

**Régimen de trabajo en relación de dependencia  
de personas privadas de libertad en Ecuador**

**Work regime in relation to dependency  
of persons deprived of liberty in Ecuador**

**Fausto Ricardo Barrera-Bravo**

Universidad Católica de Cuenca - Ecuador  
fbarrerab@ucacue.edu.ec

**Mónica Cecibel Gallegos-Avenidaño**

Universidad Católica de Cuenca - Ecuador  
mgallegos@ucacue.edu.ec

[doi.org/10.33386/593dp.2021.6-1.948](https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6-1.948)

## RESUMEN

La normativa vigente en el Ecuador estima al trabajo como un derecho y deber económico-social y garantiza el derecho al trabajo de todas las personas, por lo que regula las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores dentro de las diversas modalidades y condiciones de trabajo. El Código Orgánico Integral Penal, reconoce al trabajo como un derecho y garantía de las personas privadas de libertad, permitiendo su desarrollo mediante asociaciones con fines productivos y comerciales, menciona, además, que la finalidad del sistema de rehabilitación social es el desarrollo de las capacidades de las personas privadas de libertad y el ejercicio de sus derechos para su reinserción social y económica. El Código del Trabajo establece que el trabajo es un derecho y un deber social que todas las personas deben cumplir sin embargo no menciona la forma de regulación o la forma en la que se aplicaría la relación laboral cuando se trate de personas privadas de libertad. El Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos como órgano rector en políticas públicas en materia penitenciaria, conjuntamente con el Ministerio de Trabajo, órgano rector en políticas que garantizan igualdad de oportunidades laborales, aprobaron el Acuerdo Interministerial No. MDT-2015, del 22 de mayo de 2015, que pretende regular las actividades de trabajo con personas privadas de libertad.

**Palabras clave:** Código Orgánico Integral Penal, régimen laboral, penitenciaría, reclusos

Cómo citar este artículo:

APA:

Barrera-Bravo, F., & Gallegos-Avendaño, M., (2021). Régimen de trabajo en relación de dependencia de personas privadas de libertad en Ecuador. 593 Digital Publisher CEIT, 6(6-1), 726-741. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6-1.948>

Descargar para Mendeley y Zotero

## ABSTRACT

The regulations in force in Ecuador consider work as an economic-social right and duty and guarantee the right to work of all people, thus regulating labor relations between workers and employers within the various modalities and working conditions. The Comprehensive Organic Criminal Code, recognizes work as a right and guarantee of persons deprived of liberty, allowing its development through associations for productive and commercial purposes, also mentions that the purpose of the social rehabilitation system is the development of capacities of persons deprived of liberty and the exercise of their rights for their social and economic reintegration. The Labor Code establishes that work is a right and a social duty that all people must comply with, however, it does not mention the form of regulation or the way in which the employment relationship would be applied when dealing with persons deprived of liberty. The Ministry of Justice, Human Rights and Religion as the governing body in public policies in penitentiary matters, together with the Ministry of Labor, the governing body in policies that guarantee equal employment opportunities, approved the Interministerial Agreement No. MDT-2015, of 22 of May 2015, which aims to regulate work activities with people deprived of liberty.

**Key words:** Comprehensive Organic Penal Code, labor regime, penitentiary, inmates

## Introducción

En el Ecuador tanto la Constitución de la República como el Código del Trabajo garantizan el derecho al trabajo de todas las personas, el Código del Trabajo, además, establece que es un derecho y un deber social; sin embargo, respecto al trabajo de personas privadas de libertad este Código no menciona nada. Encontramos que el Código Orgánico Integral Penal reconoce al trabajo como un derecho y garantía de las personas privadas de libertad, constituyéndolo como un elemento fundamental del tratamiento y en un intento acuciente, por cumplir los mandatos establecidos en la Constitución de la República y el Código Orgánico Integral Penal, referente al derecho de trabajo de las personas privadas de su libertad (Azócar et al., 2018).

El presente trabajo investigativo pretende abordar esta temática, analizar las buenas y malas prácticas en el régimen de trabajo de las personas privadas de libertad en nuestro país, para lo cual es importante revisar dicho acuerdo, que como veremos en el trascurso del trabajo investigativo, no es compatible con la realidad y exigencias que demanda el problema de la falta de trabajo digno y remunerado de las personas privadas de libertad en el Ecuador (Arandia, 2018).

Este trabajo investigativo describe que, pese al reconocimiento constitucional y todas sus implicaciones, así como el garantismo penal en el tema; en Ecuador existen muchos vacíos legales, prácticos, teóricos y doctrinales sobre el tratamiento adecuado que deben recibir las personas privadas de libertad para lograr una verdadera rehabilitación social, desconociendo al trabajo como un mecanismo para ello. Se persigue buscar una solución alternativa ofreciendo un estudio práctico donde se evidenciarán algunas propuestas que ayuden a mejorar las relaciones de trabajo con personas privadas de libertad; para lo cual se examinará las legislaciones comparadas y marcos jurídicos actualizados a tono con los estándares internacionales (Chasi, 2021).

## Derecho al trabajo en las personas privadas de libertad

El derecho al trabajo garantizado por la Constitución de la República y los instrumentos internacionales sobre la materia, se encuentra recogido en el Código del Trabajo, cuerpo normativo que ha sido merecedor de un amplio reconocimiento tanto a nivel nacional como internacional, del cual podemos concluir nítidamente que su objeto es regular las relaciones jurídicas surgidas con ocasión de la prestación de servicios de trabajo, entendiéndose ésta como la actividad productiva y creadora del hombre de trabajar de manera voluntaria debiendo ser retribuido salarialmente, el cual a través de un contrato de trabajo asumirá libre y voluntariamente la obligación precisa de prestar el trabajo pactado por las partes, y de realizarlo (Proca, 2021).

La revolución francesa el trabajo fue el medio por el cual las personas reconocieron y aceptaron a éste con el fin de obtener los recursos necesarios para la subsistencia diaria, conceptos que también los encontramos en importantes documentos emblemáticos relacionados al derecho del trabajo como la Constitución de la República de Weimar, en la cual se reconoció a todo alemán la oportunidad de ganar su sustento a cambio de trabajo o, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales Por otra parte, la aceptación del concepto de remuneración a cambio de la actividad laboral en conformidad a las disposiciones de la legislación laboral no solo comprende el intercambio de trabajo por un salario (Lopes et al., 2021).

