpretar su realidad, para luego representarla en su conciencia. Lo previo, porque, “la fenomenología busca conocer los significados que los individuos dan a su experiencia y lo importante es aprender el proceso de interpretación por el que la gente define el mundo y actúa en consecuencia” (Guerrero, 2016, p.5).

Por otra parte, según Guerrero (2016): “la teoría fundamentada trata de descubrir teorías, conceptos, hipótesis y proposiciones partiendo directamente de los datos, y no de supuestos a priori, de otras investigaciones o de marcos teóricos existentes” (p.5). En este sentido, se construye una hipótesis o significado a partir de la recopilación y análisis de datos reales sin recurrir a prejuicios o ideas preconcebidas, así las cosas, se trata de dar origen a una teoría post haber organizado y analizado la información, para luego argumentar.

Por último, la investigación-acción: “es una forma de búsqueda auto reflexiva para perfeccionar la lógica y la equidad de las propias prácticas sociales o educativas, comprensión de estas prácticas y las situaciones en las que se efectúan (Guerrero, 2016, p. 5). En el caso del autor Munarriz (1992), la define: “como método de investigación que relaciona la

práctica educativa con la reflexión compartida sobre la práctica” (p.108). Por lo cual, de ambas definiciones se puede construir un concepto propio e indicar que la investigación-acción se trata de un método que une la investigación y la acción para comprender la realidad de los sujetos de estudio.

La investigación/acción, según Munarriz (1992): “parte de una preocupación temática compartida por un grupo, donde los miembros describen su preocupación, exploran lo que piensan los demás e intentan descubrir juntos lo que se puede hacer (p.109). En esa concepción se busca no solo versar sobre el eje principal o tema, si no dilucidar sobre su campo de acción, lo que sería como llevarlo a la práctica real.

Fuentes de Información

En esta investigación, se tiene como sujetos de estudio a las personas privadas de libertad del Centro de Atención Institucional Luis Paulino Mora Mora, de género masculino, que en la actualidad desempeñen trabajos penitenciarios remunerados o en algún momento lo realizaron, bajo lo estipulado en el ordinal 55 del Código Penal y en concordancia a los objetivos planteados. Por lo previo, se excluyen los presos, que ejecuten únicamente oficios afines al llamado servicio comunal o sin retribución, ya que estas actividades no son reconocidas económicamente.

Por otra parte, se seleccionó el Centro de Atención Institucional Luis Paulino Mora Mora, por tratarse de una instancia de reclusión penal, adscrito al Ministerio de Justicia y Paz, encargado de la tutela de privados de libertad sentenciados, que comparten las características de ser mayores de edad y de sexo masculino. En este sentido, no es una instancia de transición de indiciados o personas que están en prisión preventiva. En relación con el género, se trabajará con reclusos masculinos, dado que, en el lugar de estudio, no hay mujeres detenidas.

En el Centro penal supra citado, según el último informe de la Unidad de Investigación y Estadística del Instituto de Criminología, correspondiente al segundo trimestre del 2023, se contaba con una población reclusa de 1187, de los cuales 2 eran indiciados, 0 presos por pensión alimentaria y 967 sentenciados (Ministerio de Justicia y Paz, 2023).

Otras fuentes de información de relevancia para el estudio, serán las personas involucradas, directa o indirectamente, con las actividades remuneradas de los privados de libertad: el encargado del Instituto de Criminología, responsable de seleccionar a los reclusos que aplican para trabajar en el Centro penitenciario, y el profesional en derecho que se desempeñe en la rama penal, constitucional y/o laboral. La cantidad para entrevistar de dichos sujetos se detalla en la tabla 1.

En relación con la selección de la muestra para el estudio, se utilizará la llamada muestreo teórico o intencionado, mediante la cual los individuos son seleccionados de acuerdo con el propósito del investigador, porque éste puede incrementar, si así lo considera pertinente, la cantidad de sujetos, según las necesidades de información que se detecten en los primeros resultados. Lo previo, es válido, dado que en este tipo de muestreo no hay lineamientos o criterios establecidos para determinar su tamaño, si no que responde a los requerimientos que se susciten, debido a que el analista recoge, codifica y analiza los datos y puede decidir cuales otros se recogerán posteriormente. (Monge, 2011)

Además, de importancia para sustentar la selección del muestreo teórico es la de comprender el concepto de saturación de los datos, lo cual significa que, en un tamaño de muestra inicial, es innecesario incrementar este, cuando se comienza a repetir la información obtenida a la hora de aplicar los instrumentos de recolección, porque ya no se recopila contenido nuevo, si no que se llega a un término en que éste es reiterado o sobreabundante. (Monge, 2011)

Por lo anteriormente citado, para la investigación se ha definido un tamaño de muestra inicial de 5 para los privados de libertad del Centro de Atención Institucional Luis Paulino Mora Mora, ya que se consideró que, para el segundo trimestre del año 2023, los reclusos de esta instancia penal, que fueron analizados y aprobados por el Instituto Nacional de Criminología, correspondían a únicamente 9 reclusos, de un total de 16 postulantes, sin mencionarse en el informe de la Unidad de Investigación y Estadística del Instituto de Criminología, cuántos de estas personas, estarían bajo el beneficio del artículo 55 del Código Penal. Para este período, como se indicó anteriormente, la Instancia penal contaba con 967 presos (Ministerio de Justicia y Paz, 2023).

A continuación, se detallan aspectos de la muestra, con la que se pretende llevar a cabo la investigación:

Tabla 1

Sujetos de la investigación, según las características deseadas, 2024

Tipo de Sujeto	Cantidad	Características deseadas
Privados de libertad	5	<ul style="list-style-type: none"> • Actualmente cuenten con el beneficio del artículo 55 del CP. • Que realicen labores remuneradas. • Que tenga una edad igual o mayor a 18 años. • Reclusión en el Centro de Atención Institucional Luis Paulino Mora Mora. • Que voluntariamente deseen que se les aplique el instrumento de entrevista y/o grupo focal.
Encargado de seleccionar los presos	1	<p>Que cuente con al menos 5 años de experiencia en el ejercicio del cargo de selección de los reclusos.</p> <p>Que trabaje para el Instituto de Criminología.</p>
Profesional en derecho	1	Que cuente con al menos 5 años de experiencia en el ejercicio de su profesión.

Nota: Elaboración propia, para fines de investigación.

Por último, como marco de información se tendrá la revisión documental, que estará destinada a la búsqueda bibliográfica de las fuentes del derecho (normativa, Principios, sentencias judiciales y doctrina [nacional e internacional]), relacionadas al tema del trabajo penitenciario, que permitan sustentar y validar la hipótesis de investigación, dado al enfoque cualitativo de la misma.

Variables o Unidades de Análisis

La investigación se pretende desarrollar en un escenario de reclusión costarricense, específicamente en el Centro Penitenciario de Atención Institucional Luis Paulino Mora Mora, en el cual se encuentran privados de libertad con ciertas características particulares y deseables para el estudio y que se mencionaron en la sección de fuentes de información, sin embargo, dado que algunos aspectos podrían modificarse por determinadas circunstancias, es relevante considerar las siguientes variables que eventualmente pueden suscitarse:

Grupos focales

Se propone como herramienta para la recolección y registro de los datos objeto de estudio, en tanto que se considera una técnica mediante la cual se puede obtener información detallada a la vez que se reduce el tiempo invertido (Monge, 2011). No obstante, dado que los sujetos que se someterían eventualmente al grupo de discusión son personas en condiciones de restricción de su libertad, se desconoce si se va a contar con la aprobación de las autoridades respectivas y las condiciones de espacio físico adecuado para desarrollar la actividad en mención. Además, otro aspecto que en esta técnica de recopilación de datos puede darse, es que alguno de los presos participantes, sobresalga sobre los comentarios o expresiones del resto, opacando lo que estos indiquen. De darse esos factores, sería una estrategia la aplicación de una mayor cantidad de entrevistas semiestructuradas o reducir el número de reos por unidad de discusión.

Tamaño de la muestra

Dado que el informe de la Unidad de Investigación y Estadística del Instituto de Criminología, no determina la cantidad de presos, que se encuentren en descuento de su condena, según lo regulado en el numeral 55 del Código Penal, podría darse que no se localicen en el Centro, la cantidad de reclusos con las características deseadas de trabajo remunerado tutelado por el ordinal, supra citado, así las cosas, una opción sería solicitar los listados de las personas que llevaron a cabo actividades retribuidas durante el cumplimiento de la pena, empero luego dejaron de ejecutar las labores. En último caso se podría considerar aquellos egresados que si cumplan con los aspectos requeridos.

Permiso para ingreso de Mini grabadora de voz al Centro Penitenciario

Es una técnica que se utiliza en los grupos de discusión para captar con exactitud las palabras manifestadas por los entrevistados (Monge, 2011), empero de rechazarse el ingreso de dicho elemento, por motivo de seguridad o protocolo, puede optarse por contar con el apoyo de una tercera persona, que tome apuntes o solicitar a los presos que hablen más despacio.

Instrumentos

Los instrumentos son los mecanismos de los que se vale el investigador para obtener y registrar los datos (Monge, 2011), por lo cual en este estudio se pretende utilizar aquellos que faciliten la recopilación y registro de toda la información relevante sobre el trabajo remunerado de los privados de libertad del Centro de Atención Institucional Luis Paulino Mora Mora, con el propósito de contar con las herramientas adecuadas para dar sustento a los objetivos de la investigación.

Por lo supra citado, para la recolección y registro de los datos, se proponen las siguientes herramientas: entrevistas semiestructuradas, grupos focales y análisis de documentos. En el caso de las primeras, estas son un mecanismo mediante el cual, el investigador parte de preguntas generales previamente elaboradas, dado que conforman una guía para obtener la información requerida, y tiene como ventaja que permite al entrevistado expresarse con libertad con respecto a los temas objeto de interrogación. (Monge, 2011)

En relación con los grupos focales o de discusión, la técnica consiste en una reunión de un grupo pequeño de personas, seleccionadas para expresarse acerca de un tema o hecho en específico, y son dirigidos por un moderador, quien realiza las preguntas de interés. El propósito es lograr una estructura de pensamiento compartida sobre un aspecto particular objeto de estudio, sustentadas por los aportes de los participantes. Para Monge este método: “permite obtener información cualitativa detallada, al tiempo que reduce los gastos de personal y tiempo para recolectar y analizar los datos” (Monge, 2011, p.152).

Por último, el análisis de documentos es una técnica que permite dar significado o comprensión a un contenido en particular, que deriva de una fuente como un libro, revista, texto escolar, entre otros. En palabras de Monge: “se trata de un método que consiste en clasificar y/o codificar los diversos elementos de un mensaje en categorías con el fin de hacer aparecer de manera adecuada su sentido” (Monge, 2011, p.157).

En síntesis, se busca la aplicación de los instrumentos de investigación supra citados, mediante los cuales se puedan extraer datos relevantes sobre los tres elementos sustanciales de la relación laboral, a saber: subordinación, prestación personalísima y retribución, regulados en la normativa de trabajo vigente en Costa Rica y objeto de la hipótesis. Y, además, todos los datos de interés cuyo aporte provenga de las fuentes de información seleccionadas.

Proceso para la recolección y análisis de datos

Recolección de los datos

En esta fase se pretende obtener la información de las fuentes antes descritas, mediante la aplicación de instrumentos de investigación, como: entrevistas semiestructuradas, grupos focales y análisis de documentos. Se tratará de una etapa dedicada al trabajo de campo, en la cual los mecanismos de recopilación de datos, como entrevistas semiestructuradas y los grupos de discusión, se emplearán con los reclusos del Centro de Atención Institucional Luis Paulino Mora Mora, que realizan labores remuneradas bajo lo estipulado por el numeral 55 del Código Penal.

Por otra parte, se pretende aplicar entrevistas semiestructuradas a los involucrados, directa o indirectamente, con el tipo de labores remuneradas que realizan los privados de libertad, a saber, al encargado de seleccionar los reclusos que pueden ser sujeto a realizar actividades penitenciarias retribuidas, un profesional en derecho y un empleador público.

En relación con lo previo, para registrar la información se utilizan distintos mecanismos o técnicas, entre ellas el diario, anotaciones o la grabación, esta última muy recomendada, puesto que es difícil para el analizador recordar literalmente lo manifestado por el entrevistado. En respecto a esta última, señala el autor Munarriz que (1992):

El registro de datos en las entrevistas se realiza a través de grabación magnetofónica, siempre con el consentimiento de las personas entrevistadas. Ello permite captar una información más detallada que si solamente utilizamos la memoria y, además, recuperar las palabras exactas del sujeto, sin ningún tipo de valoración (p.114).

En ese sentido, una forma de registrar los datos fidedignamente es a través de una grabación, ya que la información se guarda tal cual la manifestó el sujeto al que se le aplicó el instrumento de recopilación de datos cualitativos.

Por último, y en consecuencia con las fuentes de información, se realizará una revisión documental destinada a la búsqueda y análisis de distintas fuentes del derecho (normativa, principios, sentencias judiciales y doctrina [nacional e internacional]), relacionadas al tema del trabajo remunerado de los privados de libertad, para ir identificar y seleccionar aquellas que cuenten con una temática que dé sustento al objeto de estudio o al menos aborde características afines a la investigación, tales como trabajo penitenciario, remuneración, regulación de las labores de los reos, entre otros.

Análisis de datos

En esta etapa, se clasifica, agrupa y ordena la información recopilada, con el fin de presentarla de forma numérica o a través de gráficos, de forma que permita dilucidar el aporte que esta pueda aportar al estudio. Además, mediante este proceso, el investigador puede ir adaptando los variables o nuevas circunstancias a los objetivos del estudio. Este momento crucial en que se tiene recolectado diversos contenidos, según Guerrero (2016): “implica trabajar con los datos, ordenarlos, sintetizarlos, homogenizarlos en unidades manejables y descubrir qué aportan para la investigación”.

En la fase de análisis de datos, se requiere darle un tratamiento cuidadoso a la información recopilada, de forma que se vaya codificando los datos y que en palabras de Munarriz sería (1992): “extraer categorías que emerjan de los propios datos, redactando una lista de todos los temas, conceptos, interpretaciones, tipologías y proposiciones producidas o identificadas durante el análisis inicial” (p.112).

Para lo previo, se hará uso del programa Microsoft Excel, el cual se encuentra conformado por hojas de cálculo y gestión de datos, que permite organizar los contenidos en tablas dinámicas y gráficos, siendo una forma ágil y práctica de estructurar todo tipo de información para luego analizarla de manera eficaz. La herramienta facilita el cálculo de datos matemáticos y estadísticos. Por ejemplo, con la aplicación, se puede convertir el contenido en distintos gráficos, para ilustrar los datos de forma llamativa y comprensible. (Microsoft, 2024)

Respecto de lo anterior, una vez agrupados los datos, clasificados por el Programa Microsoft Excel, se procederá a su interpretación y análisis, y se dará sustento a los resultados con las fuentes del derecho mencionadas en la recopilación de información.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

En esta sección se muestran los principales hallazgos encontrados durante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, como son las entrevistas y el grupo focal llevadas a cabo, en el Centro de Atención Institucional Luis Paulino Mora Mora, con los privados de libertad que desempeñan labores bajo el beneficio del ordinal 55 del Código Penal, así como su respectivo análisis, que es el eje central de la investigación.

Por otra parte, se incluyen los datos y el análisis de la entrevista aplicada a la funcionaria del Instituto de Criminología, encargada de seleccionar a los privados de libertad, que pueden ejercer labores retribuidas.