Para definir la libertad de trabajo el referido se explica que basta con que no exista violencia física o amenaza de muerte para que el trabajo pueda considerarse libre Si bien es cierto que ya la humanidad parece haber superado aquellas formas extremas de trabajo en las que era negada la propia condición humana de los trabajadores, no podría predicarse la existencia del mismo grado de libertad en quien puede escoger entre trabajar y no hacerlo y, siguiendo la primera opción, elegir si lo hace por cuenta propia o en régimen de ajenidad y, aún en este

supuesto, decidir cuándo y para quien lo hace, y en aquél que, por el contrario, no tiene ninguna de esas posibilidades (Moreno et al., 2019).

### **Principios generales del derecho al trabajo aplicable a las personas privadas de libertad**

Los principios generales del derecho son la fuente que nos permitirá encontrar la justificación racional que requiere todo ordenamiento jurídico para su efectiva ejecución; es por ello que en el presente trabajo de investigación nos ilustraremos de su potencial a fin de poder encontrar el camino propicio para la solución de la problemática planteada. Los Principios del Derecho del Trabajo, nos enseña que el derecho del trabajo es un derecho de constantes reformas, pero sus principios no dejan de ser los mismos, para Ramírez, la permanente evolución, expansión y achicamiento del derecho del trabajo dificulta sin duda las directrices de todo este movimiento (Hassan, 2021).

Los principios del derecho al trabajo los encontramos detallados en la Constitución de la República en su artículo 326, y por otra parte también los encontramos dispersos en distintos artículos del Código del Trabajo; de manera general lo que protege el derecho al trabajo a través de sus principios que se encuentran detallados en las normas antes anunciadas son: garantía de trabajo; irrenunciabilidad de derechos del trabajador; favorabilidad al trabajador; remuneración justa; condiciones dignas y equitativas de labor; organización de gremios, sindicatos y asociaciones; jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas; protección contra despidos arbitrarios (Calicchio et al., 2020).

### **Principio protectorio**

La protectoria es en realidad el único dato original del derecho al trabajo; es el que le da su diferencia específica. Sin una especial necesidad de protección a los trabajadores dependientes nunca hubiera sido necesario un derecho distinto del derecho civil; y tanto es así que, de todas las ideas propuestas como principios generales

del derecho del trabajo, la única que claramente cumple con las tres funciones propias de un principio (fundamentación de la norma, guía para interprete e integración del ordenamiento especial) es precisamente este principio protector (Salihu, 2013).

El principio protectorio se constituye en el principio más importante en Derecho Laboral, este principio cumple con la función propia de un principio y se le reconoce por esto tres reglas básicas de un principio, estas tres formas son en síntesis: el hecho de que las nuevas normativas no pueden empeorar nunca las condiciones que ya tenga un trabajador, la necesidad de escoger la normativa más favorable para el trabajador y la de que al interpretar alguna norma se debe procurar la que más le favorezca (Arandia, 2018).

Aparte del principio protectorio podemos encontrar doctrinariamente una cantidad de elementos del derecho al trabajo que se mencionan como enunciados, mismos que no son claros ya que no sabemos si se está tratando de principios en el sentido técnico jurídico; al respecto, el autor nos explica que los principios más aceptados por la doctrina son el de irrenunciabilidad, el de la norma más favorable, el in dubio pro operario, y el de conservación del contrato, mismos que, forman parte de la aplicación del principio más importante según el marco teórico investigado, el principio protectorio. Estos principios antes detallados serán analizados uno por uno con el fin de esclarecerlos (Azócar et al., 2018).

### **Principio de Irrenunciabilidad**

El principio protectorio es referido al carácter de irrenunciable de los derechos establecidos por las normas laborales, llegando a considerar a la irrenunciabilidad como un principio diferenciado del derecho del trabajo, por esta razón, la importancia de investigarlo en detalle. El derecho al trabajo es de aplicación imperativa, además que si este derecho fuera de carácter dispositivo o meramente supletorio de la voluntad de las partes, el resultado en la práctica sería el de la inexistencia de tal derecho. Doctrinariamente, se ha establecido que no pueden ser objeto de renuncia directa o indirecta,

los derechos del trabajador ya devengados, por ejemplo, un trabajador no puede renunciar a su derecho de cobrar un salario o, no puede renunciar a una indemnización transada con su empleador por encima de la ley (Baltán, 2019).

### **Principio de la norma más favorable, e in dubio pro operario**

Las normas legales, de convención colectiva y producto de la voluntad de las partes, pueden y suelen suponerse como aplicables a una situación concreta. Esto puede darse no sólo respecto de normas conjuntamente vigentes en un mismo momento sino entre unas vigentes y otras que haya que analizar si lo están o quedaron derogadas. A su vez, cada norma es corrientemente susceptible de varias interpretaciones; dentro de este principio abarcan las normas relativas a la resolución sobre el derecho más preferentemente aplicable, diferentes al principio protectorio (Calicchio et al., 2020).

Del principio de la norma más favorable, doctrinariamente se la debe entender en dos sentidos: Uno es cuando en lo posible interpretamos la norma a favor del trabajador, lo que en realidad se confunde con la regla de in dubio pro operario y, el otro, se presenta cuando existen varias normas vigentes aplicables al caso y se confunde cuál es la norma que verdaderamente se debería aplicar, la cual se debería resolver en el orden de jerarquía de las fuentes normativas. Al respecto, la Constitución de la República garantiza este principio, es así que el artículo 326 numeral 3 menciona: En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras (Calicchio et al., 2020).