Por último, cabe recalcar que se imposibilitó la aplicación de la entrevista propuesta para el profesional de derecho con al menos 5 años de ejercer labores jurídicas en la rama constitucional, laboral y/o penal. Si bien se realizaron algunos contactos, al final se vio frustrada la puesta en marcha de dicha entrevista por diversas circunstancias que escapan a la investigación, razón por la cual, se prescindió de dicha información en este análisis, sin que ello afecte los objetivos del estudio.

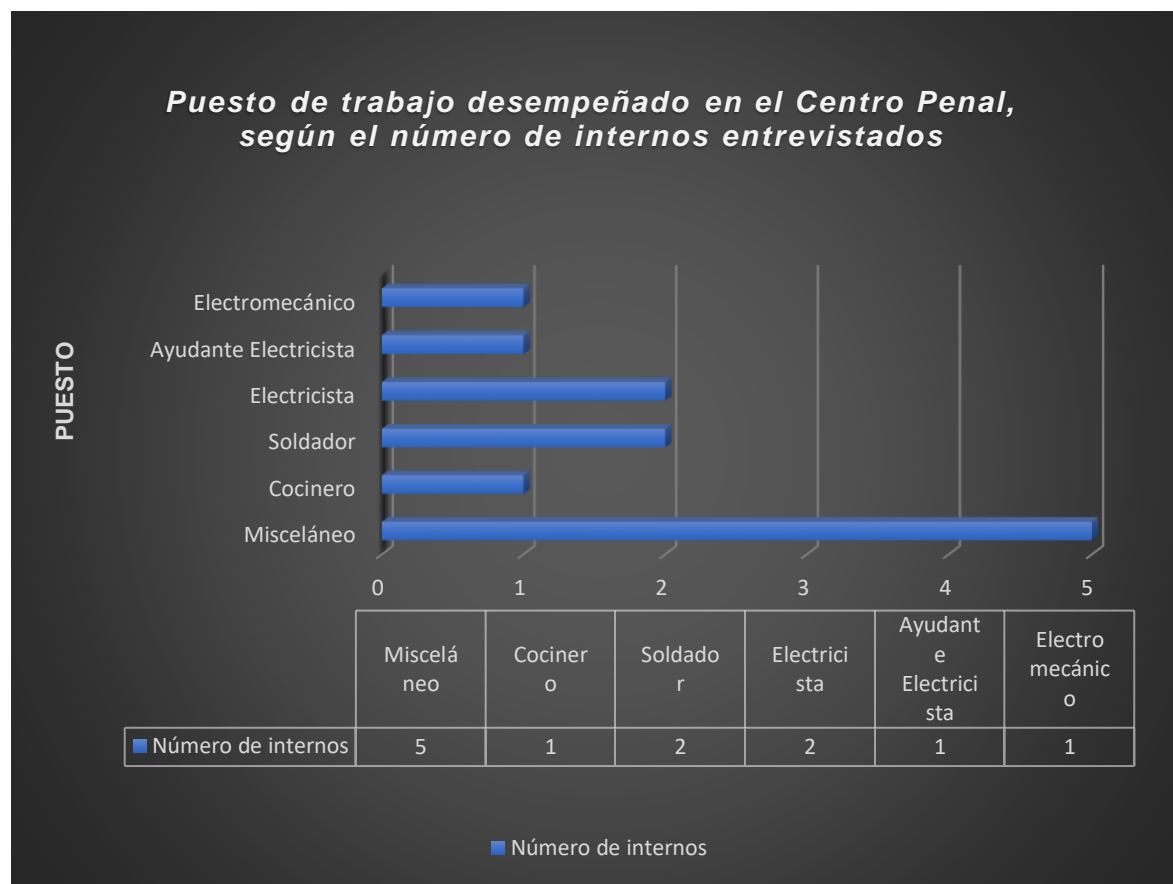
Ha de mencionarse que todos los datos acá consignados, así como los consentimientos informados, constan en el archivo personal del investigador.

A continuación se desarrollan todos los datos de relevancia encontrados durante la investigación:

De la prestación personalísima: Los puestos de trabajo y su asignación

En el Centro de Atención Institucional Luis Paulino Mora Mora, los privados de libertad, desempeñan distintas labores, dentro de las cuales se pueden evidenciar las siguientes:

Figura 1



Nota: Elaboración propia, para fines de investigación, 2024.

En el Centro de Atención Institucional Luis Paulino Mora Mora, trabajan de forma remunerada diferentes internos bajo la modalidad del ordinal 55 del Código Penal costarricense, para ir contribuyendo con actividades ocupacionales al descuento de la pena. Según la figura 1 se evidencia que durante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se logró determinar que el puesto más sobresaliente es el de las labores de limpieza o el llamado servicio

general o misceláneo, ya que del total de los entrevistados la mayoría desempeñaba labores de aseo en distintas zonas del recinto carcelario.

Para el presente estudio, es importante detallar que, si bien en la figura 1 se muestra que sobresale el puesto de misceláneo, lo mismo no implica que esa labor sea la que, precisamente, se ejecute más en el Centro Penitenciario, ya que dicho dato, se escapa al objeto de la investigación.

En relación con lo supra citado, lo que sí es relevante mencionar, es que los internos entrevistados mencionaron ser misceláneos en su mayoría, soldadores y electricistas, ayudante de electricista, electromecánico y cocinero. Además, indicaron que algunos compañeros se dedican al mantenimiento de jardines, atención de la pulpería y funciones varias en cocina. Este último puesto es ocupado por 37 internos y es unas de las labores más movidas, según comenta una de las funcionarias del Instituto de Criminología, con 22 años de experiencia en la selección de los privados de libertad.

En seguimiento a lo previo, la misma funcionaria indica que no hay suficiente capacidad instalada para colocar en puestos de trabajo a todos los reclusos que lo soliciten, por eso se consideran a nivel interno las siguientes características:

- Que el privado de libertad tenga tres meses o más de encontrarse recluso. Si es para puestos de cocina con tres meses es suficiente y para otros puestos se requiere 6 meses.
- Que el recluso debe indicar expresamente el área en donde desea laborar, ajustado a sus capacidades y habilidades, ya que ellos mismos las conocen.
- La unidad de seguridad local debe autorizar la solicitud, bajo la premisa de que los oficiales conocen más de cerca la conducta de los internos.

Según lo supra citado, nótese que el encargado del Instituto de Criminología, para determinar si un recluso es apto o no para laborar, no realiza un examen psicométrico, psicológico o médico para autorizar a que éstos puedan ejercer sus labores, tal como lo faculta la Ley de Creación de la Dirección General de Adaptación social, si no que se basan más que todo en la subjetividad o buena fe de los guardas, delegan esa función.

Por otra parte, dado que no hay suficiente capacidad instalada para dotar de un espacio a todos los privados de libertad para que puedan trabajar, aquellos que inclusive cumplan con las características citadas, si no encuentran un área de desempeño son ubicados en una lista de espera, sin embargo, cabe la posibilidad que nunca lleguen a desempeñar una labor.

Al corte del 31 de mayo 2024, según refiere ésta encargada de orientación, había en el Centro carcelario 1018 reclusos, de los cuales únicamente 163 trabajan con un incentivo de remuneración y explica que posteriormente había mayor oportunidad laboral cuando las empresas privadas requerían la mano de obra de los internos, porque una misma compañía dotaba de empleo a 150 reclusos, en funciones como alisto de bolsas u otros artículos. Las empresas no continuaron porque se les venció el contrato.

Con lo mencionado, es muy relevante cuestionar en donde se ubicaría la tutela del ordinal 136 del Reglamento del Sistema Penitenciario Nacional cuando indica que el privado de libertad tiene derecho a la ocupación y que la Dirección General de Adaptación Social procurará la ocupación plena para que los internos no estén sin hacer alguna labor, para reducir el efecto del ocio, vemos que al menos en un gran porcentaje de reclusos eso no se cumple, y obedece a la capacidad instalada del centro, y a la inoperancia de la fiscalización de los vencimientos de contrato externos.

Siguiendo el numeral supra citado, este señala:

La población ubicada en los proyectos ocupacionales remunerados, estará cubierta por normas de seguridad y salud ocupacional, así como por **cobertura de riesgos**, accidentes o enfermedades profesionales similares a los que protegen a la población laboralmente activa, con cobertura de indemnización y atención médica (p.36). (Énfasis propio).

No obstante, durante el grupo focal que se mantuvo con los privados de libertad, aquellos que se dedican a labores de mantenimiento (soldadura, electricidad, ayudante electricidad, y electromecánica), cuando se les consultó si creían que la paga recibida era suficiente, los internos indicaron que deberían pagar un poco más, porque era un riesgo al que ellos se someten durante el desarrollo de sus funciones, por el tipo de trabajo, y mencionan que hay puntos peligrosos como los andamios o la posibilidad de electrocutarse. Lo previo aludiendo a que no tienen ninguna de las protecciones de la citada norma. En este sentido es eminente la inexistencia de protección y controles.

Por otra parte, el ordinal 204 del Reglamento del Sistema Penitenciario Nacional menciona que es deber del Ministerio de Justicia y Paz, suscribir convenios con empresas o instituciones privadas para que las personas reclusas encuentren una ocupación con un incentivo económico (Decreto N°40829, 2018), esto es concordante con lo citado en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o el llamado Protocolo San Salvador, en su artículo 6 sobre el derecho al trabajo:

1.Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2.Los Estados Parte se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos (...).(1988)

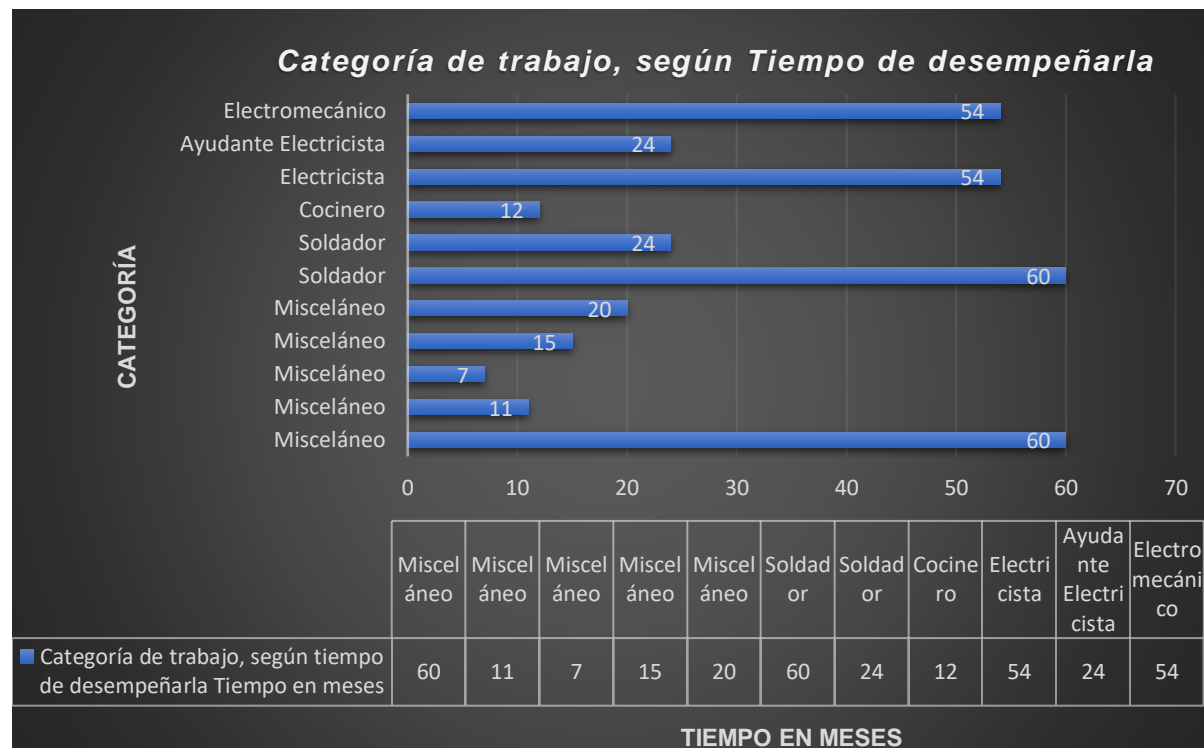
Sobre las categorías de trabajo, para puestos como misceláneos y otros que se evidencian en la figura 1, la Administración no realiza una planificación dentro de su presupuesto para ejecutarla en la contratación de personal externo, al cual se le encomienden las labores de limpieza y otras tareas que son indispensables para el funcionamiento habitual del Centro de Atención Institucional Luis Paulino Mora Mora. Esa contratación de personas en condición de libertad representaría una planilla con las cargas sociales de ley y posiblemente salarios competitivos, para atraer los oferentes.

Se evidencia en el estudio, que las tareas de limpieza, cocina, soldadura, electricidad, electromecánica, entre otras, son desempeñadas por los privados de libertad a cambio de un “incentivo económico” sumamente escaso e incapaz de satisfacer las necesidades básicas de un ser humano. En este sentido, el actuar de la Administración versa sobre una exclusión laboral para encubrir la explotación de trabajo a la cual son sometidos los reclusos, bajo el lema de rehabilitación y reinserción, ya que se instrumentaliza las actividades de los presos para satisfacer las necesidades económicas y carcelarias del Centro penal, lo cual favorece los intereses del Estado por cuanto la mano de obra del privado de libertad es excesivamente barata.

Según Cabanellas y Flabiani, el sistema carcelario obtiene provecho los privados de libertad, en tanto las tareas son arduas y el pago es inadecuado, llegando a ser una explotación laboral, lo mismo conlleva a suponer una competencia con las labores en condición de libertad, ya que estas últimas suponen un gasto mayor (1998).

Lo anterior contraviene el ya citado Protocolo San Salvador, cuando en su ordinal 7 se refiere a la condiciones de equidad laboral, y en específico al salario, estipula que éste sea igual por igual labor desempeñada, ya que son aspectos sustanciales del derecho al trabajo, y que por ende los Estados miembros, deben resguardar ese derecho: “una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción (...)” (1988).

Figura 2



Nota: Elaboración propia, para fines de investigación, 2024.

Tiempo de desempeño de las labores

Si bien en el Centro de Atención Institucional Luis Paulino Mora Mora, hay distintos puestos de trabajo, se destacan acá aquellos que se identificaron durante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, que se citaron en la sección de metodología. Siendo que el tiempo de desempeñar las labores varía entre los internos se puede observar en la figura 2 que hay reclusos que cuentan con hasta 60 meses (5 años), de trabajar como misceláneo o soldador, que serían los que tienen mayor cantidad de días en estar prestando el servicio al centro penal. También destaca el electricista y el electromecánico con 54 meses (4,5 años), seguidos del ayudante de electricista y soldador, y por último el cocinero y otros misceláneos, siendo que uno de estos es el que cuenta con el menor tiempo de labor, con tan solo 7 meses.

Cada interno, para llevar a cabo el desempeño de las tareas que le son encomendadas, tienen acceso y uso a los implementos de trabajo que son aportados por el Centro Penitenciario, tales como: cloro, desinfectante, jabón en polvo, guantes, entre otros. Que estarían utilizando según el Área en donde ejecuten sus labores.

Las secciones o lugares de trabajo en donde los reclusos van a prestar su servicio varía de acuerdo al puesto, entre estas se destacan las que se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 2

Lugar o sección en donde los privados de libertad desempeñan sus labores, según puesto, 2024.

Sección	Puesto
Oficialía de Seguridad	Misceláneo
Dirección	Misceláneo
Área técnica (oficinas)	Misceláneo
Oficinas de Orientación	Misceláneo
Área deportiva	Misceláneo
Comedor de funcionarios	Misceláneo
Sala Holanda (eventos)	Misceláneo
Cocina	Cocinero
Todo el Centro o donde se requiera	Soldador, electromecánico, ayudante electricista, electricista

Nota: Elaboración propia, para fines de investigación, 2024.

Cabe destacar que uno de los Soldadores también cuenta con el permiso para salir del Centro penitenciario a realizar su trabajo. Por otra parte, cuando se consulta a los reclusos que especifiquen las labores que realizan en las secciones, estas son muy variadas, y las van desarrollando a lo largo de la jornada laboral. En la tabla 3 se muestran aquellas que fueron mencionadas durante la aplicación de los instrumentos:

Tabla 3

Consolidado de las labores que realizan los reclusos que poseen asignado un puesto de trabajo remunerado, en el Centro Penitenciario Luis Paulino Mora Mora, 2024.

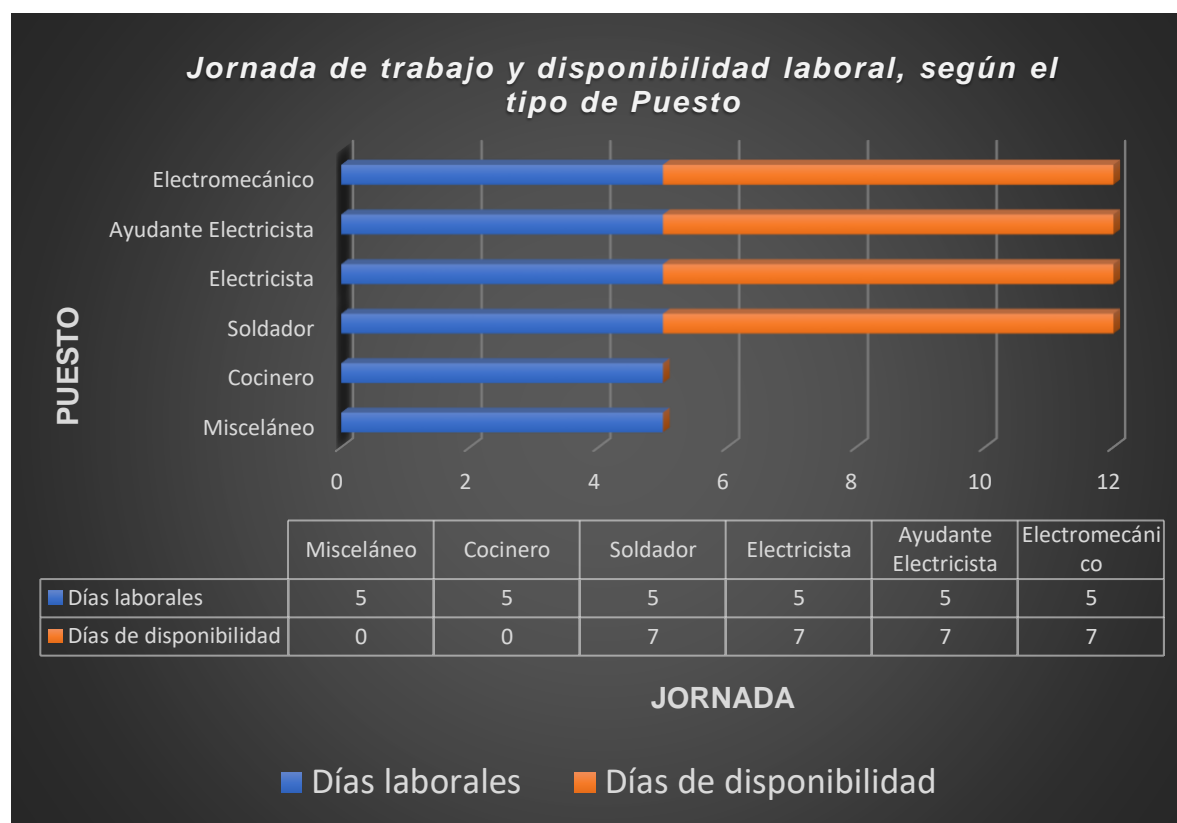
Labores	Observaciones
Limpieza de Servicio Sanitario de funcionarios	Se realiza en oficialía, Dirección, oficinas, área deportiva, comedor y sala Holanda.
Elaboración de desayunos para funcionarios	Solo lo realiza el misceláneo específico de esa Área
Limpieza de oficinas de funcionarios	
Limpieza de pisos de la oficialía	Se considera un puesto de confianza
Limpieza de activos	escritorios, estantes, computadoras, sillas
Limpieza de pasillos	
Limpieza de ventanas	
Limpieza de superficies	Incluye puertas, paredes, adornos, etc.
Limpieza de línea blanca	Incluye microondas, refrigeradora, etc.
Acomodo de sillas, muebles	
Trabajos de soldadura	En el caso de un recluso, dentro y fuera del Centro
Trabajos de electricidad	
Revisión de líneas telefónicas	
Mantenimiento de aceras y jardines	

Nota: Elaboración propia, para fines de investigación, 2024.

De la Jornada y disponibilidad laboral

A continuación en la siguiente figura se muestra la jornada laboral y disponibilidad que poseen los diferentes puestos de trabajo que desempeñan los privados de libertad en el centro penitenciario Luis Paulino Mora Mora:

Figura 3



Nota: Elaboración propia, para fines de investigación, 2024.

La prestación del servicio remunerada que brindan los privados de libertad al centro penitenciario, en labores de servicio general y un puesto de cocina tiene una jornada diurna cuyo horario de trabajo comprende entre las 7:00 am y las 3:30 pm, de lunes a viernes, con descanso de los fines de semana y feriados. Este grupo de trabajadores no cuenta con el instituto de disponibilidad laboral. Tienen derecho a pausas para consumir los alimentos, durante 15 minutos en la mañana y otros 15 minutos en la tarde y 1 hora de almuerzo. Hay un misceláneo que el

horario va de las 6:00 am a 2:00 pm, ya que está ajustado a las necesidades específicas del Área donde labora.

Por otra parte los condenados, que ejercen labores de soldadura, electricidad y electromecánica, poseen una jornada diurna, con un horario de trabajo que inicia a las 7am y finaliza a las 3:30pm, de lunes a viernes, con fines de semana y feriados libres, sin embargo, estos trabajadores deben estar disponibles, durante toda la semana, ante un posible evento en el que sus labores sean requeridas, en este sentido siempre tienen que estar dispuestos a la prestación del servicio. Lo previo, no significa para la Administración una inversión dineraria extra, ya que el pago se mantiene sin modificación. Durante la investigación uno de los presidiarios que debe estar disponible recalcó “sábados y domingos descansamos, pero debemos estar disponibles, pero no nos pagan nada más”. Al igual que el grupo de los misceláneos y uno de los cocineros entrevistados, refieren que tienen derecho durante la jornada a su tiempo de descanso y alimentación que va de 11:00 am a 1:00 pm, siendo así que a diferencia de los misceláneos, cuentan con 30 minutos más de descanso.

Según, lo previo se denota que en ambos grupos de trabajadores, hay una jornada laboral establecida y la cual es del tipo diurna en apego al Código laboral costarricense (artículo 135 y siguientes), con tiempos de descanso y alimentación incluidos. El tiempo de descanso sí es mayor para aquellos que tienen tareas de soldadura, electromecánica y electricidad. Hay acá una diferenciación no solo de puesto, sino de tiempo de descanso y la especialización que es requerida en el instituto de la disponibilidad laboral, por cuanto ésta supone una especialización de las labores encomendadas.

Para llegar al Área en donde deben cumplir sus funciones, todos los días de lunes a viernes un guarda de seguridad pasa por ellos y los traslada hasta las secciones respectivas. Los

privados de libertad desarrollan sus tareas solos a excepción del ayudante de electricista que brinda soporte al interno que es electricista. Sin embargo, si un interno por alguna razón se ausenta, el resto de reclusos se dividen las actividades para dar cumplimiento al servicio requerido, ya que se consideran un equipo de trabajo y lo manifiestan de este modo “si un compañero falta porque está enfermo, lo cubrimos, nos distribuimos el trabajo”.

En la siguiente tabla se visualiza lo indicado previamente frente a los elementos identificados de las labores remuneradas que realizan los internos:

Tabla 4

Elementos de la prestación de trabajo remunerado de los privados de libertad, del Centro Penitenciario Luis Paulino Mora Mora, 2024.

Puesto de trabajo	Horario laboral (horas)	Descanso (horas)	Disponibilidad
Misceláneo	6am-2pm	1.5	no
Misceláneo	730am-330pm	1.5	no
Cocinero	730am-330pm	1.5	no
Soldador	730am-330pm	2	no
Electricista	730am-330pm	2	sí
Ayudante Electricista	730am-330pm	2	sí
Electromecánico	730am-330pm	2	sí

Nota: Elaboración propia, para fines de investigación, 2024.

De la Retribución Salarial

En relación con el pago que reciben los privados de libertad a razón de las diferentes tareas que realizan durante su jornada de trabajo y en cumplimiento del horario laboral establecido por el centro penitenciario para cada uno de los puestos, los reclusos refieren que este se da en la moneda local costarricense, en efectivo y que se lo brindan directamente a ellos con una frecuencia de cada quince días. Indican los presos que para recibir el monto de dinero es indispensable dirigirse al departamento de contabilidad, presentar allí el carne de trabajador y firmar el registro que describen como una hoja de Excel. Aluden que en ocasiones ni es necesario presentar el carné porque ya los conocen.

Siguiendo lo previo, durante las entrevistas se pudo constatar que cada interno contaba con un carnet que lo identificaba como trabajador del puesto en específico, ya fuera misceláneo o soldador, por citar algunos ejemplos y que llevaba escrito también sus datos personales y el nombre del centro penitenciario. Cabe destacar que la portación de un carnet o tarjeta de identificación con los datos del trabajador es un documento, *per se*, muy utilizado tanto en el sector público como privado, para indicar que la persona trabajadora es parte de la fuerza laboral de la empresa o institución, otorga acceso a la misma, entre otros aspectos.

En relación con el monto de dinero recibido por cada uno de los internos, es claro que cuando a estos se les consulta sobre si reciben un pago por su trabajo y que si pueden describir la naturaleza del mismo, inmediatamente refieren que obtienen el pago directamente ellos y en colones, según los montos establecidos para cada puesto, de lo cual se evidencia que son conscientes de que ese dinero es a razón de las funciones que llevan a cabo, empero también que dicha retribución es muy baja y se percibe su lenguaje corporal incómodo al mencionar la suma dineraria, tornando la vista hacia el piso, de donde son entrevistados. Ninguno de los presos

indicó recibir una compensación salarial en especie, o recibir vouchers, fichas o vales como pago de su trabajo.

De las frases indicadas por los privados de libertad sobre el monto dinerario, que reciben, se transcriben las siguientes:

1. “es una bonificación o incentivo. No es un sueldo porque es poco, es un pago muy simbólico. He sido chofer y obvio se gana más, un carpintero bueno gana por semana 150.000 colones, eso le paga mi hermano a sus carpinteros”.

2. “no mucho, uno trabaja por terapia que se le haga más corto el tiempo. El día sale en 500 colones y la quincena en 7500 colones. En otras funciones como cocina y mantenimiento ganan como 800 colones por día. La cocina y mantenimiento es más pesado por las labores que tienen que hacer y solo tienen un día libre sea sábado o domingo, el horario es igual”.

3. “pago es en efectivo y directo, se necesita tener un carnet que es el de trabajo. La muchacha lo revisa y coteja con los días que trabajé y si falta me rebajan los días. Orientación se encarga de ver si alguien faltó a trabajar. Un misceláneo afuera gana mucho más, acá hay pocos espacios para trabajar”.

4. “recibo un pago simbólico por quincena, si se pudiera un poco más sería excelente ya que es solo 7500 colones. Los de mantenimiento y cocina ganan mucho más, 12500 colones”.

5. “7500 colones por quincena ¡es el salario más bajo que he recibido en toda mi vida! Si considero que hago un trabajo. No tengo cesantía, ni aguinaldo”.

6. “deberían pagar un poco más, es un riesgo al que uno se somete, hay puntos peligrosos como los andamios o la posibilidad de electrocutarse”.

En la siguiente tabla se muestran los puestos de trabajo y los elemento de prestación de servicio referente al modo y periodicidad de la retribución:

Tabla 5

Modalidad y frecuencia del pago que reciben los privados de libertad a razón del trabajo desempeñado, 2024.

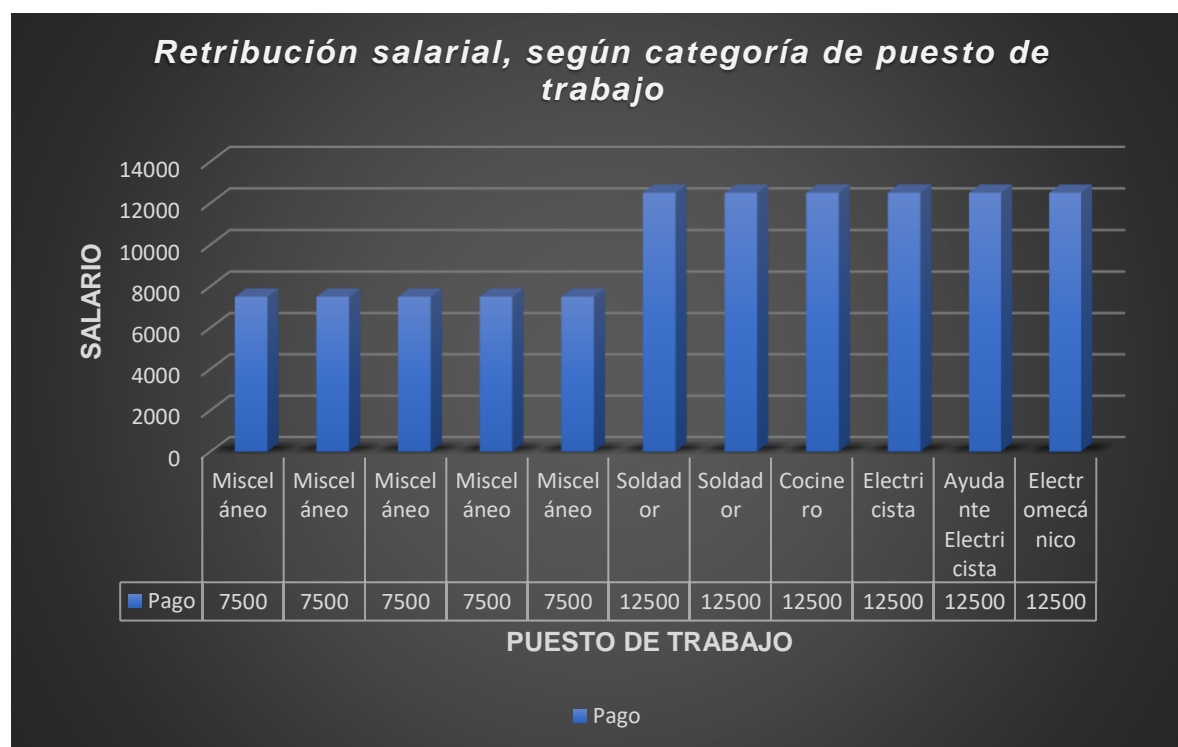
Puesto de trabajo	Modo de pago	Frecuencia de pago
Misceláneo	directo y en efectivo	quincenal
Cocinero	directo y en efectivo	quincenal
Soldador	directo y en efectivo	quincenal
Electricista	directo y en efectivo	quincenal
Ayudante Electricista	directo y en efectivo	quincenal
Electromecánico	directo y en efectivo	quincenal

Nota: Elaboración propia, para fines de investigación, 2024.