### **Principio de Conservación del Contrato**

Este principio conocido doctrinalmente también como principio de conservación, en esencia, lo que pretende es respetar la voluntad de las partes, de aquellos acuerdos legales pactados en el contrato de trabajo, conservar el contrato y, prácticamente dicho contrato debe

ser en beneficio del trabajador. El principio de conservación aparece verdaderamente como una idea que por vía de introducción puede ser extraída de las normas positivas del derecho del trabajo, en las cuales sus desarrollos o deducciones son múltiples, permanentes y de distintos grados (Velásquez, 2021)

En definitiva, garantiza las estipulaciones contractuales laborales como la indeterminación del plazo del contrato de trabajo, modalidades del contrato de trabajo o los límites del tiempo del contrato del trabajo, dependiendo su categoría siempre en defensa a la estabilidad laboral del trabajador. Estos principios nos ayudarán a resolver el problema planteado en el presente trabajo de investigación, nos aclaran las directrices a seguirse y, nos enmarcan en lo estrictamente jurídico. El mismo Ramírez explica que estos principios son la conciencia jurídica de una sociedad en un tiempo determinado, que son el resultado de sus convicciones y creencias (Haro et al., 2020).

### **El trabajo como un deber social**

El derecho laboral tiene características propias y distintas a las demás ramas del derecho, este no parte del principio de igualdad de las personas como ocurre con el derecho civil; por el contrario, el Estado tutela y protege a las partes más débiles de la relación laboral y de esta manera evita los posibles atropellos de los empleadores, frente a la condición vulnerable de los trabajadores; explica el mismo autor, que este principio es una de las principales características del estado social de derechos (Sychenko et al., 2021).

Al respecto el artículo 2 del Código del Trabajo establece: Obligatoriedad del trabajo. El trabajo es un derecho y un deber social. Esta garantía del Código laboral que aparte de reconocerlo como un derecho al trabajo, también lo reconoce como un deber social, no es únicamente una conceptualización que se utiliza en nuestro país, dentro del marco teórico investigado. Se explica que estas conceptualizaciones han venido siendo discutidas en toda Latinoamérica en los últimos quince años, pese a que la institución del derecho

del trabajo nace espontáneamente en el seno de las relaciones laborales, esta conceptualización de deber social dentro del ámbito laboral va más allá, pretendiéndole evolucionar al derecho del trabajo, extendiéndolo en su ámbito de aplicación (Haro et al., 2020).

### **Relaciones especiales de trabajo**

El trabajo, en los tiempos actuales, puede tener diversísimas connotaciones: trabaja el profesor, el abogado, el médico, el obrero, la secretaria; trabaja el político, el legislador, el presidente de la República; trabaja el religioso, el ama de casa, el músico; trabaja el comerciante, el servidor público, el banquero y todas las modalidades que podamos imaginarnos. El trabajo ha sufrido una notable evolución historia; sin embargo, el derecho del trabajo, no está evolucionando a la par con la realidad actual y de acuerdo a las necesidades que exigen las personas (Hassan, 2021).

A las relaciones especiales de trabajo las podríamos definir como aquellas que por sus especiales características necesitan de una regulación específica. Es importante recordar que históricamente el trabajo humano es igual de antiguo que el hombre, estos dos han convivido y han ido evolucionando conjuntamente. Desde el momento en que el hombre comenzó a casar o pescar con el fin de llevar un sustento que pueda alimentar a sus familias para de esta manera poder sobrevivir, ya nos encontrábamos bajo una modalidad de trabajo (Azócar et al., 2018).

### **El derecho al trabajo en las personas privadas de libertad como mecanismo de rehabilitación social**

El sistema de rehabilitación social tendrá como finalidad la rehabilitación integral de las personas sentenciadas penalmente para reinsertarlas en la sociedad, así como la protección de las personas privadas de libertad y la garantía de sus derechos. El sistema tendrá como prioridad el desarrollo de las capacidades de las personas sentenciadas penalmente para ejercer sus derechos y cumplir sus responsabilidades al recuperar su libertad. Respecto a la rehabilitación social, trata

de evitar que el delincuente vuelva a cometer delitos futuros, pero no incapacitándolo, sino de una manera mucho más “positiva”, a través de su reforma, rehabilitación o reeducación. Es decir, reintegrándolo a la sociedad en condiciones de no volver a delinquir (Lopes et al., 2021).

Ningún centro de privación de libertad del país es un lugar idóneo para que las personas que se encuentren privadas de su libertad puedan ser objeto de una adecuada y verdadera rehabilitación social, pese a que el estado ecuatoriano destina importantes recursos económicos en tratar de mejorar las condiciones carcelarias, en general respecto al sistema de rehabilitación social, aún no contamos con verdaderos centros de rehabilitación, a pesar de los esfuerzos, las condiciones de vida que tienen las personas privadas de libertad aún dejan mucho que desear (Moreno et al., 2019).

Las cifras son muy claras, actualmente según el último Informe de Gestión presentado por la Ministra de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, Doctora Ledy Andrea Zúñiga Rocha, en el año 2016, relacionado al periodo de enero a diciembre de 2015, dentro del eje laboral se encuentran involucrados 10.121 personas privadas de libertad en actividades relacionadas al trabajo en las siguientes áreas: 1.125 personas privadas de libertad en capacitación (artesanía, carpintería, manualidades en madera y panadería); 1.670 personas privadas de libertad en servicios auxiliares (jardinería, limpieza y peluquería); 1.564 personas privadas de libertad en talleres productivos (metalmecánica, carpintería, textil, panadería y zapatería); 5.762 personas privadas de libertad en terapia ocupacional (Ochilova, 2021).

Según el Boletín Estadístico correspondiente al mes de enero de 2017 la población penitenciaria adulta en Ecuador es de 34.778, de ellas como anotamos anteriormente 10.121 personas privadas de su libertad participan en capacitaciones de servicios auxiliares, talleres productivos y terapia ocupacional y únicamente, tal como consta en el último Informe de Gestión del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos apenas se han firmado 41 contratos

laborales de los cuales aún se están negociando entre las autoridades competentes aspectos esenciales como son: la apertura de cuentas bancarias o las emisiones de facturas para efectos tributarios (Palaming, 2020).

Si a esta realidad la miramos desde un punto de vista práctico, estas cifras no deberían impresionarnos pues, como hemos venido exponiendo, ni siquiera nuestro Código del Trabajo “actualizado” contempla normativa alguna al respecto. La principal herramienta de una persona privada de su libertad para lograr cumplir una verdadera rehabilitación social es el trabajo, ya que esta es una herramienta que desarrolla las aptitudes íntegras necesarias para un futuro retorno a la sociedad, al señalar que hallar un modo de ganarse la vida es la parte más importante de la capacidad de un recluso de reintegrarse a la sociedad cuando salga de Prisión (Moreno et al., 2019).