En este escenario nos encontramos con que el pago que reciben los misceláneos es el más bajo de todos los puestos entrevistados, el cual corresponde a un monto de 7.500,00 colones quincenales, siendo que el día estaría en 500 colones, mientras que labores de mantenimiento como electricista, soldador, ayudante de electricista y electromecánico, recibirían una compensación salarial más alta, con un monto de 12.500,00 colones en la misma frecuencia de pago, por

considerarse labores más “pesadas”. Para este último grupo de trabajadores, por un día de trabajo tendrían una retribución aproximada de 833 colones. El detalle de lo previo se visualiza en la siguiente figura:

Figura 4



Nota: Elaboración propia, para fines de investigación, 2024.

Como se muestra en la figura previa, aún el salario más alto que corresponde a las labores de mantenimiento, es muy bajo y en eso concuerdan todos los reclusos entrevistados, empero, cuando se le consulta a la encargada de orientación de seleccionar los reclusos, menciona que el pago realizado a los misceláneos está bien y que podría aumentarse la retribución para los puestos en los que existe una mayor responsabilidad y cuidado, y se refiere directamente a las actividades desempeñadas en cocina o las ejecutadas en la pulpería, indica “el de cocina y pulperos puede aumentarse porque la necesidad y la responsabilidad es diferente, tiene que tener más cuidado”.

Ahora bien, acá se deja en evidencia que el salario percibido por los trabajadores es insuficiente y muy lejos de alcanzar el salario mínimo de Ley. Si se toma como ejemplo a la categoría de misceláneo, por ser el puesto que más se encontró, durante las entrevistas, según el Decreto N°44293-MTSS del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, publicado Gaceta N°232, Alcance N°250 del 14 de diciembre 2023 y que empezó a regir el 01 de enero del 2024 se fijó un salario mínimo legal para un misceláneo en el sector privado, un monto de ₡358.609,50, con la clasificación laboral de “trabajador en ocupación no calificada”.

En ese sentido, hay un aprovechamiento del Estado costarricense con la remuneración que está cancelando a los privados de libertad, el cual es un salario denigrante, ni siquiera es competitivo uno con otro, y no concordante con el Convenio de la OIT, sobre política social, numero 117, en sus artículos 1 y 2, en los cuales, se recoge la ideología que todo país miembro, debe procurar el bienestar y desarrollo de su población para que se pueda mejorar su calidad de vida, y que por lo tanto esos elementos deben incluirse dentro de los planes de desarrollo económico. Por su parte, el ordinal 10 sobre la remuneración de los trabajadores y cuestiones afines, indica el deber de la fijación de salarios mínimos (1962).

Y, siguiendo la línea anterior, la importancia de establecer un salario mínimo es garantizar el que no existirá abusos en las retribuciones entregadas a los trabajadores, por su fuerza laboral, ya que la distribución de la riqueza no siempre se da de forma equitativa, de esta manera lo señala Navarrete:

con el transcurso del tiempo, ha quedado en evidencia que sin la existencia de los salarios mínimos resulta muy complejo, en primer lugar, proteger a los trabajadores contra el pago de remuneración insuficiente y, en segundo lugar, garantizar que las personas participen

de forma justa y equitativa en la distribución de las ganancias generadas con su labor.

(2022)

En la siguiente tabla se realiza el comparativo de ambos salarios en cuestión:

Tabla 6

Salario mensual percibido por la categoría de misceláneo, según estado o no de reclusión, 2024.

En reclusión	Sin reclusión	Diferencia
¢ 15000	¢358.609,50	¢343.609,50

Nota: Elaboración propia, para fines de investigación, 2024.

Según Navarrete, el salario mínimo posee una finalidad protectora, ya que se fija en función de que la persona trabajadora pueda solventar integralmente sus necesidades y las de su familia:

por salario mínimo se entiende el monto innegociable, irrenunciable e intocable que le corresponde percibir a toda persona trabajadora conforme a la categoría del puesto que desempeña en la práctica. Como lo indica este numeral, tiene como objeto asegurar una vida digna que permita al empleado cubrir sus necesidades materiales, morales y culturales, tanto personal como familiar. (2022)

La remuneración a razón de los trabajos desempeñados por los privados de libertad posee el respaldo del derecho internacional, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos avala que estas tareas sean retribuidas en forma adecuada y equitativa: “toda persona privada de libertad tendrá **derecho a trabajar**, a tener oportunidades efectivas de trabajo y **a recibir una**

remuneración adecuada y equitativa” (2008) (Énfasis propio). Ya que, se promueve que el reo tenga una disciplina laboral y se combata el ocio, siempre que el trabajo se ajuste a las capacidades del interno.

A nivel de Costa Rica, en lo referente al trabajo en general, siguiendo la tutela constitucional de los numerales 50, 56 y 57, se estipula que todo individuo a razón de sus labores debe percibir un salario mínimo que le brinde bienestar y una existencia digna, mismo respaldo se mantiene en el Código de Trabajo en el numeral 1, 162 y siguientes. (Código de Trabajo, 1943; Constitución Política, 1949)

Sobre la tutela del ordinal 1 del Código de Trabajo, alega Navarrete:

el objeto de regulación de este cuerpo normativo son los derechos y las obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, de acuerdo con los principios cristianos de Justicia Social. Dentro de estos principios cristianos de justicia social, está el principio de justa distribución. Dado que no puede existir capital o empresa sin trabajo, ni tampoco puede existir trabajo sin capital, la intención es que el fruto o la ganancia que surja como resultado de la fuerza combinada de ambos, se reparta entre las partes de manera justa y se atribuya a cada quien lo que le corresponde. (2022)

El Estado debe procurar el trabajo digno y remunerado para **TODOS**, sin exclusión de determinado tipo o grupo de personas, en concordancia con el Principio de Igualdad ante la ley y el de no discriminación laboral, estipulados respectivamente en el ordinal 33 y 68, de la Constitución Política y en los artículos 2 y 3 del Convenio de la OIT número 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación) del año 1958.

El Relación con ese mismo Convenio, sobre la no discriminación laboral, en su ordinal 1, éste indica que tal término comprende:

1.(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

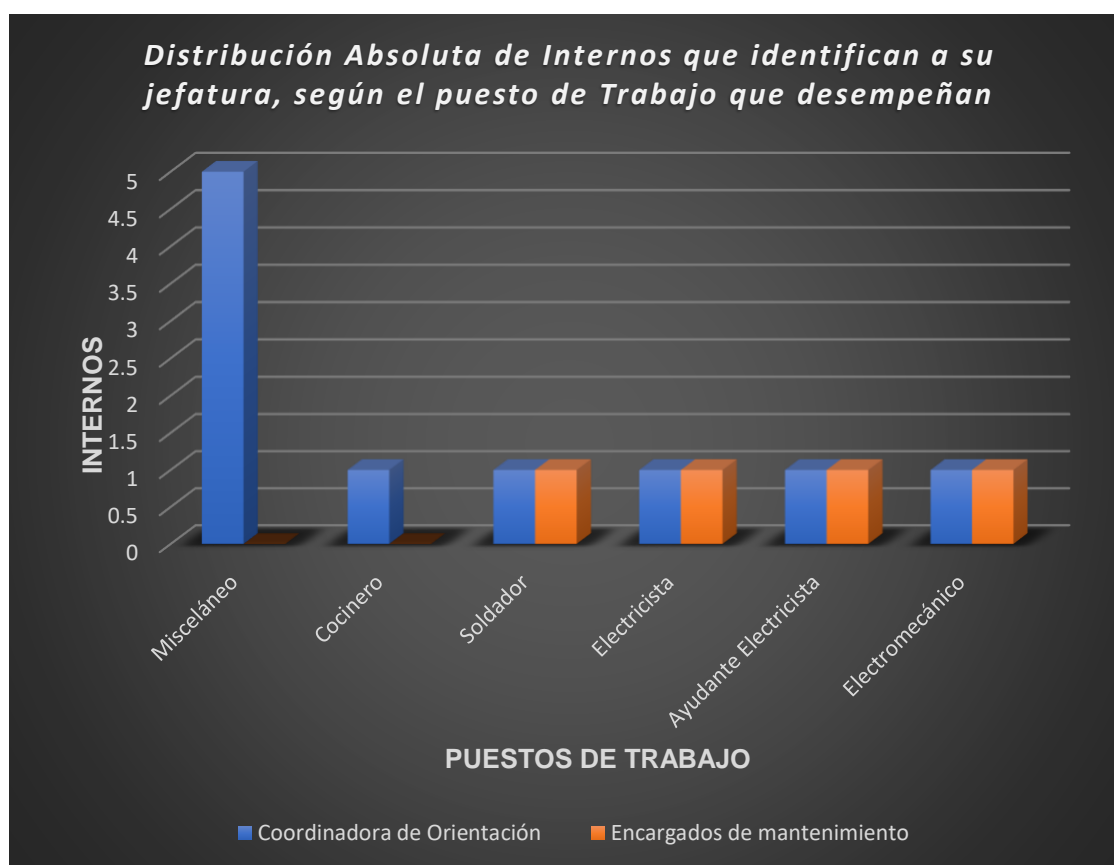
2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos *empleo* y *ocupación* incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

De la Subordinación Jurídica

Todos los internos, lograron indicar que poseen una jefatura, a cargo de monitorear sus funciones y coincidieron en que dicha persona se trata de la coordinadora de orientación, empero también indicaron que, las labores que los condenados ejercen son de confianza, entonces que, tampoco es que los anden vigilando.

Figura 5

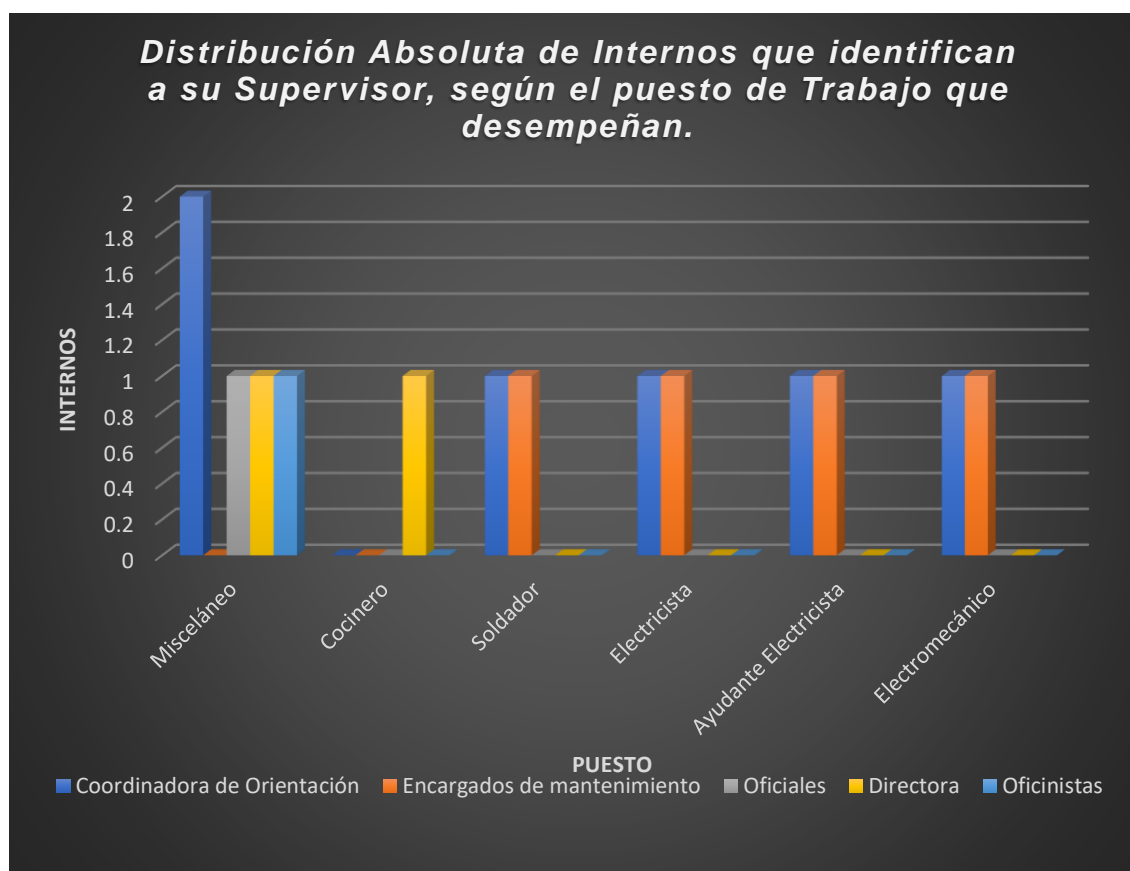


Nota: Elaboración propia, para fines de investigación, 2024.

En la figura previa, se demuestra que todos los internos identifican a su jefatura como la coordinadora de Orientación y refieren directamente el nombre, que por razones de confidencialidad, no se indica en este estudio, empero que consta en los instrumentos de

recolección de datos. Y, llama la atención que, el grupo de trabajadores que ejercen las actividades relacionadas con el área de mantenimiento consideran a esa figura de autoridad tanto a la coordinadora en mención como a los encargados de mantenimiento y esto es así por cuanto reconocen que son las personas que les indican las tareas específicas a desempeñar, ya que hay que recordar que estos últimos condenados en particular, no poseen una zona de trabajo única, sino que se desplazan en donde es requerido su servicio, incluso, uno de estos, cuenta con una autorización para salir del centro carcelario, bajo el llamado permiso fuera de perímetro. Otro recluso indica que la jefatura incluso puede decir en reunión algún aspecto o tarea.

Figura 6



Nota: Elaboración propia, para fines de investigación, 2024.

Por otra lado, los privados de libertad, refieren que realizan sus labores solos, que nos los vigilan, que los supervisores son los encargados de las áreas en donde ejecutan sus tareas, de esa forma, si bien reconocen la figura de autoridad como a la coordinadora de orientación, y a los dos encargados de mantenimiento, también, refieren que otros individuos, como los oficiales, la directora del Centro, o los oficinistas, pueden verificar el trabajo desempeñado.

Un aspecto de relevancia para destacar en este apartado, como pieza fundamental de la subordinación jurídica, es que los internos indicaron que al igual que el trabajo en libertad, ellos reciben una sanción por un trabajo que no sea realizado adecuadamente, y que dicha sanción puede acarrear una suspensión, el rebajo del día o la pérdida de privilegios, como el de permanecer en un pabellón más tranquilo a ser trasladado a uno de índole “bélica”.

Sobre las causas de suspensión de las ocupaciones retribuidas, el Reglamento del Sistema Penitenciario Nacional, establece que el interno puede ser separado del puesto en cumplimiento de una sanción disciplinaria penitenciaria y se debe designar otro recluso para el desarrollo de las funciones del puesto que ocupaba la persona bajo suspensión mientras ésta dure y que eso es responsabilidad de la dirección, cita la norma: “el ejercicio de las actividades de formación, **ocupación** y capacitación **remuneradas podrá ser suspendido** (...) En estos supuestos, la dirección **debe designar** a otra persona privada de libertad para el desempeño del puesto mientras dure la suspensión” (Decreto N^o40849, 2018).(Énfasis propio).

Nótese que, la norma faculta a la suspensión disciplinaria del trabajo retribuido de los privados de libertad, cuando han cometido una falta y deben ser suspendidos a causa de la misma, tal como lo establece la norma laboral para los trabajadores en condiciones de libertad. Por otra parte, el mismo Reglamento en su numeral 203 establece las causales para el cambio o cese de la actividad (2018):

Artículo 203.- Cambio o cese de la actividad. La actividad asignada podrá ser modificada o cesada por cualquiera de los siguientes motivos:

- a) Solicitud por escrito de la persona privada de libertad;
- b) Al finalizar la actividad que realizaba;
- c) Como sanción ante la comisión de faltas disciplinarias o delitos;
- d) Reubicación de la persona privada de libertad en un espacio que impida el desplazamiento al lugar donde desempeñaba sus actividades;
- e) Bajo rendimiento;
- f) Razones de salud;
- g) Ausencia injustificada de tres días consecutivos o por la ausencia alterna en tres fechas durante un mismo mes calendario;
- h) Razones de seguridad institucional debidamente justificada; o
- i) Rotación de funciones o puestos.

Cuando se trate de causales distintas a las señaladas en los incisos a), b), c) y d), la sección de Orientación elaborará un informe con los elementos de prueba pertinentes y hará la recomendación que corresponda a la dirección del centro, ámbito o unidad que deberá tomar la decisión final, justificando las razones de hecho y de derecho por las cuales ordena mantener, cambiar o cesar la actividad, que luego procederá a notificar a la persona privada de libertad.(s. p.)

La subordinación jurídica es un instituto que dota al empleador, de la facultad de dar órdenes, hacerlas cumplir y sancionar por ello y es uno de los elementos esenciales que se lograron identificar como parte de la relación laboral especialísima entre los privados de libertad y la Administración, en tanto esta última, en su potestad, les asigna a los reclusos, tareas

específicas que deben cumplir dentro de una jornada laboral, se les da los implementos de trabajo para hacer un buen desempeño de las actividades encomendadas.

Además, como componente sustancial de la subordinación se encuentra el instituto de la sanción y en este caso también, se logra identificar en este tipo de relación laboral, ya que, si los condenados, ejecutan alguna de las tareas de forma inadecuada o bien no se presentan a prestar el servicio, de dicha conducta, deriva una sanción que trae alguna consecuencia como es el rebajo del día, la suspensión (se limita al reo a realizar las labores por algunos días) o bien el cese laboral, en el cual se da por terminada la relación entre la Administración y el privado de libertad, lo cual implica devolverse al pabellón que los privados de libertad llaman “bélico”, con la pérdida absoluta de los privilegios accesorios (estar en un sitio más tranquilo, puesto de confianza, acceso a alimentación de mejor calidad).

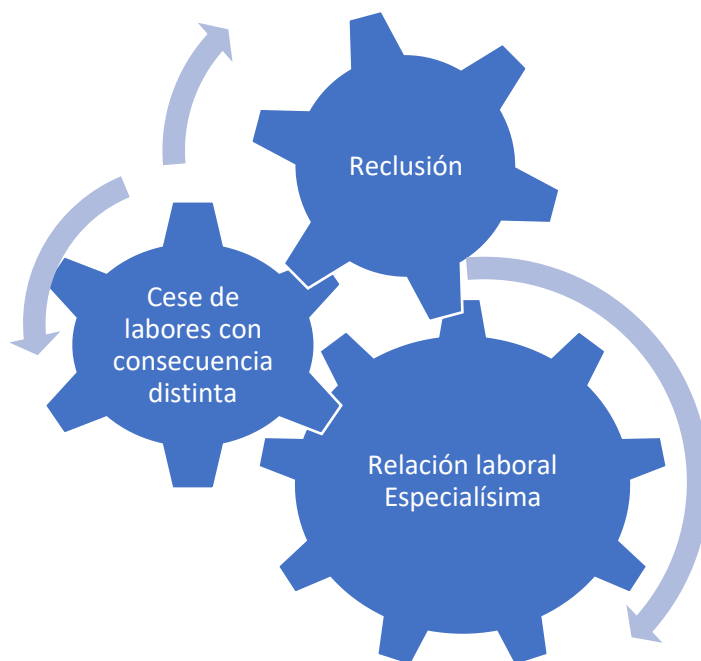
De los Elementos Constitutivos de la Relación Laboral

La relación laboral entre los privados de libertad del Centro de Atención Institucional Luis Paulino Mora Mora y la Administración posee una naturaleza jurídica **especialísima**, por cuanto dentro de la misma se identifican los elementos constitutivos de la relación laboral, como son: la subordinación jurídica, la prestación personalísima y la retribución, elementos que se dan dentro de la condición de reclusión que mantienen los privados de libertad. Se cumplen, además, los presupuestos de horario, días libres, pago con una misma periodicidad y un monto fijo establecido por las labores desempeñadas, en concordancia con el Código de Trabajo en sus en el articulado que va del 162 al 177, respecto a los conceptos de salario y salario mínimo, la periodicidad del pago por unidad de tiempo y el pago directo al trabajador o a su familiar. (Código de Trabajo,1943)

El termino especialísima, obedece a los efectos de la condición de reclusión del trabajador y, en segundo lugar, a que los supuestos de cese de las labores a causa del preso tendrían una consecuencia distinta al despido de una relación laboral común, tal como lo argumenta el doctrinario Olea y se reconoce en España como relación laboral especial por la Ley de Estatuto de trabajadores.

Figura 7

De las características de la Relación Laboral Especialísima, 2024.



Nota 1: Elaboración propia, para fines de investigación, 2024.

2: Las condiciones mencionadas de la Relación laboral especialísima, no son las únicas, empero si las más sobresalientes.

La premisa de que la Relación laboral entre los privados de libertad y la Administración es especialísima, obedece justamente, al presupuesto de que esta esta investida con un carácter

que se escapa a la estructura laboral común, es aludir a que su regulación es distinta a la tutela del trabajo de la persona en libertad, empero, no bajo el supuesto de que no existe una relación laboral, como la idea que desea impregnar antojadizamente la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia costarricense, sino a la ideología de que es un instituto que requiere un manejo diferente porque los presos están reclusos, pero, esa condición no hace que dejen de ser personas con derechos fundamentales, humanos y constitucionales.

Queda demostrado que la situación de reclusión, no exige la separación entre el derecho penal y el laboral, los presos durante su jornada de trabajo se encuentran en condición de “libertad del recinto o sección” de donde estarían reclusos si no estuvieran trabajando, son personas que se movilizan de un lado a otro por la confianza que el puesto de trabajo les otorga en sí mismo, incluso si no se pertenece al centro penitenciario en calidad de funcionario, sería difícil determinar quién es presidiario y de quien no lo es.

En ese aspecto, de la no separación del derecho penitenciario del laboral es muy acogida la ideología de aquellos doctrinarios que sostienen la premisa de que el preso **únicamente tiene restringida la libertad**, razón por la cual conserva el resto de sus derechos, por cuanto la reclusión no elimina las otras garantías que le son inherentes por el solo hecho de ser una persona (Carballo, 2020; Herrera, 2018; Juliano, 2013; López et al., 2016).

Acá en este estudio, no se niega la reclusión de los privados de libertad, ni tampoco los efectos derivados de la finalización de la relación a causa del preso, que bien están tutelados en el Reglamento del Sistema Penitenciario Nacional, lo que se recalca es que, como tal lo mencionó en su estudio Carballo, el trabajo en los centros penitenciarios tiene un objetivo

resocializador, que no implica una separación absoluta del derecho laboral con el penitenciario. (Carballo, 2020)

Por lo previo, no se pretenda a nivel de Costa Rica soslayar una relación laboral que sí existe, porque su carácter es especialísimo, por seguir adoptando la posición acomodaticia del Tribunal Constitucional y la Sala Segunda, para maquillar una explotación laboral, ya que la Administración costarricense saca provecho directo de los internos, tanto así que está evidenciado en este estudio, que no existe una contratación de mano de obra en condición de libertad, para ocupar las categorías de aquellos puestos, que son inherentes al funcionamiento normal del Centro Penitenciario, y porque no hay una contratación externa, porque simplemente sale ridículamente barato pagarle a personas en reclusión para ejercer esas tareas, que evidentemente le saldrán con un costo mayor al Estado, si contratará mano de obra no privada de libertad. Y, esto queda evidenciado en la comparación de salarios mostrada en la tabla 6.

El reconocer la relación laboral entre el Estado y las personas privadas de libertad no implica desnaturalizar el objetivo rehabilitador de las ocupaciones remuneradas en los centros penitenciarios, como sí lo señala el Tribunal Constitucional en el voto 5241-2002, más bien el no admitir, lo que ya de todas maneras sí existe y es evidente, conlleva a degradar jurídicamente y deshumanizar el derecho al trabajo y por ende a las garantías sociolaborales que le son inherentes, sin soslayar la dignidad humana.

Queda demostrado, en secciones previas (antecedentes y marco teórico), como en otros países sí se reconoce la relación laboral entre los presos y empleadores, aun cuando el trabajo en los centros penitenciarios tengan como principal fin el aspecto rehabilitador, resocializador o terapéutico, y esto es porque la persona no deja de ser un ser humano y con derechos y garantías,

por su condición de cárcel, tal como lo mencionó en su estudio el autor Rivas, la reclusión no es motivo para discriminar a una persona.

Siguiendo bajo la idea de que, el estar preso no es justificante para que el Estado otorgue un tratamiento distinto a los trabajadores en condición de reclusión, el planteamiento inicial de esta investigación era determinar si: ¿Cumple el trabajo remunerado realizado por los privados de libertad, del Centro de Atención Institucional Luis Paulino Mora Mora, con los elementos constitutivos de la relación laboral, tutelados por el artículo 18 del Código de Trabajo? Dichos componentes son reconocidos por la Sala Constitucional y la Sala Segunda, únicamente para los individuos en libertad.

La respuesta es sí, evidentemente queda demostrado que cumple con los elementos constitutivos de la relación laboral del ordinal 18 del Código de Trabajo, y, además, con los supuestos adicionales explicados líneas atrás sobre la jornada laboral, disponibilidad, frecuencia y modalidad de pago, que son abordados en la Norma Laboral. Ya lo dijo el doctrinario Fournier, que siempre que se cumplan estos supuestos se está frente a una relación laboral, aun cuando se le modifique el nombre para soslayar el pago de cargas sociales. (Fournier, 2018)

En este sentido para observar cómo sí se identifican los prepuestos del artículo 18 del Código de Trabajo, en la relación laboral especialísima, entre la Administración y los privados de libertad, véase cada uno de estos en un resumen por separado, ya que en secciones previas todos fueron abordados:

En el caso de **la prestación personalísima**, queda evidenciado que los privados de libertad cumplen con el instituto **intuitu personae**, como aspecto fundamental de la relación laboral, ya que son ellos mismos, quienes llevan a cabo las labores que le son encomendadas, las realizan directamente, sin que medie otra persona, y la obligación de realizar las actividades laborales recae de manera personal, individual y directa sobre aquel recluso que aceptó el trabajo asignado, aun cuando las instrucciones las pueda recibir por distintos medios, tal como lo avala en su doctrina Fournier (2018) y Ortiz (2020).

Sobre dicho elemento de prestación personal, se evidencia su carácter intransferible e intransmisible, porque el preso que fue asignado a tal oficio, es el que lo realiza, porque la contratación se da directamente con éste, lo cual es concordante con el Principio de Primacía de la Realidad, el cual alude, que, en derecho laboral, para reconocer una relación de trabajo, lo que prevalece es aquello que verdaderamente acontece. Sobre esta ideología, nos amplía el autor Espinoza:

En su párrafo segundo, en plena consonancia con el Principio de Primacía de la Realidad, el numeral 18 desarrolla la presunción iuris tantum de laboralidad de la relación entre aquella persona que presta sus servicios y la persona que los recibe. Si bien el principio mencionado encontró expresión positiva en el Código de Trabajo hasta la entrada en vigor de la Ley N°9343 “Reforma Procesal Laboral”, en el año 2017 (arts. 422 y 423), lo cierto es que su desarrollo jurisprudencial ha sido profuso, al ser un instrumento clave en el análisis de la naturaleza de las relaciones de trabajo. A modo de ejemplo, la Sala Segunda, mediante la resolución N°000999, de 21.09.2016, indicó que: “En derecho laboral rige el principio de primacía de la realidad, por lo que lo importante no es lo que se encuentra

escrito, sino lo que sucede en la realidad (...)”. Es importante destacar que la presunción de laboralidad, de conformidad con el art. 478 CT, implica que la persona que alegue la naturaleza laboral de la relación debe demostrar la prestación personal de los servicios. Una vez cumplida dicha carga probatoria, en estos mismos supuestos de determinación de la naturaleza de la relación, la presunción aplicará tanto ante la inexistencia de un documento contractual o cuando, ante la existencia de un documento, a este último se le haya dado una denominación distinta (reforzando la letra del párrafo primero cuando este indica que existe un contrato de trabajo sea cual fuere su denominación. En este último sentido se encuentra la posición de la Sala Segunda en la resolución N°00646, de 24.05.2017. (2022)

Por otra parte, el otro elemento sustancial para la existencia de la relación laboral es la **Retribución Salarial** en cualquier forma o modalidad, a razón de las actividades desempeñadas, indistintamente si se le disfraza el nombre llamándolo incentivo, beneficio, sueldo, estipendio, pago, recompensa, entre otros. Según indica Fournier, basta con que ésta sea en forma periódica y en el mismo monto, y cuya justificante sea la remuneración por las labores realizadas (2018) y en la normativa laboral costarricense, se avala dicha premisa cuando se tutelan aspectos de gran relevancia, tales como:

1. El salario se reconoce como la remuneración que el patrono está obligado a conceder al trabajador (artículo 162).
2. La cancelación del pago de forma periódica, indicándose expresamente: mes, quincena, semana, día u hora (numerales 164 y 177).
3. Uso de moneda de curso local para para realizar la retribución (ordinal 165), sin hacer uso de fichas, vales, cupones, entre otros, con el que se pretenda sustituir la moneda local (numeral 165).

4. El pago directo al trabajador o la persona que este refiera por escrito (artículo 171) (Código de Trabajo, 1943).

En este sentido, las labores que realizan los privados de libertad, si son remuneradas, se le brinda una compensación al recluso a razón de su trabajo, se le cancela esta de forma periódica cada quince días. Además, la Administración utiliza la moneda de curso local costarricense, para retribuir las tareas llevadas a cabo por el recluso, le hace el pago en efectivo y de forma directamente.

En relación con el pago directo tutelado en el numeral 171 del Código de Trabajo, indica Navarrete:

Con respecto a esta disposición, vale resaltar que el patrono tiene la carga de la prueba en la gran mayoría de temas propios de la relación de trabajo. Esto implica que es el empleador quien debe demostrar el pago del salario en tiempo y forma así como debe asegurarse de que el trabajador reciba la compensación acordada por ejecutar sus labores. En virtud de lo anterior, bajo el escenario de que el salario se pague en efectivo o por medio de cheque, este se debe entregar directamente al colaborador o bien, a la persona que este designe de manera expresa y por escrito. Esta autorización será válida para ese pago concreto y, bajo ninguna circunstancia, podrá entenderse que la misma autoriza a dicha persona a retirar el salario del trabajador de forma permanente. Por otra parte, en caso de que el salario se pague por medio de transferencia bancaria, la cuenta debe estar a nombre del trabajador y no es una buena práctica que se pague a una cuenta distinta, aun cuando el trabajador lo haya solicitado de forma expresa. Si el patrono no cuenta con el respaldo de dicha

autorización y ejecuta el pago en favor de otra persona, podría verse obligado incluso a pagar doble, en caso de que el trabajador reclame con posterioridad. (2023)

Por otra parte, nótese que inclusive el numeral 55 del Código Penal, llama salario a la retribución recibida por los privados de libertad en función del trabajo realizado: “Las labores de toda índole, que se realicen en el centro de adaptación social y fuera de él computarán en igual forma. **El salario** respectivo se abonará total o parcialmente para satisfacer la multa impuesta” (Código Penal, 1970, p.44) (Énfasis propio).

De esta forma, según indica Fournier, no importa el nombre que se dé al salario, ya que este es utilizado en diversas formas, arbitraria e intencionalmente, para no pagar las cargas sociales y no reconocer así el vínculo entre el patrono y el empleador, sin embargo, enfatiza el autor, con que el pago sea igual, en el mismo monto y en las mismas fechas, ya se considera una relación laboral (Fournier, 2018) y, ¿estos elementos de la retribución, acaso no es lo que queda demostrado que sucede con el trabajo remunerado de los privados de libertad del Centro de Atención Institucional Luis Paulino Mora Mora? La respuesta es bastante obvia.