### **Las personas privadas de su libertad como grupo vulnerable y el trabajo como herramienta para terminar su condición**

Es importante anotar que doctrinariamente existen personas privadas de libertad que merecen una condición de doble vulnerabilidad, al respecto autores como Cordero nos explica que varios instrumentos internacionales obligan a los estados a dar atención prioritaria especial a los menores infractores, mujeres y personas adultas privadas de libertad, quienes de por sí son personas en condiciones de vulnerabilidad y más aún cuando ellas son privadas de su libertad, encontrándose entonces en condiciones de una doble vulnerabilidad (Lopes et al., 2021).

La Constitución de la República incluye los derechos de las personas de atención prioritaria; esto significa que, a pesar de la condición de igualdad que tenemos todas las personas y colectivos ante la ley, existen ciertos grupos, colectivos o personas que requieren una atención prioritaria y especializada. Esta atención “prioritaria” y “especializada” con relación a nuestro sistema de rehabilitación social lastimosamente, no está bien estructurada, y más bien nos encontramos alejados de los

objetivos que pretende el texto constitucional y por consiguiente la legislación secundaria (Moreno et al., 2019).

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha referido que: “en particular, y tomando en cuenta la posición especial de garante de los Estados frente a las personas privadas de libertad, se les respetará y garantizará su vida e integridad personal, y se asegurarán condiciones mínimas que sean compatibles con su dignidad. Es obligación del Estado, garantizar y velar por los derechos humanos de las personas privadas de libertad, por lo que los tratos inhumanos, las violaciones a los derechos fundamentales como la tortura, tratos crueles y condiciones inhumanas, no deberían permitirse en las cárceles (Proca, 2021).

En definitiva, es obligación de los estados el respetar y garantizar las condiciones de trato de las personas privadas de libertad y considerar las condiciones de vida que ellos tienen dentro de una prisión. Al respecto las Naciones Unidas, en el Reglamento para el Tratamiento de los Reclusos, en su regla dos nos dice: “(...) no se debe hacer diferencia de trato fundadas en prejuicios, principalmente de raza, color, sexo, lengua, religión, opinión política o cualquier otra opinión, de origen nacional o social (Sychenko et al., 2021).

### **Limitación de los derechos de las personas privadas de libertad**

En la mayor parte de legislaciones occidentales las medidas privativas de libertad sólo conllevan la limitación del derecho a la libertad personal y en algunas la interdicción civil y política”<sup>38</sup>, entonces entendemos que las personas privadas de su libertad, están en la capacidad de gozar los mismos derechos instrumentalizados en normas nacionales e internacionales sobre derechos humanos, únicamente excluyendo a aquellos derechos que estén limitados de manera temporal por disposición legal o por su condición de privados de libertad, Cordero alude que: el estado debe garantizar a los reclusos la existencia de condiciones que dejen a salvo sus derechos (Romero, 2017).

Es deber del Estado ser garante de derechos humanos que por instrumentalización nacional e internacional han sido reconocidos a las personas privadas de su libertad, en tal sentido, la única limitación legítima que se les puede dar es la libertad personal, por ello para Cordero Ciertas prácticas comunes del sistema penal ecuatoriano deben ser, por tanto, abolidas, como la incomunicación coactiva, la privación de libertad secreta en lugares oficialmente no reconocidos, la privación de la libertad a mujeres embarazadas y adultas mayores, entre otras (Hassan, 2021).

El estado a través de sus órganos competentes, velará y garantizará el correcto funcionamiento de los derechos humanos consagrados en las disposiciones nacionales e internacionales, además deberá dictar políticas públicas y alianzas empresariales para incentivar tanto la ocupación de las personas privadas de su libertad como atraer al mercado a contratar con ellos. Por otra parte, con relación al trabajo de los adolescentes infractores, se debe ajustar a las normas nacionales e internacionales de protección en materia de trabajo infantil (Salihu, 2013).

### **Trabajo penitenciario**

Como referencia en el marco del derecho comparado y como modelo de gestión a seguir para el sistema de rehabilitación social ecuatoriano, hemos creído oportuno estudiar uno de los sistemas de rehabilitación social más influyentes en Latinoamérica, del mismo se han nutrido algunos sistemas de rehabilitación social de la región, como son los casos argentino y chileno; el sistema de rehabilitación social español se encuentra encaminado a buscar una reinserción laboral con la herramienta del trabajo como mecanismo indispensable para la rehabilitación social, por lo que a continuación detallaremos su estructura (Azócar et al., 2018).

Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados. El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la

misma gozará de los derechos fundamentales de este Capítulo, a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria. En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, así como el acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad (Azócar et al., 2018).

### **Instituciones gubernamentales y personal ecuatoriano encargado de la administración penitenciaria**

Por otra parte, no solo el marco jurídico es bien dotado sino también sus institucionalizaciones, donde nos encontramos con organismos del sector público que garantizan y velan el eficaz cumplimiento de todas las normas antes sintetizadas, por ello la importancia de estudiar estas instituciones lo cual permitirá tener un significativo aporte para solucionar el problema planteado en el presente trabajo de investigación. Se anotan a continuación las deducciones de la investigación sobre las instituciones administrativas del sistema penitenciario (Calicchio et al., 2020).

Programa Individualizado de Tratamiento (PIT), programas específicos de intervención, enseñanza reglada y formación, trabajo e inserción laboral, programas de ocio y cultura, programas deportivos, entre otros. Para los fines del presente trabajo de investigación, detallaremos puntualmente dos programas referentes a la reinserción laboral, estos son el Programa Individualizado de Tratamiento (PIT) y, Trabajo e Inserción Laboral (Sychenko et al., 2021).

El programa de Individualización de Tratamiento es un programa en el cual las personas privadas de libertad pueden acceder de manera voluntaria, donde existe la oportunidad de que cada persona privada de libertad elija dos tratamientos que son: Actividades Prioritarias. Se enfocan específicamente en mejorar las carencias más importantes de las personas como, por ejemplo, los factores que les involucró a su vida delictiva, que pueden ser problemas



relacionados con drogas o agresiones sexuales en la niñez, o carencias de formativas básicas como educación, o carencias en formación laboral donde se prioriza la reinserción laboral (Haro et al., 2020).