Una persona labora para obtener un pago por el servicio brindado y el patrono debe cubrir ese monto por las tareas encomendadas, en este aspecto, hay una obligación en ambos sentidos. De lo previo, nos indica la autora Navarrete:

El Derecho del Trabajo tiene como origen la regulación del trabajo **asalariado**; es decir, regula la relación jurídica resultante del hecho de que ciertas personas presten su actividad laboral a cambio de una retribución y bajo la cobertura de un determinado negocio jurídico (contrato de trabajo). Lo anterior implica que, bajo el contexto de prestaciones jurídicamente libres, en que las partes pueden pactar las condiciones apegadas a ciertos mínimos, con el fin de, garantizar por un lado un ingreso digno y, por el otro, recibir el

resultado de la labor del trabajador a cambio; labor de cuyos resultados se apropia (...). En virtud de lo anterior, en la relación de trabajo median dos sujetos, dos objetos y dos obligaciones. Al ser una relación bilateral, siempre mediarán los dos sujetos; a saber: el trabajador y el empleador. Estos se obligan recíprocamente por medio de las dos obligaciones: la prestación laboral y la prestación retributiva y se entregan o reconocen dos objetos: por un lado, se tiene el trabajo como bien inmaterial unido indisolublemente a la persona trabajadora que lo ejecuta y, por el otro, la retribución, como elemento esencial del contrato de trabajo, al ser un contrato oneroso. Estas obligaciones recíprocas y sinalagmáticas se explican una en relación con la otra. Se presta el trabajo con el fin de percibir una retribución y dicho pago se reconoce a cambio de los resultados de la labor prestada por el trabajador. Conforme al art. 1 del Convenio sobre la Protección del Salario, 1949 (Convenio N°95), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “[...] *el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar*”. (Organización Internacional del Trabajo, 1949) En otras palabras, el salario es lo que el trabajador recibe como contraprestación de su trabajo; por lo tanto, comprende la totalidad de beneficios o ventajas materiales que se otorgan a raíz de su desempeño, o bien, todo lo que se reconoce de forma habitual y sostenida como retribución del trabajo prestado. De igual forma, un elemento clave para definir si el pago o beneficio tiene carácter salarial es que se haya definido contractualmente como contraprestación de los servicios prestados por el trabajador. La

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que el salario de un trabajador del sector público o privado es un derecho fundamental, como forma de garantizar y respetar su dignidad. Esto surge como consecuencia del indudable carácter oneroso del contrato de trabajo, lo cual acarrea que el salario se constituya en uno de los elementos esenciales de dicho contrato. (2022)

Por último, en lo referente a la **Subordinación Jurídica**, se está acá frente a un instituto que regula la forma en que el trabajador debe acatar las instrucciones de índole laboral que emanen de la dirección de su empleador. En este sentido, los condenados, acatan las órdenes que se les da para el cumplimiento de las labores, dando cumplimiento a las mismas en aquellas secciones de trabajo en las cuales deben realizar las actividades específicas, es decir, realizan aquellas tareas por las cuales se les asignó el puesto de trabajo. Por ejemplo los misceláneos, conocen que están obligados a llevar a cabo tareas de limpieza, sea esta de servicios sanitarios, paredes, pisos, pasillos, entre otras, porque esas son las actividades que en la que se basa la prestación del servicio. Por su parte los soldadores y electricistas, llevan a cabo las tareas que les son encomendadas, así con cada una de las categorías de trabajo.

Siguiendo con lo previo, como parte de la Subordinación Jurídica, el empleador, no solamente da órdenes, sino que también tiene la facultad de hacerlas cumplir y sancionar por ello a los individuos que se obligaron con este patrono a prestar sus servicios. En el Código de Trabajo se estipula que una persona se obliga a prestar los servicios o ejecutar una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada en esta. (Código de Trabajo, 1943) Así las cosas, los presidiarios que trabajan de forma remunerada, también cumplen con estos presupuestos, en el tanto que la Administración hace que las tareas se cumplan de forma

satisfactoria, ya que lo contrario acarrearía una sanción a razón de una prestación inadecuada del servicio.

La sanción disciplinaria por llevar a cabo una tarea de forma inadecuada, o incurrir en una conducta no deseada, tiene como consecuencia el rebajo del día, la suspensión o bien el cese laboral. En esta última, se da por terminada la relación entre la Administración y el privado de libertad, lo cual es tutelado en los ordinales 202 y 203 del Reglamento del Sistema Penitenciario Nacional.

Entre los privados de libertad y la Administración concurren todos los elementos de la relación laboral, tal como se da en la estructura del trabajo común, por lo cual soslayar el vínculo laboral entre estos involucrados, por la condición de privación de libertad que mantienen los primeros sería una exclusión laboral, tal como la plantea Herrera (2018) y un individuo recluido no debe ser marginado por la sociedad y el Estado (Rivas, 2022). Además, el trabajo penitenciario no puede ser visto únicamente con un fin resocializador, porque en realidad, a partir de éste se obtienen los otros objetivos citados previamente, y no es una práctica que no se esté dando en otros países Latinoamericanos, como Nicaragua y Argentina, por citar algunos ejemplos.

En concordancia con lo antes mencionado sobre los elementos constitutivos de la relación especialísima entre los privados de libertad y la Administración, se presenta la siguiente tabla resumen con el objeto de visualizar mejor dichos supuestos:

Tabla 7

Elementos constitutivos de la relación especialísima entre la Administración y los privados de libertad del Centro Penitenciario Luis Paulino Mora Mora, 2024.

Elemento	Se identifica	Cómo se identifica
Prestación Personalísima	Sí	<ul style="list-style-type: none"> • Los privados de libertad cumplen con el instituto intuitu personae. • Cada preso realiza directamente las labores, sin que medie otra persona. • La obligación de realizar las actividades laborales recae de manera personal, individual y directa sobre aquel recluso que aceptó el trabajo asignado. • Carácter intransferible e intransmisible. • El salario se da al recluso a razón de su trabajo. • El pago se le cancela de forma periódica: quincenal.
Retribución salarial	Sí	<ul style="list-style-type: none"> • El pago se hace directamente al privado de libertad. • El pago es en efectivo en la moneda de curso legal.

Subordinación Jurídica

Sí

- La Administración brinda instrucciones.
- Los reclusos acatan las órdenes que se les da para el cumplimiento de las labores.
- El empleador tiene la facultad de hacer cumplir las órdenes.
- La Administración puede sancionar a los obligados a la prestación del servicio.
- La sanción puede ser rebajo del día, la suspensión o el cese laboral.

Nota: Elaboración propia, para fines de investigación, 2024.

Ante el escenario previo, es lamentable, como se evidencia que en Costa Rica, las políticas carcelarias y el Sistema Penitenciario, refleja un estancamiento y si bien, no es el objeto de la investigación en curso, sí es importante destacar que previamente, el Código Penal incluía expresamente el derecho al trabajo remunerado y el deber del Poder Ejecutivo de determinarlo, considerando las necesidades básicas del individuo en reclusión, así literalmente citaba el numeral 57 de la Ley N°368 (1941):

El trabajo será remunerado. Corresponde al Poder Ejecutivo la facultad de **determinar a su arbitrio los salarios**, tomando en cuenta que el penado debe indemnizar con su trabajo los gastos que ocasiona al establecimiento. El producto de la remuneración será inembargable y se entregará al penado al recobrar su libertad, salvo las cantidades parciales que los reglamentos destinen a **satisfacer necesidades personales**

del reo y prestaciones alimenticias perentorias, cantidades que en conjunto no podrán exceder de los dos tercios de la remuneración. Caso de muerte del penado, se entregará el peculio al cónyuge sobreviviente, a los hijos o a los padres, y si careciere de estos parientes, se estará a lo que estatuye la legislación civil.(s. p.) (Énfasis propio).

Así las cosas, lo expuesto previamente en el ordinal 57, permite cuestionarse, si se lesiona el Principio de Progresividad de los derechos fundamentales y si el derecho a un trabajo remunerado del privado de libertad, avanza en retroceso, como con acierto lo señala la autora Marco (2017): “la historia de la imposición del trabajo al reo es una historia que, más que pronto que ser lineal, avanza en retrocesos” (p. 45).

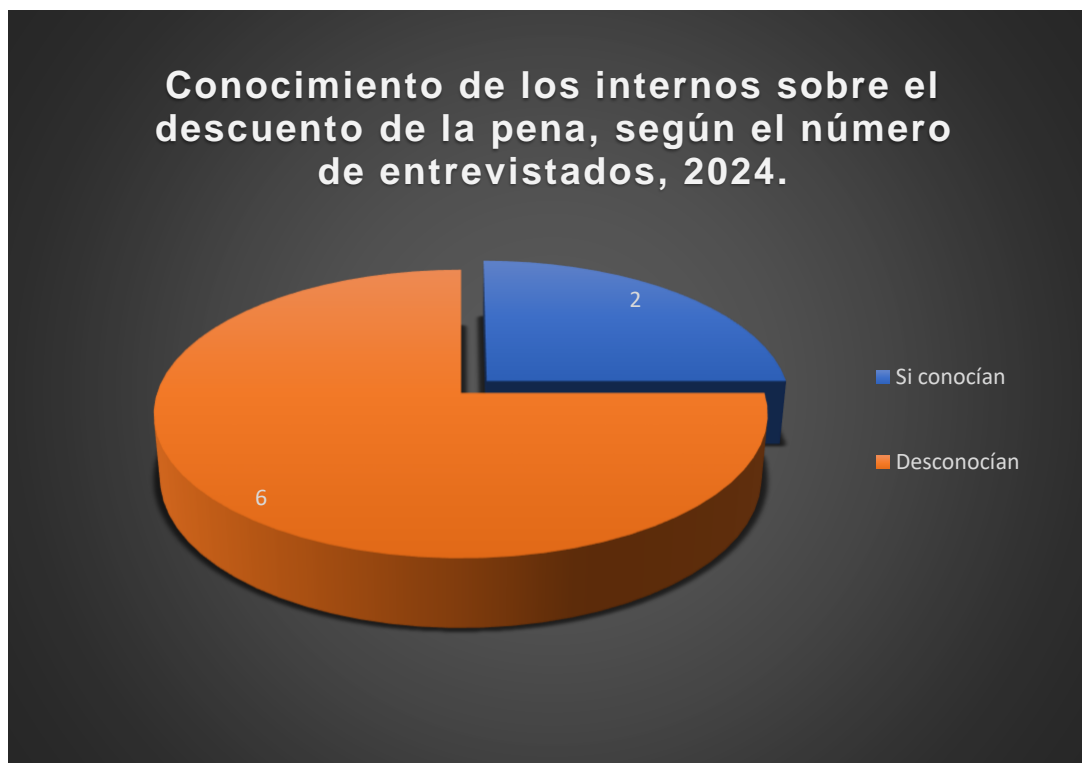
Del Descuento de la pena y los motivos por los cuales se trabaja

El trabajo penitenciario costarricense, versa sobre la tutela del numeral 55 del Código Penal, la Ley de Creación de la Dirección General de Adaptación Social N⁰4762, el Decreto ejecutivo N⁰40849 del 9 de enero del 2018, Reglamento del Sistema Penitenciario Nacional e Instrumentos y Convenios internacionales, para brindar a los internos, la facultad de ejercer labores, que les otorgue el descuento de la pena, siempre que estos hayan cumplido la mitad de su condena. Se autoriza por Ley al Instituto de Criminología a ser el órgano técnico-asesor para autorizar el descuento de la pena. (Código Penal 1943, Decreto N⁰40849)

Y siendo que se busca la rehabilitación del preso y minimizar el ocio en los centros carcelarios es que dicha normativa supra citada reconoce el derecho al trabajo de los internos, así como el derecho al descuento de la pena que se subsume del primero. Empero en la realidad, el ejercicio de ese derecho está limitado a la capacidad instalada del centro penitenciario y, además, hay un desconocimiento entre los reclusos sobre que ese trabajo les permita descontar la pena impuesta. En el estudio realizado se evidenció que el setenta y cinco por ciento de los

entrevistados desconocían que su trabajo aportaba al descuento de la pena, no recibieron información al respecto ni a nivel del centro penal ni por parte del área legal.

Figura 8



Nota: Elaboración propia, para fines de investigación, 2024.

El que un setenta y cinco por ciento de los internos entrevistados, no supieran que las labores que desempeñan aportan al descuento de la pena, se explica a que el motivo por el cual los condenados buscan ejercer una labor remunerada, no es únicamente el beneficio de disminuir los días cárcel, si no que responde a la necesidad de mejorar sus condiciones carcelarias, minimizar los conflictos con otros reclusos o el contacto directo con aquellos que ellos mismos describen como problemáticos, tener acceso a una alimentación de mejor calidad y en condiciones de consumo más tranquilas y apegadas a la dignidad humana, obtener un trato diferente (acceder a puestos de confianza) y estar en otros pabellones alejados de zonas

peligrosas, como el llamado “Barrio Chino”, el cual comentan es un lugar bélico, dado las situaciones que allí se desarrollan, como las peleas entre presos, el consumo de drogas y la prostitución por intercambio de sustancias de consumo ilícito.

Algunas frases indicadas por los presos cuando se les consulta sobre el motivo por el cual empezó a trabajar destacan:

1. “Porque mi familia no se tenga que exponer hacer filas y estar expuesta a que los maten. Como yo trabajo me tienen en casona y allí mi familia no se expone”.

2. “Para que el tiempo se haga más corto, mantenerme ocupado y porque me ayuda para el descuento”.

3. “Para estar en el pabellón, el detalle es lidiar con gente incómoda o que anda en otras cosas, la intolerancia. Se dan muchos problemas cuando se ve la televisión, el trabajo es terapia y para estar alejado de la gente problemática, ya que hay mucha droga y puñales. El pabellón de Barrio chino es muy problemático”.

4. “Por el impacto social (...) acá es horrible, está mejor un indigente”.

Con las frases previas, se denota que inclusive toman en cuenta no solo su propia integridad, sino también la de sus familiares y que prefieren estar lejos de zonas conflictivas. Por su parte, la encargada de orientación que fue entrevistada, comenta que la razón por la cual los presos deciden trabajar, está ligada a que desean solventar necesidades de distintas índoles, aquellas básicas, tanto económicas como alimentarias, en esta última reconoce que los que laboran en cocina tienen acceso a una mejor alimentación, esto es concordante con lo que los presos mencionaban en comentarios abiertos, que tienen la necesidad de ayudar a sus familias, por ejemplo uno de ellos tiene una parentela especial, por cuanto tiene dependencia permanente

dado las patologías que enfrenta y alude “muchas veces se ven en penurias para sacarlo adelante, me gustaría apoyarlo, pero el pago de mi trabajo no alcanza y eso me preocupa”.

Según los entrevistados, el pago es definido por la Administración, la cual establece el tipo de plaza y el monto. Y en este estudio se evidencia que la remuneración que reciben los privados de libertad del Centro Penitenciario Luis Paulino Mora Mora, no es solamente insuficiente sino degradante, reduciendo el derecho del trabajo, desnaturalizando los elementos de la relación laboral, siendo un pago incapaz de colaborar con la solvencia de las necesidades propias de cualquier ser humano, y además imposibilita la rehabilitación y el apoyo al aspecto social del interno.