Las actividades productivas y comerciales orientan principalmente a: Gestión de los Servicios Básicos, en donde los propios privados de su libertad a través del trabajo y, por ende, a través de su remuneración justa, tienen la oportunidad de costear sus propios servicios básicos; Producción en los Talleres Carcelarios, en donde se prioriza la calidad de los productos elaborados o fabricados en los propios talleres carcelarios, con estándares de muy alta calidad y; los Acuerdos con Empresas, en donde se llegan a convenios con empresas o compañías del sector societario que llegan a instalar sus talleres u oficinas conforme a los criterios empresariales de su propia actividad productiva y, en contra parte, el centro de rehabilitación social pone a disposición el espacio físico y el recurso humano (Velásquez, 2021).

### **La actividad empresarial ecuatoriana en instituciones penitenciarias**

Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (TPFE), a través de su plataforma virtual, pone a disposición de todas las empresas externas la posibilidad de colaborar con el proyecto de reinserción laboral de personas privadas de libertad, donde los centros carcelarios españoles prestan sus instalaciones y el recurso humano necesario para el desempeño de las actividades propias de cada empresa (Arandia, 2018).

Según el portal web de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, las empresas que se encuentren interesadas pueden realizar todo tipo de actividades comerciales e industriales, donde se garantiza a la empresa instalaciones, recursos humanos y competitividad, dentro de las principales actividades que se pueden realizar podemos nombrar: manufactura, cableados, envasado y clisterizado, montajes eléctricos y electrónicos, papel y cartón plásticos, inyección de plásticos; confección de uniformes, ropa de trabajo,

cortinas, sábanas, colchas, fundas de colchón; servicios como: mobiliario y metal como: muebles de carpintería, esculturas en madera, soldadura y mecanizados; artes gráficas como: diseño gráfico, trabajos de edición, publicidad, entre otros (Azócar et al., 2018).

### **Propuesta de buenas prácticas para regular las relaciones de carácter especial de las personas privadas de libertad que realicen actividades laborales en los centros de rehabilitación social de Ecuador**

#### **Lineamientos sobre políticas públicas**

Son apremiantes diversas acciones por parte del estado frente al problema planteado en este trabajo investigativo. El estado tiene la obligación de entregar diversas respuestas a la dificultad que representa una verdadera rehabilitación social, sin que exista la posibilidad de que los privados de su libertad encuentren actividades remuneradas a ejecutar, posibilitando una eficaz reinserción laboral y especialmente una respuesta al vacío legal que restringe su derecho al trabajo (Baltán, 2019).

La principal propuesta estará en torno a la responsabilidad del estado de elaborar políticas públicas que permitan tanto la reinserción laboral de las personas privadas de libertad y el incentivo del sector empresarial para que contraten personas privadas de libertad para sus actividades productivas. El estado debe ser el garante de estos aspectos que serán de vital importancia para cumplir los mandatos constitucionales en el tema. Es pertinente considerar que ubicándonos en el papel de un Gerente General o de cualquier persona encargada de realizar actividades de empleador y/o contratante de trabajadores en determinada empresa o compañía, para realizar las actividades productivas propias de la misma (Calicchio et al., 2020).

#### **Creación de una entidad estatal especializada**

Las entidades estatales especializadas tienen funciones específicas y se pueden convertir en aliadas ágiles y oportunas para una gestión predeterminada, en el caso del funcionamiento

de relaciones laborales de trabajo para personas privadas de su libertad, la formación de una entidad estatal sería una de las principales propuestas a considerar como una solución elemental y superior. Tomando en referencia el caso español, de lo investigado se puede concluir que existe una entidad estatal de derecho público que se encuentra adscrita al Ministerio del Interior, llamada Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo. Entre los principales aspectos positivos que llaman mucho la atención de manera favorable, podemos mencionar (Chasi, 2021):

a) Esta entidad estatal lleva como política el crear escenarios similares al entorno laboral equipando los talleres de tecnologías de punta a fin de favorecer la futura reinserción laboral de la persona privada de libertad.

b) El empleo productivo que genera esta entidad estatal permite abastecer a las personas privadas de libertad e inclusive al resto de la población penitenciaria en aspectos 53 básicos del día a día como son: alimentación, salud, servicios de lavandería, enfermería, servicios de economato, etc.

c) Esta entidad estatal cuenta con personería jurídica propia, lo que la convierte en una entidad con capacidad para adquirir y poseer bienes, a su vez tiene sus propios derechos y también contrae obligaciones como, por ejemplo, obligaciones tributarias, es decir, esta entidad estatal factura a nombre de las personas privadas de libertad y también es facultada para ejercer acciones judiciales.

Actualmente el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos es el encargado de administrar las políticas públicas carcelarias en el país, y si bien es cierto se han desarrollado varias acciones, se evidencia que esta cartera de estado no satisface en forma plena las necesidades carcelarias actuales ni ha desplegado acciones para poner en práctica lo mencionado

en el Código Orgánico Integral Penal, cuyo texto garantiza y protege el derecho al trabajo de las personas privadas de libertad (Haro et al., 2020).

### **En materia de seguridad social**

En el día a día cotidiano uno de los principales deberes de los empleadores, tanto en el sector público como en el sector privado, es la aportación patronal a la seguridad social legalmente establecida<sup>86</sup>, la que seguramente con políticas públicas en las que el estado asuma estos montos podría inducir a las empresas a contratar personas privadas de libertad; por esta razón, es importante establecer medidas de promoción, encaminadas a que el estado asuma los montos de las aportaciones patronales a la seguridad social de las personas privadas de libertad (Rosly, 2021).

Un ejemplo de políticas públicas en relación a la seguridad social está previsto en el Código del Trabajo ecuatoriano, relacionado al contrato juvenil; su artículo 34.3 menciona: Aporte a la seguridad social. El pago del aporte del empleador bajo esta modalidad contractual será cubierto por el estado central hasta dos salarios básicos unificados del trabajador en general por un año, conforme establezca el IESS. Una forma de incentivar a la empresa pública o privada para contratar a personas privadas de libertad, se constituye en ésta de asumir una actitud tutelar por parte del estado, siendo coordinada tal actividad por la entidad estatal especializada sugerida en párrafos anteriores (Azócar et al., 2018).

### **En materia tributaria**

El artículo 10 de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno nos habla de los gastos deducibles, estos en general son gastos para la declaración del impuesto a la renta, considerados como aquellos imputables al ingreso, es decir, todos los gastos que se efectúen para obtener, mantener y mejorar los ingresos. Tomando como referencia el artículo 10 numeral 9 de la ley en mención, en la parte pertinente al tema, nos explica: Las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre

los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por pagos a discapacitados o a trabajadores que tengan cónyuge o hijos con discapacidad, dependientes suyos, se deducirán con el 150% adicional (Lopes et al., 2021).

### En materia de inclusión laboral

Otra de las propuestas podría consistir en plantear la obligatoriedad para las empresas públicas y privadas de contratar un porcentaje determinado de personas privadas de su libertad, considerando que este porcentaje de inclusión laboral estará debidamente regulado por la entidad que se crearía para el efecto y se convertiría en una opción que permitiría a los privados de su libertad acceder a un empleo remunerado y digno. Obviamente esta propuesta requeriría una investigación exhaustiva de varios aspectos a considerar cómo, por ejemplo: ¿qué empresas? y ¿en qué actividades se podría exigir esta inclusión laboral?, ¿bajo qué términos y condiciones se realizaría?, ¿cuál sería la bolsa de trabajo de apoyo a los privados de su libertad? (Lopes et al., 2021).

### Propuesta de ley que regule las relaciones especiales de trabajo con las personas privadas de libertad

Es importante promover el trabajo de personas privadas de libertad, para lo cual también es necesario contar con un instrumento jurídico que garantice las disposiciones constitucionales en el tema y por otra parte las disposiciones del Código Orgánico Integral Penal. Es pertinente sugerir la reforma del mismo instrumento, otorgándole mayor fuerza jurídica, por lo que a continuación se propone un instrumento con mayor eficiencia dentro de los siguientes términos (Moreno et al., 2019):

### Ámbito de aplicación y exclusiones

Los preceptos de este proyecto de ley regularán las relaciones laborales especiales de trabajo que involucren a personas que se encuentren cumpliendo una pena privativa de libertad en cualquier centro de rehabilitación social del país. Dentro de este se involucran a

las personas privadas de libertad en relación de dependencia y no dependencia que realicen actividades productivas remunerada (Ochilova, 2021).

El proyecto de ley sugerido únicamente abarca las ocupaciones productivas remuneradas bajo relación de dependencia o no dependencia, esto tiene un justificativo ya que estamos hablando de trabajo remunerado como un mecanismo de reinserción laboral, por lo tanto, otro tipo de actividades como las educativas, recreacionales, sociales, ocupacionales no remuneradas, entre otras, donde no existe ninguna retribución económica, no están en el espíritu de esta norma (Palaming, 2020).

### El elemento de subordinación

El empleador o contratante dentro de las relaciones especiales de trabajo con personas privadas de libertad tiene la facultad de exigir el cumplimiento de las tareas laborales asignadas; se sugiere cuatro modalidades laborales dentro de los centros de rehabilitación social donde se aplica el elemento de subordinación de la siguiente manera (Moreno et al., 2019):

- **Por administración o empresa pública:** es el propio estado a través de su ente regulador quien provee de materia prima y los elementos necesarios para realizar la actividad productiva remunerada. El mismo ente regulador es quien vigilará y controlará el trabajo realizado por las personas privadas de libertad y a su vez, el mismo pagará su remuneración.
- **Por empresa privada:** es un particular quien suministra la materia prima, herramientas, maquinaria, etc., necesarias para realizar el trabajo determinado. Por otra parte, el estado presta el espacio o terreno dentro de los centros de rehabilitación social para realizar la actividad laboral encomendada.
- **Por Cooperativas:** el Código Orgánico Integral Penal reconoce

al trabajo permitiéndolo desarrollarse mediante asociaciones<sup>89</sup> en tal sentido, el presente proyecto de ley reconoce la modalidad por la cual los propios privados de libertad se asocian para constituir un colectivo con el fin de obtener un producto del cual tendrán participación, el elemento de subordinación sería organizado entre los propios internos.

- **Por relación de no dependencia o cuenta propia:** es el propio interno quien organiza su trabajo, el estado garantizará su cumplimiento a través de su órgano regulador y garantizará que se brinden espacios para este tipo de modalidad laboral, para que las personas privadas de libertad puedan dar a conocer su producción.

### Sujetos de la relación laboral

Se consideran como sujetos de la relación laboral a todas las personas privadas de su libertad, y en cualquiera de los niveles de seguridad que se ubiquen, ya sean: nivel mínimo, nivel mediano o nivel máximo 90 y que desarrollen actividades laborales de producción por cuenta ajena en las instalaciones de los centros de rehabilitación social del país. Dentro de los sujetos de la relación laboral también se incluyen a los adolescentes infractores entre los 15 y 17 años, cuya regulación se tiene que ajustar a lo establecido en el Código de la Niñez y Adolescencia, relacionado al trabajo de menores de edad (Lopes et al., 2021).

El Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos como órgano rector en políticas públicas en materia penitenciaria y, por otra parte, el Ministerio de Trabajo como órgano rector en políticas que garantizan igualdad de oportunidades laborales, son las entidades encargadas de velar por el correcto funcionamiento del programa de trabajo de las personas privadas de libertad descritos en el presente proyecto de ley. Es imprescindible la delegación de funciones, de acuerdo con lo estudiado, como por ejemplo en el caso español mencionado en el anterior capítulo, el éxito

alcanzado en este tipo de proyectos se debe en gran parte a la delegación de las administraciones penitenciarias encargadas de la reinserción laboral (Moreno et al., 2019).

### Trabajo voluntario

Bajo ningún motivo está permitido el trabajo forzoso o como medida de castigo, todo tipo de trabajo productivo se lo realizará bajo consentimiento expreso de la persona privada de libertad, el trabajo productivo se lo realizará de manera libre y voluntaria, lo cual constará en el contrato especial de trabajo. A lo largo del desarrollo de este trabajo de investigación se concluye la importancia de la libertad laboral como un mecanismo de reinserción social, por ello y en contra parte a todo lo estudiado, de ninguna manera podemos permitir el trabajo sin un consentimiento de la persona privada de libertad (Proca, 2021).

### Aptitud mental

El trabajo que realice la persona privada de su libertad debe estar restringido a su condición psíquica; de esta manera las personas privadas de su libertad no podrán desempeñar una actividad laboral incompatible a su aptitud psicológica. Corresponde al Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y cultos o dependencia del mismo la creación de programas donde se valoren las aptitudes laborales de cada persona privada de libertad que ayuden a estos a mejorar la eficiencia del trabajo carcelario y a su vez, mejorar la predisposición y aprovechamiento para el interno (Sychenko et al., 2021).

### Objeto y finalidad de la relación laboral

La finalidad principal es preparar a la persona privada de libertad a su futura reinserción laboral y a su vez, utilizar la herramienta del trabajo como un mecanismo para encontrar la rehabilitación social integral que enuncia la Constitución de la República. El trabajo de las personas privadas de libertad es realizado con el objeto de ser productivo remunerado y con el fin de beneficiar tanto a la persona privada de su libertad, como al sector productivo público y

privado y por ende el estado (Romero, 2017).

La postura planteada en líneas anteriores es que el proyecto de ley considere al trabajo como la base del tratamiento del interno, evidenciando la incidencia positiva que tiene el trabajo del privado de libertad en su desarrollo personal. Al respecto el maestro Edwards nos explica que al trabajo la ley no lo debe concebir como un instrumento de control del tiempo libre del interno, sino: como un elemento esencial que contribuye decididamente a la reintegración social del penado (Hassan & Rosly, 2021).

### **Contrato especial de trabajo**

El contrato especial de trabajo de una persona que se encuentre privada de su libertad se lo extenderá en cuatro ejemplares por escrito, un ejemplar lo recibirá la persona privada de libertad, otro la empresa pública o privada del sector productivo y, los restantes a las carteras de estado responsables de su legalización y supervisión. Fueron definidas como aquellas relaciones laborales que por las especiales características del trabajador, necesitan de una regulación específica o especial. Con todos estos antecedentes se incorporará a este proyecto de ley la denominación de contrato especial para identificar las relaciones laborales con personas privadas de libertad (Ochilova, 2021).

### **Remuneración**

La remuneración de las personas privadas de libertad no será menor al salario básico unificado del trabajador en general, o a la parte proporcional legal, de acuerdo a la modalidad contractual, ya sea por producto o servicio realizado, conforme a las disposiciones del Código de Trabajo. A efectos de cumplir las disposiciones escritas en el artículo 703 del Código Orgánico Integral Penal, el empleador consignará la remuneración legal pactada a la institución financiera que determinen las autoridades responsables del cumplimiento de los derechos de las personas privadas de su libertad (Azócar et al., 2018).

Por ninguna razón el salario de una persona privada de libertad podrá ser embargable, y para ello se velará el cumplimiento de lo establecido en el artículo 703 del Código Orgánico Integral Penal. En lo relativo al destino o uso que debe darse a la remuneración de la persona privada de libertad Edwards manifiesta que sería pertinente que la remuneración debe ser distribuida entre: “obligaciones civiles por reparación del daño, el cumplimiento de la obligación alimentaria y la formación del fondo propio para el interno (Azócar et al., 2018).

### **Responsabilidad patronal**

El incumplimiento de las obligaciones patronales en las relaciones especiales de trabajo con personas privadas de su libertad, se ajustan a las disposiciones del artículo 94 de la Ley de Seguridad Social<sup>98</sup> relacionadas a la responsabilidad patronal (Calicchio et al., 2020).

### **La jornada laboral**

La jornada laboral de la persona privada de su libertad, se desarrollará en los horarios establecidos en los centros de rehabilitación social y de acuerdo al modelo de gestión penitenciaria. La jornada laboral en el régimen de seguridad tanto como: máxima seguridad, mediana seguridad y, mínima seguridad, no podrá ser mayor de ocho horas diarias, únicamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación se podrá prologar las horas, con la remuneración y los recargos correspondientes (Sychenko et al., 2021).

### **Suspensión de la relación laboral**

El contrato especial de trabajo de personas privadas de libertad en centros de rehabilitación social podrá suspenderse hasta por un tiempo máximo de treinta días, con sus debidas justificaciones dentro de los siguientes casos:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por incapacidad permanente o temporal de la persona privada de libertad.

- c) Por maternidad y riesgos propios del embarazo.
- d) Por razones disciplinarias.
- e) Por razones de orden y seguridad del centro de rehabilitación social.
- f) Traslados de los internos a otro centro de rehabilitación social o, cumplimiento de la pena.

### **Efectos de la suspensión de la relación labora**

La suspensión del contrato especial de trabajo de personas privadas de libertad, tendrá los siguientes efectos:

- a) No habrá lugar al pago del proporcional de remuneración al tiempo que corresponde la suspensión.
- b) No habrá lugar al pago de beneficios de ley al tiempo que corresponde la suspensión, estos son décimo tercera remuneración y décimo cuarta remuneración.
- c) El empleador no deberá generar fondos de reserva por el periodo de la suspensión.
- d) El periodo de suspensión no será considerado para la licencia de vacaciones.

### **Causas de la terminación del contrato especial de trabajo con personas privadas de libertad**

El artículo 139 del Código del Trabajo ecuatoriano determina las causales de terminación del contrato individual del trabajo,<sup>101</sup> a estas, hemos anotado en el presente artículo, las eventualidades propias de la vida cotidiana en un centro de rehabilitación social que podrían surgir en dichas condiciones de vida. El contrato especial de trabajo puede darse por terminado, además de las causales determinadas en el Código de Trabajo por las siguientes (Haro et al., 2020):

- a) Por imposición de una sanción disciplinaria, ajena a la relación de trabajo, que le impida cumplir sus actividades laborales por un tiempo superior a treinta días.
- b) Por fuga del centro de rehabilitación social.
- c) Por traslado de la persona privada de libertad, siempre que este traslado impida la prestación de los servicios del trabajador.
- d) Por razones de seguridad y orden.
- e) Por terminar de cumplir la pena privativa de libertad impuesta en sentencia.

### **Derechos y obligaciones laborales de las personas privadas de su libertad**

Las personas privadas de libertad, tendrán los siguientes derechos laborales básicos, además de los establecidos en el Código del Trabajo.

- a) A no ser discriminados por ningún motivo.
- b) A políticas adecuadas en prevención de riesgos laborales.
- c) A una justa remuneración, al descanso semanal y a las vacaciones anuales.
- d) Al respeto a su intimidad.
- e) Al reconocimiento y valoración del trabajo productivo realizado.

### **Duración de la relación laboral**

La relación especial de trabajo se formalizará a partir de la inscripción del contrato en el ministerio del ramo. La duración de la relación laboral coincidirá con la obra o servicio que se encomiende. En este tipo de contratos especiales de trabajo con personas privadas de

libertad, no podemos hablar de plazos indefinidos ya que, por la naturaleza del trabajador, los efectos son únicamente mientras esté privado de libertad en un centro de rehabilitación social y como se ha descrito en las causas de la terminación del 67 contrato especial de trabajo, dado que el tiempo varía de acuerdo a su sentencia impuesta, tomamos como referencia la duración de la obra o servicio que se encomienda (Chasi, 2021).

## Conclusiones

El trabajo es una actividad trascendental puesto que permite la satisfacción de las necesidades humanas y permite el interactuar con otras áreas importantes de la vida de todo ser humano, proporciona al individuo un crecimiento sustancial ya que le conecta con la sociedad. Con esta consideración, el trabajo, refiriéndonos a las tareas productivas y creadoras del ser humano, permite encontrar recursos para la diaria subsistencia y alcanzar cierto grado de autonomía. Siendo el trabajo una actividad tan importante, es lógico que se encuentre en las normativas de numerosos países y se lo considere un derecho fundamental del ser humano.

Así también, tanto la Constitución ecuatoriana como el Código del Trabajo mencionan al trabajo como un derecho fundamental. Sin embargo, cuando se considera este derecho en relación a las personas privadas de su libertad, nos encontramos con algunos vacíos que en la práctica se evidencian en las vulneraciones al derecho al trabajo de las personas privadas de la libertad en el Ecuador. Podemos anotar que el Código Orgánico Integral Penal menciona al trabajo como un derecho y garantía de las personas privadas de su libertad, hemos dicho se lo observa como parte necesaria de una eficaz rehabilitación y a pesar de esta aseveración no se encuentran instrumentos adecuados que regulen las buenas prácticas de las relaciones de carácter especial de las personas privadas de libertad que realizan actividades laborales en los centros de rehabilitación social de Ecuador.

## Referencias bibliográficas

- Arandia, J. (2018). La reinserción laboral en las personas privadas de libertad en el Cantón Quevedo. *Uniandes EPISTEME*, 5(3), 1348–1359.
- Azócar, R., Leyton, J., Santibáñez, M., & Sanhueza, G. (2018). El trabajo de las personas privadas de libertad en Chile: hacia la [re]inserción social y laboral. *CENTRO DE POLÍTICAS PÚBLICAS*, 13(11), 22.
- Baltán, L. (2019). Enfoque criminológico del derecho al trabajo de las personas privadas de libertad en el Ecuador. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 24(2), 190–218.
- Calicchio, M., Silva, M., & Barsaglini, R. (2020). Being related to persons deprived of liberty: repercussions on the experiences of mothers and partners. *Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde No Contexto Social*, 8(3), 337. <https://doi.org/10.18554/refacs.v8i3.4028>
- Chasi, M., & Velásquez, Á. (2021). INFLUENCIA COMUNICACIONAL DEL PERSONAL PENITENCIARIO EN LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD EN LA ETAPA DE MUJERES DEL CENTRO DE PRIVACIÓN DE LIBERTAD REGIONAL SIERRA CENTRO NORTE COTOPAXI. *NEXUS REVISTA*, 1(22).
- Haro, A., Tite, R., & Espín, H. (2020). RÉGIMEN SEMI ABIERTO EN EL SISTEMA PENITENCIARIO ECUATORIANO. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social “Tejedora,”* 3(5), 11–16.
- Hassan, N., & Rosly, M. A. A. (2021). Vocational Education and Training for Young Offenders in Juvenile Approved Schools. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 10(1), 642–650. <https://doi.org/10.6007/ijarped/v10-i1/9620>
- Lopes, A. M. D., Pereira, M. L. Q., & Marques, L.

- V. B. (2021). The incorporation of women's empowerment principles (WEPs) as criteria for granting the national social responsibility seal for prison work (RESCUE). *Research, Society and Development*, 10(12), e100101220249. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i12.20249>
- Moreno, R., Patricia, D., & Pineda, P. (2019). Resilience in families of the Colombian army with a member deprived of liberty. *Resilience in Families of the Colombian Army with a Member Deprived of Liberty*, 21(2), 89–107.
- Ochilova, S. (2021). What Is Probation Itself? What Kind of System Is It? Ochilova. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(9), 458–462.
- Palaming, G. (2020). Community's Perception towards Women Deprived of Liberty. *International Journal of Innovative Science and Research Technology ISSN*, 5(12), 1146–1151.
- Proca, F. (2021). Working Behind Bars , General Rules for Penitentiary Employees. *Journal of Danubian Studies and Research*, 11(252), 98–101.
- Romero, F. (2017). Hacer Y Decir En Una Experiencia Cooperativa Entre Personas Privadas De Libertad Y Universitarios: Reflexiones Urgentes De La Extensión Universitaria. *Revista Conexao UEPG*, 13(3), 360–375. <https://doi.org/10.5212/rev.conexao.v.13.i3.0001>
- Salihu, F. (2013). Victimization of Albanian Female Deprived of Liberty by the State Apparatus and Social Mentality During the Monist and Pluralist System in the Republic of Albania. *Anglisticum Journal (IJLLIS)*, 2(2), 150–157.
- Sychenko, E., Gracheva, V., & Rodichev, M. (2021). Modern Slavery in Russia: Exploitation without Chains. *Italian Labour Law E-Journal*, 14(1), 14.