Y, en síntesis, los motivos principales por los cuales los privados de libertad solicitan una oportunidad para desempeñar un trabajo en específico, radica en su necesidad de mejorar sus condiciones carcelarias, verse libre de conflictos con otros reclusos, tener acceso a una alimentación de mejor calidad, tener un trato más digno y estar alejados de lugares que ellos mismos describen como bélicos, para proteger su integridad y la de sus seres queridos. En este sentido el fin rehabilitador del trabajo, se ve limitado no solo a las razones reales por las cuales los internos deciden incursionar en las tareas laborales, sino además al hacinamiento y la insuficiente capacidad instalada de puestos de trabajo en el Centro, y lo mismo no es otra cosa que un tipo de trabajo moderno forzado, ya que el recluso opta por el trabajo con ocasión de resguardar su integridad y la de su familia, situación que se logra igualmente identificar en el estudio de Gwan realizado en el Centro de Atención Institucional Antonio Bastida de Paz ubicado en Pérez Zeledón, cuando el autor indica que, el fin resocializador de las labores penitenciarias no se alcanza en tanto que el interno no escoge libremente su trabajo, sino que lo hace sujeto a recibir un trato más privilegiado y mejorar sus condiciones carcelarias.

En relación con lo dicho, para los privados de libertad, el objeto principal de conseguir un puesto de trabajo, no radica en la rehabilitación, si no en las razones supra citadas.

De la Rehabilitación

En las políticas carcelarias, el sistema penitenciario, la posición del Tribunal Constitucional y la Sala Segunda, defienden que la finalidad que se persigue con las ocupaciones que desempeñan los privados de libertad, es la rehabilitación del preso, que se nutra de disciplina, sin tener un trabajo forzado o aflictivo, pero, que si lo mantenga ocupado para evitar el ocio y que la Administración debe procurar, por ende, mantener a esta población recluida en actividades, ya sean estas de índole educativa, capacitación o laboral. Esta última, no obstante, ha tomado un rumbo, en el cual no se reconoce la relación laboral, sino que está permeada de justificantes para disfrazar la explotación de trabajo a la que son sometidos los internos del centro penal.

El objetivo de reeducar a la persona privada de libertad, ha sido el primordial para la legislación costarricense, sin embargo, ese fin de rehabilitar a aquella persona cuya conducta delictiva es reprochable, por cuanto incumplió una norma, no versa sobre la realidad, el Estado no tiene una finalidad única con el trabajo desempeñado por los presos. Hay un aprovechamiento evidente, ya que, al disponer de la fuerza laboral de los presidiarios eludiendo lo propio para brindar el servicio público, no solo se vale de la condición de vulnerabilidad del privado de libertad, sino que se evita la ardua tarea de contratar el personal externo requerido para atender las necesidades propias de un recinto carcelario.

El Estado tiene un objetivo económico y utilitario, en el sentido que, las tareas penitenciarias, son una herramienta para la producción de ingresos, reducción de gastos carcelarios, y la elución al no uso del presupuesto para disponer de capital humano en condición de libertad.

Por otra parte, está la finalidad organizativa, la Administración ejerce un control sobre los privados de libertad que trabajan, ya que estos se mantienen ocupados durante la ejecución de las actividades presidiarias. Al respecto, indica el autor Gwan (2018):

el trabajo penitenciario no tiene una finalidad única ni prioritaria en la resocializadora de los reclusos, siendo que, tal y como fue expuesto en la historia de este instituto carcelario, muchas veces el fin reformador del empleo de la mano de obra presidiaria fue condicionado o superado por un fin económico por parte del Estado, incluso llegando a situación de sobreexplotación manufacturera de las personas reclusas. (p.24)

Este fin rehabilitador no se alcanza, tal como lo expresaron los internos entrevistados, que por el ambiente nunca se llegan adaptar, y ello es concordante con el estudio de Gwan en uno de los centros penales de Costa Rica. El autor logró determinar que el fin resocializador de las labores penitenciarias no se alcanza en tanto que el interno en realidad no escoge libremente su trabajo, sino que lo hace sujeto a recibir un trato más privilegiado y mejorar sus condiciones carcelarias (2018), y lo previo quedó demostrado en los motivos por los cuales en verdad, los reclusos deciden ejercer tareas remuneradas.

Así las cosas, por los motivos antes mencionados, se realza la importancia de reconocer el trabajo de la persona privada de libertad, más allá de un fin rehabilitador, se debe admitir este de forma integral, con el aspecto de dignidad humana, el sentido de pertenencia a la sociedad y

la no discriminación, pero para ello se requiere que las labores realizadas por los internos tengan un salario adecuado, en donde se respete la tutela de la ley de salarios mínimos, y que el interno pueda inclusive hacer uso de su retribución, ya que según el Convenio de la OIT, número 95 en su artículo 1 y siguientes, estipula la protección a los trabajadores para la disposición de su salario, el pago en efectivo y directo y la no limitación del uso de la remuneración a causa de la parte patronal (1949).

Es deber del Estado de resguardar las garantías, derechos fundamentales y humanos de todos los grupos, sin dejar de lado, aquellos que tienen una condición de vulnerabilidad, como los privados de libertad, por cuanto se ha plasmado sus condiciones a lo largo de esta investigación.

Del derecho al trabajo surgen otros derechos que permiten el desarrollo y bienestar humano, tan tutelado a nivel constitucional en los artículos 50 y 56, y plasmado en diversos instrumentos internacionales, como los citados a lo largo de este estudio, y al cual se adiciona la opinión consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sobre la Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, cuando afirma: “existe un conjunto de derechos laborales fundamentales que se derivan del derecho al trabajo y constituyen un núcleo fundamental del mismo” (2003). Es así como no se puede separar el derecho al trabajo de los otros derechos que *per se* derivan de este y por el contrario se hace indispensable su protección para evitar prácticas inadecuadas, pues como señala la misma opinión consultiva: “En el plano laboral, a pesar de las medidas legales adoptadas y de las acciones ejecutivas, lamentablemente se presentan algunas situaciones de trato menos favorable para los trabajadores inmigrantes ilegales” (2003). Y el trabajo de los privados de libertad no escapa a dicha condición de fragilidad.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Para presentar de forma clara y concisa la información más relevante en el desarrollo de la investigación, se muestran las siguientes conclusiones:

1. La relación laboral entre los privados de libertad del Centro de Atención Institucional Luis Paulino Mora Mora y la Administración, posee una naturaleza jurídica especialísima, dentro de la cual se identifican los elementos constitutivos de la relación laboral, como son: la subordinación jurídica, la prestación personalísima y la retribución.
2. La naturaleza especialísima de la relación laboral entre reclusos y la Administración, está dada a la restricción de libertad que tienen los primeros y a las consecuencias sancionatorias que la Administración como patrono puede imponer.
3. La relación laboral especialísima entre los privados de libertad y la Administración cumple con otros presupuestos laborales como el cumplimiento de horario, disponibilidad, periodicidad y modalidad de pago, por las labores desempeñadas.
4. Existe una relación laboral especialísima carcelaria, en donde las partes involucradas, son, la Administración como patrono, que requiere cumplir funciones propias del servicio público y supe la necesidad, al contratar acomodaticiamente al interno del centro penal para la realización de labores ordinarias, con una retribución no proporcional. Este último sería la otra parte de la relación.
5. Se evidencia un aprovechamiento de la Administración al contratar a los internos del centro penal eludiendo lo propio para brindar el servicio público y valiéndose de la condición de vulnerabilidad del privado de libertad.

6. El no contratar el personal necesario para atender las necesidades propias de un centro penal y aprovecharse de los internos conlleva, además, a un enriquecimiento ilícito.
7. La contratación fuera de ley, bajo condiciones no adecuadas y deshumanizantes, encamina a la desnaturalización de los elementos de la relación laboral.
8. Socialmente hablando, al interno se le obstaculiza uno de los fines penales, el cual es la reinserción a la sociedad, ya que si dignamente recibieran un salario tendrían la percepción de ser personas que coadyuvan con las necesidades familiares y personales, implicando un arraigo familiar pese a la privación de libertad.
9. Los internos solicitan trabajo para mejorar integralmente sus condiciones carcelarias, recibir un trato más digno y contribuir para sí y sus familias, por lo cual el fin rehabilitador, deja de ser el objeto principal para estas personas recluidas.
10. El trabajo remunerado del privado de libertad no persigue una finalidad única, por cuanto hay un ahorro del presupuesto ordinario de la Administración, a raíz de las labores que realizan los reclusos.
11. Los privados de libertad consideran que la retribución que reciben es insuficiente, mientras que la Administración considera que está bien.
12. La percepción de la población carcelaria, vista desde la óptica de los libros o las noticias, dista de la realidad que se encuentra en ella.
13. Las relaciones laborales tienen una relación íntima y necesaria con los factores de producción sea capital, propiedad y trabajo, siendo estos los elementos de sostenibilidad del sistema económico de un país.
14. Las relaciones laborales, además, conllevan los elementos necesarios con la familia y la sociedad, según indica el artículo 56 de la Constitución Política, lo que no debe de seguir

aplicándose pese a una condena de privación de libertad. No debe ser limitado en los otros derechos fundamentales, que están dentro de su ámbito fundamental, entre ellos el trabajo.

15. Una cosa es una colaboración para con el sistema, en donde los reos puedan ayudar esporádicamente (servir comida o ayudar con una fuga de agua, o con el ornato y aseo de los recintos), al establecimiento de una relación laboral, disfrazada del instituto de rehabilitación.
16. La Administración posee un trabajador con arraigo y se aprovecha de la vulnerabilidad que el mismo presente en relación con el sistema.

Recomendaciones

Dado que, durante toda investigación, hay aspectos de gran relevancia que no pueden ser estudiados por limitaciones temporales o de otra índole, o, porque escapan al objeto de estudio, por tales circunstancias es que se plantean las siguientes recomendaciones, para que se puedan tomar en consideración para futuros estudios:

1. Investigar cuántos recursos tendría que invertir el Estado y/o la empresa Privada en salarios mínimos y cargas sociales, para el mantenimiento habitual de los Centros penales, si no hubiese reos que realicen labores que se pueden encomendar a personas no privadas de libertad y ubicadas dentro de una planilla de un trabajador común. Y si esta conducta, de emplear reclusos para hacer las labores, no está siendo una competencia desleal para los trabajadores no privados de libertad.
2. Investigar qué cantidad de reclusos logran realmente rehabilitarse y cuántos vuelven a reincidir, cuánto le cuesta esta conducta, derivada del Sistema carcelario y Políticas penitenciarias, al Estado.
3. Analizar la evolución histórica, política y económica que han llevado a las distintas reformas del numeral 55 del Código Penal y determinar si las mismas significan un avance o un retroceso para el Sistema Penitenciario.
4. Elaborar una demanda contra el Estado Costarricense interpuesta ante el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos, en la cual se obliga al Estado costarricense a darle sustento jurídico dé sustento a la relación laboral entre los presos y el Estado de Costa Rica, con la petitoria que se otorgue a los primeros, todas las garantías socio-laborales.

5. Promover la elaboración de un Reglamento que desarrolle jurídicamente la variación proyectada del numeral 55 del Código Penal, actuación administrativa que deberá ser realizada por el Poder Ejecutivo.

Y, por último, con el fin de establecer un impacto que contribuya al reconocimiento de la relación laboral especialísima entre los privados de libertad y sus empleadores, se propone la iniciativa de reforma que se presentará adelante, no sin antes indicar que el propósito es que los internos de los centros penales gocen del resto de las garantías laborales, que también poseen los trabajadores en condición de libertad. Lo previo, porque ningún individuo en reclusión debe ser marginado por la sociedad y el Estado (Rivas, 2022) y porque como indica Juliano: “El preso solo tiene restringida la libertad ambulatoria, no el resto de los derechos” (2013, p.1).

En base a lo previo se presenta el ordinal 55 del Código Penal vigente y posteriormente la propuesta de reforma:

Numeral 55 del Código Penal Vigente

El Instituto de Criminología, previo estudio de los caracteres psicológicos, psiquiátricos y sociales del interno, podrá autorizar al condenado que haya cumplido por lo menos la mitad de la condena, o al indiciado, para que descunte o abone la multa o la pena de prisión que le reste por cumplir o que se le llegue a imponer, mediante el trabajo en favor de la Administración Pública, de las instituciones autónomas del Estado o de la empresa privada. Para tal efecto, un día de trabajo ordinario equivale a un día multa y cada dos días de trabajo ordinario equivalen a un día de prisión. Las labores de toda índole, que se realicen en el centro de adaptación social y fuera de él computarán en igual forma. El salario respectivo se abonará total o parcialmente para satisfacer la multa impuesta. El interno gozará de los beneficios que el Estado y sus instituciones otorguen a los

trabajadores, **aunque no existirá relación laboral** entre el empleador y el empleado interno. (Código Penal, 1970, p.44) (Énfasis propio).

La propuesta de reforma al ordinal supra citado, sería la siguiente:

Numeral 55 del Código Penal Propuesta de Reforma

El Instituto de Criminología, previo estudio de los caracteres psicológicos, siquiátricos y sociales del interno, podrá autorizar al condenado que haya cumplido por lo menos la mitad de la condena, o al indiciado, para que descuente o abone la multa o la pena de prisión que le reste por cumplir o que se le llegue a imponer, mediante el trabajo en favor de la Administración Pública, de las instituciones autónomas del Estado o de la empresa privada. Para tal efecto, un día de trabajo ordinario equivale a un día multa y cada dos días de trabajo ordinario equivalen a un día de prisión. Las labores de toda índole, que se realicen en el centro de adaptación social y fuera de él computarán en igual forma.

Para los efectos laborales, cualquier vínculo de trabajo que se diera con privados de libertad, debe ser considerada una relación laboral especialísima, en la cual, debe la parte patronal garantizar todos los derechos y beneficios que deriven de la misma. El salario que el interno reciba a razón de sus labores, no será menor al mínimo fijado por la Ley de Salarios mínimos y su respectivo Decreto; y éste podrá ser abonado parcialmente para satisfacer la multa impuesta según corresponda por Ley; y, para atender las necesidades básicas de la persona privada de libertad y de todos aquellos individuos que dependan de él.

Con la reforma previa, no solamente se cubre el derecho al trabajo del privado de libertad, sino el reconocimiento de las garantías sociolaborales y beneficios derivados de una relación laboral, en este caso particular, de carácter especialísima. Por otro lado, la iniciativa estaría incorporando la dignidad humana y la pertenencia familiar de toda índole, ya que un individuo por su condición de reclusión no deja de ser padre, madre, hijo, tío, entre otros. En síntesis se contempla el derecho a una retribución por las labores desempeñadas, empero digna, y tutelada dentro del marco legal.

REFERENCIAS

Doctrina

Acevedo, M. (2023). El Sistema Penitenciario en el contexto de la Política Criminal actual.

Revista De Ciencias Sociales, (105). <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/54413/55110>

Archila, B. (2021). El Trabajo penitenciario en Colombia. Desarrollo jurisprudencial de la Corte

Constitucional sobre el derecho al trabajo penitenciario desde 1992 hasta el 2020. *Razón crítica*, (11), 97-126. <https://doi.org/10.21789/25007807.1789>.

Ávila, F. y Sozzo, M. (2022). El «preso-emprendedor». Responsabilización y cogobierno en la

prisión de Punta de Rieles en Uruguay. *Delito y sociedad*, 31(53), 22- 25 <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.14409/dys.2022.53.e0058>

Bello, C., Jara, M. y Gallardo, A. (2004). *Reos-obreros y empresarialidad en los talleres*

carcelarios: un ejemplo de las transformaciones económico-sociales en Chile (1875-

1914). [Anuario de pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio Universidad de Chile.

https://anuariopregrado.uchile.cl/articulos/Historia/Anuario_Pregrado_Reos_obreros.pdf

Briones, E. (2022). Comentario al Artículo 11 del Código de Trabajo de Costa Rica. Click

Legal. Click Legal by NSdL, S.L. <https://www.clicklegal.app>

Cabanellas, G. y Flaibani, C.(1998). *Diccionario de Derecho Laboral (Ira ed.)*. Heliasta S.R.L.

Capelo, K. (2016). *El Derecho al trabajo de las personas privadas de la libertad*. [Tesis de grado, Universidad Regional autónoma de los Andes]. Repositorio UNIANDES.

<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/4320>

Carballo, S. (2020). *Sistema Penitenciario de Costa Rica: Crisis y Estancamiento*.

<https://repositorio.ulacit.ac.cr/bitstream/handle/20.500.14230/9031/019703.pdf>

Chinchilla, L. (2022). *Comentario al Artículo 55 del Código Penal de Costa Rica*. Click Legal. Click Legal by NSdL, S.L. <https://www.clicklegal.app>

Espinoza, G. (2020). *La dignidad humana como parte del contenido esencial del derecho al trabajo y la exclusión legal de laboralidad*. *Revista de la Sala Constitucional*, (2).

<https://revistasalacons.poder-judicial.go.cr/>

Espinoza, G. (2022). *Comentario al Artículo 18 del Código de Trabajo de Costa Rica*. Click Legal. Click Legal by NSdL, S.L. <https://www.clicklegal.app>

Fournier, A. (2018). *Derecho laboral I*. Editorial Universidad Estatal a Distancia.

<https://ebooks.uned.ac.cr/product/derecho-laboral-i>

Gwam, A. (2018). *El trabajo penitenciario como mecanismo de resocialización de las personas privadas de libertad en el centro de atención institucional Antonio Bastida de Paz durante el año 2017: estudio sociológico de su implementación desde una orientación de la criminología crítica*. [Tesis de postgrado, Universidad para la Cooperación Internacional]. Repositorio UCI.

<https://www.ucipfg.com/biblioteca/files/original/7d7006cee8c5f63d08bb1edd4ee5fd4a.pdf>

- Herrera, A. (2018). Trabajo penitenciario en Guatemala: La restricción de la libertad ambulatoria no limita derechos y/o deberes adquiridos. *Revista de Pensamiento Penal*. <https://www.pensamientopenal.com.ar/index.php/system/files/2018/03/doctrina46402.pdf>
- Juliano, M. (2013). El preso sólo tiene restringida la libertad ambulatoria, no el resto de los derechos. *Revista de Pensamiento Penal*. <http://www.pensamientopenal.org>:
<http://www.pensamientopenal.org/mariojuliano-el-presosolo-tiene-restringida-la-libertad-ambulatoria-no-el-resto-de-los-derechos>
- López, E., Bravo, G. y Mairena J. (2016). *El Trabajo Penitenciario de los privados de libertad dentro de la Ejecución de la pena en el Occidente de Nicaragua* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Revistas UNAM. <http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/handle/123456789/5337>
- Marco, T. (2017). El trabajo penitenciario: ¿De qué partimos y hacia dónde nos dirigimos? *Quaderns de ciencies socials*, 1 (35), 41-67. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6968071>
- Navarrete, L. (2022). Comentario al Artículo 162 del Código de Trabajo de Costa Rica. Click Legal. Click Legal by NSdL, S.L. <https://www.clicklegal.app>
- Navarrete, L. (2022). Comentario al Artículo 171 y 177 del Código de Trabajo de Costa Rica. Click Legal. Click Legal by NSdL, S.L. <https://www.clicklegal.app>
- Navarrete, L. (2022). Comentario al Artículo 177 del Código de Trabajo de Costa Rica. Click Legal. Click Legal by NSdL, S.L. <https://www.clicklegal.app>
- Olea, M. y Casas, M. (1997). *Derecho del trabajo*. Editorial Civitas, S.A
- Ortiz, J. (2020). *Incidencia del artículo 105 del código de ejecución penal en el derecho al*

trabajo de los internos [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo de Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51312/Ortiz_AJM%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Plá, A. (1990). *Curso de derecho laboral I: Introducción al derecho del trabajo*. Editorial IDEA.

https://www.academia.edu/44402809/PLA_RODRIGUEZ_Curso_de_derecho_laboral_Tomo_I_Vol_I_2_1_

Real Academia Española: Diccionario de la lengua española, 23.a.ed., [versión 23.7 en línea].<https://dle.rae.es>> [12 de junio de 2024].

Rivas, J. (2022). *La finalidad resocializadora de la pena y la importancia del trabajo penitenciario en el Instituto penitenciario de varones Guayabamba 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú].Repositorio de la Universidad autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2209/Rivas%20Ochoa%2c%20Temis%20Jhon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas, T. (2016). La naturaleza jurídica del trabajo penitenciario en Costa Rica. *Revista de Ciencias Jurídicas N0140.p171-186*. <https://doi.org/10.15517/rcj.2016.26576>

Sáenz, M. A. (2022). El discurso resocializador: Hacia una nueva propuesta para el Sistema Penitenciario. *Revista De Ciencias Sociales*, (115). <https://doi.org/10.15517/rcs.v0i115.11214>

Vargas, A. (2023). Comentario al Artículo 11 del Código de Trabajo de Costa Rica. Click Legal. Click Legal by NSdL, S.L. <https://www.clicklegal.app>

Doctrina empleada para la metodología investigación

Centro de Escritura Javeriano. (2020). *Normas APA, séptima edición*. Pontificia Universidad

Javeriana, seccional Cali. <https://www2.javerianacali.edu.co/centro-escritura/recursos/manual-de-normas-apa-septima-edicion#gsc.tab=0%C2%A0>

Corona, J. (2018). Investigación cualitativa: Fundamentos Epistemológicos, teóricos y

metodológicos. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, (144), 69-76.

<https://doi.org/10.15178/va.2018.144.69-76>

Guerrero, M.(2016). La investigación cualitativa. *Research Journal*, (1), 1-9.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920538>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (Quinta edición). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A

Monge, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa guía didáctica*.

<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Microsoft. (2024). *El programa de hojas de cálculo y gestión de datos de Microsoft*.

<https://microsoft-excel.softonic.com>

Ministerio de Justicia y Paz. (2023). *Informe estadístico trimestral: Población del Sistema*

Penitenciario Costarricense. <https://mjp.go.cr/Home/Estadisticas>

Munarriz, B. (1992). Técnicas y métodos en Investigación cualitativa. *Revista Unirioja-dialnet*,

(1), 101-116. <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/8533>

Jurisprudencia

Voto No. 1261-1990. (1990, 9 de octubre). Sala Constitucional. (Luis Paulino Mora, M.P).

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-80114>

Voto N.o1519. (2020, 14 de agosto). Sala Segunda. (Julia Varela Araya, M.P).

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-995154>

Voto No. 1645-1995. (1995,24 de marzo). Sala Constitucional. (Ana Calzada Miranda, M.P).

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-123662>

Voto No. 5084-1996. (1996,27 de septiembre). Sala Constitucional. (Luis Paulino Mora, M.P).

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-83120>

Voto No. 5241-2002.(2002,29 de mayo). Sala Constitucional. (Luis Fernando Solano
Carrera, M.P).

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-212807>

Voto No. 6829-1993. (1993, 24 de diciembre). Sala Constitucional. (Luis Paulino Mora, M.P).

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-83633>

Normativa

Asamblea General de las Naciones Unidas, resolución 70-175. Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos (Reglas Nelson Mandela).(2015, 17 de diciembre). Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito.

https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson_Mandela_Rules-S-ebook.pdf

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (“Protocolo de San Salvador”). (1988, 17 de noviembre). Organización de Estados Americanos. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

Código de Trabajo Ley N^o2. (1943, 27 de agosto). Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

Constitución Política de la República de Costa Rica. (1949). Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. https://www.pgrweb.go.cr/scij/Búsqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871

Convenio sobre el trabajo forzoso. (1930). Organización Internacional de Trabajo. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312174,es

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) número 111. (1958). Organización Internacional de Trabajo. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256

Convenio sobre la política social (normas y objetivos básicos) número 117. (1962). Organización

Internacional de Trabajo.

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312262

Convenio sobre la protección del salario, número 95. (1949). Organización

Internacional de Trabajo.

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312240

Declaración Universal de Derechos Humanos. (1969). Convención Americana sobre Derechos

Humanos Pacto de San José de Costa Rica. https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm

Ley N°24660 del Orden Federal (1996, 8 de julio). Honorable Congreso de la Nación de

Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24660-37872/texto>

Ley N°4573 Código Penal. (1970, 4 de mayo). Asamblea Legislativa de la República de Costa

Rica. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=5027

Ley N°473 Ley del Régimen penitenciario y ejecución de la pena.(2003). Asamblea Nacional de

la República de Nicaragua. <http://legilacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/09cf45d6fc893868062572650059911e/b0b31d39a366d01506258ad6007a17b1?openDocument>

Ley N°4762 Ley de Creación de la Dirección General de Adaptación Social. (1971). Asamblea

Legislativa de la República de Costa Rica. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param2=NRTC&nValor1=1&nValor2=596

2&strTipM=TC

Ley N^o6227 Ley General de la Administración Pública. (1978). Asamblea Legislativa de la

República de Costa Rica. <http://www.pgrweb.go.cr/SCIJ/Busqueda/Normativa/>

[Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=13231](http://www.pgrweb.go.cr/SCIJ/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=13231)

Ley del Régimen Penitenciario, Decreto N^o33-2006. (2006, 5 de octubre). Congreso de la

República de Guatemala. https://www.congreso.gob.gt/detalle_pdf/decretos/12922

[#!#&gsc.tab=0](https://www.congreso.gob.gt/detalle_pdf/decretos/12922#!#&gsc.tab=0)

Opinión Consultiva OC-18/03, sobre la “Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes

Indocumentados”. (2003, 17 de septiembre. Corte Interamericana de Derechos Humanos.

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>

Opinión Jurídica N^o182-2021 en relación al Proyecto Legislativo N^o22.168 “Ley para Regular el

Trabajo Penitenciario”.(2021,23 de noviembre).Procuraduría General de la República.

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro_detalle.aspx?pa](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro_detalle.aspx?param1=PRR¶m6=1&nDictamen=23053&strTipM=R)

[ram1=PRR¶m6=1&nDictamen=23053&strTipM=R](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro_detalle.aspx?param1=PRR¶m6=1&nDictamen=23053&strTipM=R)

Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las personas privadas de libertad en las

Américas. (2008). Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

<https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/mandato/basicos/principiosppl.asp>

Pronunciamiento N. DAJ-AE-253-13 en relación al instituto de disponibilidad laboral (2013, 26

de septiembre). Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo.

<https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntos->

[juridicos/pronunciamientos/daj-ae-253-](https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntos-juridicos/pronunciamientos/daj-ae-253-)

[13%20Felix%20Salas,%20Colypro,%20ius%20variandi,%20disponibilidad.pdf](https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntos-juridicos/pronunciamientos/daj-ae-253-13%20Felix%20Salas,%20Colypro,%20ius%20variandi,%20disponibilidad.pdf)

Reglamento del Sistema Penitenciario Nacional, Decreto N^o40899-2018. (2018, 9 de enero).

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?n

Valor1=1&nValor2=85709

ÁPENDICES

Tabla 8

Entrevista Semiestructurada para aplicación a los Privados de libertad del CAI: Luis Paulino Mora Mora, que realizan trabajo remunerado, 2024.

El objetivo de la entrevista es conocer sobre los trabajos remunerados que realizan los privados de libertad. Las respuestas que proporcione serán completamente confidenciales y utilizadas únicamente con fines de Investigación. Se le recuerda que la entrevista es voluntaria.

No. Entrevistado:	
Edad:	
1. Actualmente ¿Usted trabaja?	
2. ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar?	
3. ¿Dónde trabaja? Nombre del lugar o sección.	
4. ¿Qué tipo de labores realiza? Especifique ampliamente.	
5. ¿Cuántos días a la semana trabaja?	
6. ¿Cuál es su horario de trabajo?	
7. ¿Quién supervisa el trabajo que usted realiza?	
8. ¿Usted realiza el trabajo solo o acompañado?	
9. ¿Usted recibe un pago por su trabajo? ¿Puede describir la naturaleza del pago	

(monetario, dinero plástico, comida, cigarrillos, etc.) y el monto?	
10. ¿Con qué frecuencia recibe el pago y a través de qué medio?	
11. ¿Por qué empezó a trabajar? Motivo (s).	
12. ¿Conoce usted, si el trabajo que realiza le ayuda a descontar la pena?	
13. Comentarios	

Fuente: Elaboración propia, para fines de investigación.

Tabla 9

Guía para el desarrollo del grupo focal con los Privados de libertad del CAI: Luis Paulino Mora Mora, que realizan trabajo remunerado, 2024.

El objetivo del grupo focal es conocer sus comentarios acerca del trabajo remunerado que realizan los privados de libertad. Las respuestas que proporcione serán completamente confidenciales y utilizadas únicamente con fines de Investigación. Se le recuerda que la participación en el grupo de discusión es voluntaria.

1. ¿Qué trabajos se realizan dentro del Centro Penal?	
2. ¿Cuánto pagan por los trabajos que se realizan?	
3. ¿Ustedes creen que la paga recibida es suficiente?	
4. ¿El trabajo que realizan cómo les ayuda (favorece)?	
5 ¿Cómo se supervisa el trabajo que ustedes realizan?	
6.Comentarios	

Fuente: Elaboración propia, para fines de investigación.

Tabla 10

Entrevista Semiestructurada para aplicación al Encargado de selección del Instituto de Criminología, 2024.

El objetivo de la entrevista es conocer el procedimiento por el cual se seleccionan a los privados de libertad que pueden trabajar. Las respuestas que proporcione serán completamente confidenciales y utilizadas únicamente con fines de Investigación. Se le recuerda que la entrevista es voluntaria.

No. Entrevistado:	
Edad:	
1. ¿Cuántos años lleva realizando esta labor?	
2. ¿Cuentan con un Registro de los internos que realizan labores remuneradas?	
3. ¿Cuál es el procedimiento para seleccionar al privado de libertad? Especifique.	
4. ¿Cuántos presos, al año, reciben el derecho a trabajar?	
5. ¿Cuánto se les paga a las personas privadas de libertad por el trabajo que realizan?	
6. Comentarios	

Fuente: Elaboración propia, para fines de investigación

Tabla 11

Entrevista semiestructurada para aplicación a profesionales en derecho (Constitucional, laboral y/o penal), 2024.

El objetivo de la entrevista es determinar el conocimiento y opinión del entrevistado sobre el trabajo remunerado de los privados de libertad con derecho al trabajo. Las respuestas que proporcione serán completamente confidenciales y utilizadas únicamente con fines de Investigación. Se le recuerda que la entrevista es voluntaria.

No. Entrevistado:	
Edad:	
1. ¿Conoce usted que los privados de libertad tienen derecho al trabajo?	
2. ¿Sabe usted cuánto se le paga a un recluso por el trabajo que realiza?	
3. ¿Considera usted que la relación entre el recluso y el empleador es del tipo laboral? Justifique.	
4. ¿Cree usted que el estar recluso, limita la relación laboral entre el empleador y el recluso? Explique.	
5. ¿Qué estrategias jurídicas cree usted que se podrían proponer para reconocer los derechos laborales del preso?	

6. ¿Sabe usted si a nivel de Latinoamérica u otros países, si se reconoce la relación laboral entre presos y empleadores?	
7. Comentarios	

Fuente: Elaboración propia, para fines de investigación.

Tabla 12

Consentimiento Informado, 2024.

Yo _____, doy fe que se me ha explicado en que consiste la entrevista semiestructurada o grupo focal, y acepto participar voluntariamente del estudio, pudiéndome abstener de contestar cualquier pregunta. Se me informó que las respuestas que otorgue serán confidenciales y utilizadas con fines de investigación y que no se publicará mi nombre y datos personales.

Fecha:

Firma participante:
