

## Trabajo

*Elsa Porta*

En el Capítulo VII, la ley 24.660 trata lo atinente al trabajo en contexto de encierro. Conviene precisar que al respecto se ha registrado una notable evolución. Según las recomendaciones que formuló el 2° Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente (Londres, 1960), referido a la integración del trabajo penitenciario en la economía nacional y la remuneración de los reclusos, se pueden distinguir cuatro períodos en la evolución del trabajo en la prisión: 1) el trabajo como pena; 2) el trabajo como parte integrante de la pena; 3) el trabajo como medio de promover la readaptación social del recluso cuando se impone una sanción penal privativa de libertad o cuando se lo sujeta a una medida de seguridad; y 4) el trabajo penitenciario considerado simplemente como parte del trabajo en general<sup>1</sup>.

1) *El trabajo como pena en sí mismo* es quizás la concepción más antigua y también la más cruel e inhumana del trabajo penitenciario. Se utilizaba en la Edad Antigua, en parte como lógica consecuencia de la subestimación que se profesó por muchas labores - especialmente manuales- calificadas de serviles y solo mucho más tarde dignificadas.

---

<sup>1</sup> GARCÍA BASALO, Juan Carlos, *La integración del trabajo penitenciario en la economía nacional, incluida la remuneración de los reclusos: informe general*, New York, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales - Naciones Unidas, 1960, [http://www.unodc.org/documents/congress//Previous\\_Congresses/2nd\\_Congress\\_1960/011\\_ACONF.17.1\\_The\\_Integration\\_of\\_Prison\\_Labor\\_with\\_the\\_National\\_Economy\\_S.pdf](http://www.unodc.org/documents/congress//Previous_Congresses/2nd_Congress_1960/011_ACONF.17.1_The_Integration_of_Prison_Labor_with_the_National_Economy_S.pdf).

Con amplias variantes, subsistió durante muchos siglos. Desde la condenación a trabajar en las minas en Roma, por ejemplo, hasta la condena al servicio de las armas, que en ciertos países perduró hasta el siglo XIX -incluso con regulación en algún código penal-, pasando por la condena a galeras. La privación o la restricción de la libertad, según los tiempos y los casos, fue solamente un medio material de asegurar la prestación del trabajo, es decir de asegurar la ejecución de la pena impuesta. Lo esencial de esta penalidad es la utilización, la explotación del trabajo del condenado, hasta la extenuación si fuera necesario, en tareas rudas, pesadas y penosas, sin retribución ni compensación de ninguna especie. Se le concede al condenado el mínimo de bienes y servicios de uso y/o consumo personal estrictamente indispensables para atender a su nuda subsistencia, más para proteger el posible valor económico representado por su trabajo que por elementales consideraciones de carácter humanitario. La clásica fórmula: “condenado a X años de galeras, a ración y sin sueldo”, sintetiza en determinadas épocas esas características esenciales. La pena de presidio y otras de distintas denominaciones que aparecen en diversas legislaciones significaban trabajo duro y sin compensación. En tales casos, el trabajo constituía una pena en sí.

En nuestro país, el Código de Tejedor (1865-1866) establecía que: “Los sentenciados a presidio trabajarán públicamente en beneficio del Estado, llevarán una cadena al pie, pendiente de la cintura, o asida a la de otro penado, serán empleados en trabajos exteriores, duros y penosos, como construcciones de canales, obras de

fortificación, caminos y no recibirán auxilio alguno de fuera del establecimiento” (artículo 7).

2) *El trabajo como parte de la pena* constituye una etapa de transición entre el trabajo como pena en sí mismo y el trabajo como medio de tratamiento. Se caracteriza principalmente porque se le atribuye una función represiva acorde con la finalidad expiatoria que procura la imposición y ejecución de la pena. El trabajo constituye en sí una agravación, dolorosa o mortificante, de la ejecución penal. La pena combina el trabajo forzado y la privación de libertad.

A mediados del siglo XIX, la mayoría de las legislaciones europeas distinguía entre penas que implicaban la obligación de trabajar y aquellas que permitían libremente el ocio, y las primeras eran más gravosas, por cuanto el trabajo constituía un castigo adicional que se imponía al reo de acuerdo a la entidad del delito cometido. Asimismo, el trabajo carcelario era entendido como una manera de disponer fácilmente de mano de obra gratuita para solventar los emprendimientos económicos estatales, especialmente en lo que se refiere a tareas de construcción y minería<sup>2</sup>.

El ya recordado Código de Tejedor contemplaba también este tipo de trabajo al disponer que: “Los sentenciados a penitenciaría la sufrirán en las penitenciarías donde las hubiese, o en establecimientos distintos de los presidios, con sujeción a trabajos forzosos

---

<sup>2</sup> LÓPEZ, Axel-MACHADO, Ricardo, *Análisis del régimen de ejecución penal*, p.299, Fabián J. Di Plácido Editor Buenos Aires 2004.

dentro de ellos mismos, y sin cadena, exceptuando el caso de temerse seriamente la evasión”.

Enrolado en esta tendencia, el Código Penal vigente, en su artículo 6°, dispone que: “La pena de reclusión, perpetua o temporal, se cumplirá con trabajo obligatorio en los establecimientos destinados al efecto. Los reclusos podrán ser empleados en obras públicas de cualquier clase con tal que no fueren contratadas por particulares”<sup>3</sup>, mientras que el artículo 9° establece que: “La pena de prisión, perpetua o temporal, se cumplirá con trabajo obligatorio, en establecimientos distintos de los destinados a los reclusos”.

3) *El trabajo como medio de tratamiento* de los condenados a una pena privativa de libertad o de quienes están sujetos a una medida de seguridad de ese tipo, aparece ya en las instituciones correccionales precursoras de la reforma carcelaria de fines del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX. Se sustenta en la premisa de la eficacia del trabajo como medio de promover y alcanzar la readaptación moral y social de los reclusos. Esta idea

---

<sup>3</sup> En el Anteproyecto de Código Penal del año 2014, cuya redacción estuvo a cargo de una Comisión presidida por Eugenio Raúl Zaffaroni e integrada por León Carlos Arslanián, María Elena Barbagelata Ricardo Gil Lavedra y , Federico Pinedo ((Decreto PEN 678/12) se suprime la reclusión. La Exposición de Motivos explica que “... se abandona definitivamente la diferencia entre penas privativas de libertad, que en la actualidad desaparecen de la legislación comparada y que, en general, eran producto de tiempos en que la ejecución penal no había cobrado autonomía legislativa ni doctrinaria y que, además, solía responder al mantenimiento de penas infamantes. Si bien la diferencia entre reclusión y prisión perdió vigencia con las leyes de ejecución penal desde 1958, se ha pretendido frecuentemente que se mantiene en vigor, especialmente para el cómputo de la prisión preventiva, lo que se traduce en una condenación a una pena que no existe con el único objeto de restar la mitad del tiempo de prisión preventiva de la pena que se impone. En este sentido, tampoco hasta el momento ha sido concluyente nuestra CSJN, pese a que la [...] ley 26.200 establece claramente que donde el tratado dice reclusión debe entenderse prisión. No respeta el principio de racionalidad republicana pensar que el más grave de los crímenes puede ser penado con una supuesta pena menos grave que la de otros. Con esta disposición, pese a ser escueta, se eliminarían definitivamente todas las mencionadas dificultades de interpretación y se archivaría el resto de instituciones que son hoy anticuadas” (p. 104).

básica fue recogida y utilizada en forma diversa por la mayoría de los regímenes penitenciarios. El trabajo pasó así a ser considerado como una influencia beneficiosa que se impuso en ciertos casos, aun en contra de la letra de ciertos textos legales. Este concepto del trabajo penitenciario ha sido acogido entusiastamente por los congresos penitenciarios internacionales de la postguerra. Así en el XII Congreso Internacional Penal y Penitenciario (La Haya, 1950) se declaró: “El trabajo penitenciario no debe ser considerado como un complemento de la pena, sino como un medio de tratamiento de los delincuentes”.

En lo atinente a la ejecución de la pena privativa de libertad, resultan fundamentales las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos, adoptadas por el 1<sup>er</sup> Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en Ginebra en 1955, que fueron aprobadas por el Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en sus Resoluciones 663C (31/07/57) y 2076 (13/05/77). En el año 2015, la Asamblea General de este organismo internacional aprobó una revisión de dichas reglas a las que denominó Reglas Mandela, como homenaje al presidente de Sudáfrica que estuvo 27 años privado de la libertad.

Es importante destacar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación, sostuvo que “... las Reglas Mínimas para el tratamiento de reclusos de las Naciones Unidas —si bien carecen de la misma jerarquía que los tratados incorporados al bloque de

constitucionalidad federal— se han convertido, por vía del art. 18 de la Constitución Nacional, en el estándar internacional respecto de personas privadas de libertad”<sup>4</sup>.

Las Reglas Mínimas (Ginebra, 1955) adhieren a la teoría de que el trabajo en la prisión no debe ser considerado como un complemento de la pena y por ello establecieron como principio que: “El trabajo penitenciario no deberá tener carácter aflictivo” (regla 71)<sup>5</sup>.

La legislación argentina abandonó la concepción del trabajo como integrante de la pena a partir de la vigencia del decreto-ley 412/58, el que ratificado por la ley 14.467 pasó a ser la Ley Penitenciaria Nacional, este instrumento normativo consideró al trabajo como parte del tratamiento, pues en su artículo 54 establecía que: “El trabajo penitenciario será utilizado como medio de tratamiento y no como castigo adicional”.

4) *El trabajo penitenciario como parte del trabajo en general.* Esta tesis considera que el trabajo penitenciario no es más ni menos que una parte del trabajo en general. Se parte del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas que establece que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. La concepción descrita se muestra contraria a la innecesaria supresión de derechos individuales de las personas detenidas, pues se sostiene que el derecho de la sociedad de penar al delincuente y de privarle de su libertad

---

<sup>4</sup> CSJ, Fallo “Verbitsky, Horacio s/hábeas corpus”, sentencia del 03/05/2005, LL, 2005-C 276.

<sup>5</sup> Reglas Mandela, 97,1

impide que el recluso ejercite completamente, entre otros, el derecho a trabajar, pero que de ninguna manera lo priva de ese derecho como tal. En el reconocimiento de ese derecho del recluso a trabajar —condicionado por la pena pero no por ello suprimido—, hallarán correcta solución, entre otros, el problema de la competencia entre su trabajo y el trabajo libre, que de este modo se transformará de una cuestión meramente económica en un problema fundamental de respeto de derechos humanos.

Dentro de esta concepción, no se excluye que, en casos muy determinados, el trabajo pueda ser un medio de tratamiento en sentido estricto. En todo caso, se afirma que la integración del trabajo penitenciario en el trabajo en general y en la economía nacional facilitarían no solo la readaptación del recluso, sino también ayudarían a resolver algunos otros problemas, tales como los referentes a la remuneración y condiciones generales del trabajo.

El documento de Naciones Unidas que explica de esta forma la evolución del trabajo en la cárcel, señala también que:

Quizás pudiera decirse que lo importante es seguir esta última concepción del trabajo penitenciario. Las divergencias pueden aparecer cuando se trate de fijar los límites de esta orientación. La conclusión que se extrae de esta reseña de tendencias y prácticas es que muchas veces el trabajo penitenciario debe significar la continuación con nuevas modalidades de un aspecto fundamental, de la vida individual y económico-social normal. En algunos casos, podría hablarse en sentido estricto del trabajo penitenciario como medio de tratamiento. Por regla general el

trabajo penitenciario es el elemento indispensable e insustituible en todo método de readaptación social tanto presente como futuro.

La idea del trabajo penitenciario como parte del trabajo en general está de acuerdo con el espíritu del párrafo 1 de la regla mínima 60, que dice: “El régimen del establecimiento debe tratar de reducir las diferencias que puedan existir entre la vida en prisión y la vida libre en cuanto estas contribuyan a debilitar el sentido de responsabilidad del recluso o el respeto a la dignidad de su persona”.

La integración del trabajo penitenciario al trabajo general no debe entenderse como una incorporación de índole puramente económica, en torno a la cual se haga girar subordinadamente el interés del recluso y de la sociedad en lograr la readaptación social de aquel. Esto no impide que el aspecto económico juegue el papel que le corresponde, ya que conforme la regla mínima 71 el trabajo “debe ser productivo”. Ahora bien, esta finalidad económica se halla subordinada a otro principio establecido por otra regla mínima, según la cual “el interés de los reclusos y su formación profesional no deben quedar subordinados a los beneficios pecuniarios de una industria penitenciaria” (regla 72) y este mismo precepto establece, en su primer apartado, que “la organización y los métodos de trabajo penitenciario deberán asemejarse lo más posible a los que se aplican a un trabajo similar fuera del establecimiento, a fin de preparar a los reclusos para las condiciones normales del trabajo libre”<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> En idéntico sentido la Regla 99, apartado 1º de Reglas Mandela.

La citada Recomendación expone ideas que, pese al tiempo transcurrido, cobran especial significación en el momento actual. Así se señala que:

Desde el punto de vista de la readaptación social, la integración del trabajo penitenciario en el trabajo libre y en la economía nacional requiere que el recluso sepa que el trabajo que realiza tiene el mismo carácter, igual sentido y mismo valor social que el trabajo libre que tal vez ejecutaba antes de su internación y que el que efectuará al reincorporarse a la sociedad. El trabajo realizado en estas condiciones le hará sentirse vinculado a la comunidad y le dará el sentimiento de participar con su esfuerzo diario en el desarrollo económico y social de la comunidad. Desde el punto de vista de la sociedad, esta integración del trabajo penitenciario en la economía nacional constituye un aporte fundamental para que la gente modifique su actitud de desconfianza, hostilidad o indiferencia hacia el recluso de hoy y el liberado de mañana. Con ello se facilitarán la solución del trabajo penitenciario y la readaptación social del recluso. En suma, la integración del trabajo penitenciario en la economía nacional, conforme a las reglas mínimas mencionadas, es una tesis que merece ser desarrollada por las ventajas que presenta para la readaptación social del recluso y para los intereses de la propia comunidad.

En la referida Recomendación se precisa también que:

Existen ya casos aislados de integración, pero de lo que se trata es de ensanchar esa integración y hacerla lo más general que sea posible. Para comenzar debe

abandonarse la idea de que el trabajo penitenciario se halla más relacionado con la pena que con el trabajo en general [...]. La posibilidad de realizar la integración económica ha sido demostrada por la experiencia alentadora recogida en diversas regiones del mundo y en distintas coyunturas económico-sociales. Así durante la segunda guerra mundial, tanto en Europa como en Estados Unidos, la integración del trabajo penitenciario con la economía nacional -economía de guerra- fue efectiva y económicamente satisfactoria, tanto en tareas agrícolas como industriales organizadas por el Estado o particulares...

En concordancia con esta tesis, las Reglas Penitenciarias Europeas del año 2006 establecen como principio general que “... la vida en la prisión se adaptará en la medida de lo posible a los aspectos positivos de la vida en el exterior de la prisión” (regla 5) y, específicamente, en relación con el trabajo dispone que “... cuando un detenido condenado esté obligado a trabajar, las condiciones del trabajo deben ser conforme a las normas y a los controles vigentes en el exterior” (regla 105.3).

Tampoco puede desconocerse que en el ámbito penitenciario el trabajo de las personas privadas de la libertad también es considerado como un instrumento de control disciplinario, dado que constituye una forma de aminorar las tensiones en el interior de la prisión, pues la reducción del ocio determina una disminución de la conflictividad entre los

detenidos; una función básica del trabajo es ocupar y estructurar el tiempo y la vida cotidiana de los presos<sup>7</sup>.

En la actualidad, el trabajo constituye el ejercicio de un derecho humano fundamental y es uno de los elementos más conducentes —el otro es la educación— para la inclusión social de las personas privadas de la libertad ambulatoria y, por consiguiente, un factor relevante para evitar la reincidencia, lo que indirectamente tiene decisiva incidencia en la cuestión de la seguridad ciudadana.

En efecto, distintos estudios confirman la tesis de que el trabajo en contexto de encierro facilita la socialización de la persona detenida, a través del aprendizaje e interiorización de pautas de comportamiento, valores y hábitos (de autodisciplina, puntualidad, responsabilidad, valoración del esfuerzo y convivencia)<sup>8</sup>.

Una investigación, encargada por el Centre d'Iniciatives per a la Reinserció (CIRE) y financiada por el Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEFJE), ambos organismos del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya, tuvo por finalidad determinar en qué proporción quienes salían en libertad conseguían un empleo y en qué grado haber trabajado en los talleres de la prisión o haber participado en cursos de formación y capacitación laboral influyó favorablemente en la obtención del empleo. Para la realización de dicho estudio se entrevistaron a expertos y a ex detenidos con

---

<sup>7</sup> MIGUÉLEZ, Fausto, *Trabajar en prisión*, Barcelona, Icaria, 2007, pp. 12, 53 y ss.

<sup>8</sup> ALÓS MONER, Ramón, MARTÍN ARTILES, Antonio, MIGUÉLEZ LOBO, Fausto y BADÍA, Francesc Gibert, “¿Sirve el trabajo penitenciario para la inserción? Un estudio a partir de las opiniones de los presos de las cárceles de Cataluña”, en *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n° 127, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 2009, pp. 11-31, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99715163001>.

experiencias positivas (estaban trabajando) y negativas (reincidieron en el delito), también se analizaron el grado de participación en diversas medidas penitenciarias (talleres, formación, permisos del último año, medidas de inserción) y, sobre todo se siguieron los itinerarios laborales de más de 3.000 personas excarceladas, entre 2004 y 2007.

El resultado de la muestra fue que el 43,6% de los liberados ha encontrado un trabajo y el haber trabajado en contexto de encierro ha sido un factor relevante para la obtención de un empleo. Los autores que dirigieron la investigación concluyeron que "... la inserción ocupacional es inseparable de la inserción social. La búsqueda de la reinserción social debe seguir siendo el principal objetivo, ya que es la mejor manera de evitar la reincidencia. Una reinserción social sin empleo es precaria: condena al asistencialismo o condena a la reincidencia"<sup>9</sup>.

Jake Cronin, analista de políticas del Instituto de Política Pública de la Facultad de Asuntos Públicos Truman, en la Universidad de Missouri, concluyó que las personas privadas de la libertad que obtenían su GED (título secundario para adultos) en las cárceles de Missouri tenían significativamente más posibilidades de encontrar un empleo luego de la prisionización y menos probabilidades de reincidir que las personas detenidas que no lo conseguían. Cronin encontró el salto máximo en porcentajes reducidos de reincidencia, más del 33 por ciento, cuando observó a los detenidos que obtuvieron el GED y consiguieron un empleo a tiempo completo luego de su puesta en libertad. "El empleo prueba ser el predictor más fuerte del no regreso a la cárcel que hemos

---

<sup>9</sup> ALÓS, R., JÓDAR, P. y MIGUÉLEZ, F., "Cómo los ex-presos se insertan en el trabajo al recuperar la libertad", [http://www.academia.edu/637679/Los\\_ex-presos\\_que\\_se\\_insertan\\_en\\_el\\_trabajo](http://www.academia.edu/637679/Los_ex-presos_que_se_insertan_en_el_trabajo) (pdf).

encontrado”, expresó Cronin. “Aquellos que tienen un empleo a tiempo completo tienen muchas menos posibilidades de regresar a la cárcel que los detenidos que se encuentran desempleados”. Los porcentajes de reincidencia fueron reducidos casi a la mitad para los ex presos con un trabajo a tiempo completo comparado con detenidos similares que eran desempleados. Las personas privadas de la libertad que aprovechan las oportunidades educativas disponibles para ellas en la cárcel tienen más probabilidades de encontrar un trabajo que aquellas que no lo hacen.<sup>10</sup>

Un estudio realizado en 1997 por Saylor & Gaes (Uggen & Staff, 2001) con una muestra de sujetos que trabajaron durante su permanencia en la cárcel o recibieron apoyo vocacional mostró una disminución de 24% en la probabilidad de reincidir en comparación con el grupo de control que no había recibido estos beneficios. Por otra parte, se han desarrollado diversos estudios acerca del efecto de la calidad del trabajo y la conducta delictual. Estudios longitudinales han mostrado que el empleo de alta calidad influye positivamente en la prevención de la conducta delictual (Uggen & Staff, 2001) y que los infractores que participan de este tipo de empleos muestran menor tendencia a reincidir<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> <http://www.usprisonculture.com/blog/tag/reentry/>; [http://ipp.missouri.edu/wp-content/uploads/2014/06/the\\_path\\_to\\_successful\\_reentry.pdf](http://ipp.missouri.edu/wp-content/uploads/2014/06/the_path_to_successful_reentry.pdf);  
<https://bibliotecasabiertas.wordpress.com/2012/02/07/prison-education-reduces-recidivismla-educacion-en-la-carcel-reduce-la-reincidencia/>.

<sup>11</sup> DROPPELMANN, Catalina, “Elementos claves en la rehabilitación y reinserción de infractores de ley en Chile”, en *Conceptos*, nº 14, marzo de 2010, p. 11, citado en Javier Palummo (coord.), *El trabajo dentro de las cárceles y la inserción laboral de las personas liberadas del sistema penitenciario. Situación legal y reglamentaria*, Montevideo, Ministerio del Interior – OIT, 2011, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms\\_198482.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_198482.pdf).

## Principios generales

**ARTICULO 106. — El trabajo constituye un derecho y un deber del interno. Es una de las bases del tratamiento y tiene positiva incidencia en su formación.**

La Ley Penitenciaria Nacional confería al trabajo de las personas privadas de libertad ambulatoria el carácter de derecho y deber porque disponía que: “El trabajo será obligatorio para el detenido y condicionado a su aptitud física y mental. Para la Administración, importará el deber de proporcionarlo y remunerarlo, según las disposiciones de esta ley y de los reglamentos que en su consecuencia se dicten” (artículo 55).

El trabajo, en su aspecto bifronte, también aparece en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Bogotá, 1948), dado que por un lado lo consagra como un derecho (artículo XIV), mientras que por otro, el artículo XXXVII establece que “... toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad”.

Ese doble carácter está consagrado expresamente por la ley 24.660, dado que dispone que el trabajo intramuros es un derecho y un deber de las personas condenadas y lo considera una de las bases del tratamiento, que tiene positiva incidencia en su formación (artículo 106).

---

Por su parte, el RGP establece que el trabajo debidamente remunerado constituye un derecho del procesado, lo califica como un elemento social relevante y prevé que, por vía reglamentaria, el Ministerio de Justicia, a través de la Secretaría de Política Penitenciaria y de Readaptación Social, establezca beneficios adicionales para aquellos procesados que trabajen (artículo 97).

La ley 24.660 dispone su aplicación a los procesados, a condición de que sus normas no contradigan el principio de inocencia y resulten más favorables y útiles para resguardar la personalidad de quienes se encuentran imputados de un delito sin que se haya dictado sentencia que determine su responsabilidad penal (artículo 11 ley 24.660). En concordancia con esta disposición, el artículo 6° del RGP prevé también que, con su conformidad, sin afectar el principio de inocencia, ni la defensa en juicio, el procesado podrá ser incorporado a las normas vigentes para condenados. Por lo tanto podemos concluir que si se incorpora a este régimen y decide trabajar intramuros le serán aplicables los preceptos que, respecto del trabajo, prescribe la ley 24.660.

El decreto 1464 del año 2007, que modifica el RGP, también confiere relevancia al trabajo del procesado, pues en el supuesto de que en el último trimestre hubiera sido calificado con conducta Buena, CINCO (5), trabaje con regularidad o haya solicitado hacerlo y asista a los cursos que tenga pendientes para cumplir con la educación legalmente obligatoria o haya solicitado asistir a los mismos a tal fin, podrá petitionar su incorporación anticipada al régimen de ejecución de la pena y podrá ser promovido hasta la última fase del período de tratamiento de la progresividad del régimen de la pena (arts.

2° y 3° del referido decreto, que sustituyen los arts. 35 y 37 del Reglamento General de Procesados, aprobado por decreto 303/96).

La ley 12.256 de Ejecución Penal Bonaerense dispone que:

El trabajo constituye un derecho para los procesados y un derecho deber para los condenados, el que se les proporcionará en la medida de las posibilidades de cada establecimiento (artículo 34).

Esto significa que existen dos clases diferentes de trabajos que tienen como ámbito la prisión.

1) El trabajo constituye un *derecho* de la persona privada de la libertad (condenada o procesada). Se trata del trabajo voluntario de tales sujetos y constituye el ejercicio pleno del derecho a trabajar y a ejercer toda industria lícita, consagrados por los artículos 14 y 14 bis de la Ley Suprema, pues ningún preso puede ser ajeno al “derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado” (artículo 6° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)<sup>12</sup>.

Este pacto consagra, en su artículo 2.1, el principio de la progresiva realización de los derechos que el mismo reconoce<sup>13</sup> y, por consiguiente, los estados tienen ciertas

---

<sup>12</sup> Cámara Federal de Casación Penal, Sala II, sentencia 2490/14, del 01/12/2014, en autos “Képych Yúriy Tibériyevich s/recurso de casación”.

<sup>13</sup> “Artículo 2.1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado, como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por

obligaciones de aplicación inmediata referentes a los derechos económicos, sociales y culturales.

En esta dirección, el Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas decidió que en el caso del derecho al trabajo, por ejemplo, los estados parte estarían obligados a prohibir cualquier tipo de trabajo forzoso y estarían impedidos de negar o limitar el acceso igualitario a un trabajo decente para todas las personas, incluidas las personas privadas de libertad<sup>14</sup>.

En el 8º Congreso de Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente (La Habana, Cuba, 1990), en la Declaración de Principios Básicos para el Tratamiento de los Reclusos se estableció, como regla elemental, que el ser humano no pierde su dignidad por estar privado de su libertad y que con excepción de aquellas limitaciones que sean evidentemente necesarias por el hecho del encarcelamiento, todos ellos, sin distinción alguna, siguen gozando de los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo, así como de los demás derechos estipulados en otros instrumentos de Naciones Unidas (principio 5º).

---

todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos”.

<sup>14</sup> ONU. Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas. E/C.12/GC/18, 6 de febrero de 2006. Disponible en: [http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/493bee38093458c0c12571140029367c/\\$FILE/G0640313.pdf](http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/493bee38093458c0c12571140029367c/$FILE/G0640313.pdf).

Por su parte, la ley 24.660 establece que: “El condenado podrá ejercer todos los derechos no afectados por la condena o por la ley y las reglamentaciones que en su consecuencia se dicten y cumplirá con todos los deberes que su situación le permita y con todas las obligaciones que su condición legalmente le impone” (artículo 2°).

En consecuencia, el acceso al trabajo de una persona privada de la libertad ambulatoria, en su lugar de detención, no resulta ser una concesión graciable del estado, en general, ni de los distintos servicios penitenciarios, en particular, sino que, de conformidad con lo expresamente dispuesto por el artículo 106 de la ley 24.660, constituye un derecho y un deber de la persona condenada y un derecho de la persona procesada (artículo 97 RGP), por lo tanto, el acceso al trabajo no puede ser entendido como un medio de gobierno de la prisión, ni como premio que se concede a algunos detenidos, ni como castigo que se impone a otros.

La normativa vigente en nuestro país consagra al trabajo como un derecho de las personas privadas de la libertad ambulatoria; derecho que tiene particular relevancia porque significa que se impone al estado, correlativamente, el deber indelegable de asegurarles el efectivo y pleno ejercicio del derecho al trabajo.

Por consiguiente, y de conformidad con las disposiciones que regulan la situación de las personas privadas de la libertad, el derecho a acceder al trabajo, así como el ejercicio del derecho de trabajar, deben ser garantizados por el estado, sin limitaciones ni discriminaciones y en condiciones dignas, dado que el ejercicio pleno de tales prerrogativas contribuye a la inclusión social de las personas detenidas.

En efecto, todas las personas privadas de la libertad tienen derecho al trabajo, sin ninguna discriminación, pues el artículo 8° de la ley 24.660 dispone que: “Las normas de ejecución serán aplicadas sin establecer discriminación o distingo alguno en razón de raza, sexo, idioma, religión, ideología, condición social o cualquier otra circunstancia. Las únicas diferencias obedecerán al tratamiento individualizado” (en sentido análogo, artículo 10 del RGP).

Vale decir, que salvo las naturales diferencias que puedan surgir de la implementación individualizada del tratamiento de inserción social, todas las personas detenidas tienen derecho a acceder a un trabajo en el interior de la prisión. Como la citada disposición establece que no se puede discriminar o distinguir por “cualquier otra circunstancia”, corresponde considerar que tampoco puede negarse el acceso al empleo en razón del tipo de delito cometido por la persona presa.

El ejercicio de este derecho tampoco puede resultar afectado por la imposición de medidas disciplinarias (ni siquiera por el aislamiento), ni por los traslados dispuestos por la autoridad penitenciaria.

En caso de traslado de una persona privada de libertad que se encuentra incorporada al trabajo, deberá garantizarse la continuación de su actividad productiva en el establecimiento de destino. La autoridad penitenciaria competente deberá considerar

la pertinencia del traslado, en función de que en la unidad de destino existan ofertas laborales y vacantes para garantizar la inmediata continuidad del trabajo<sup>15</sup>.

El derecho de las personas detenidas a que el estado les proporcione un trabajo es una prerrogativa que no posee ningún sujeto desocupado en el medio libre; y tiene su razón de ser en la “reinserción social” que tanto los tratados internacionales que integran el bloque de constitucionalidad federal<sup>16</sup> como la propia ley de ejecución penal declaran como finalidad esencial de la pena privativa de la libertad (artículo 1°).

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia de la Nación precisó que “... la primera advertencia que corresponde formular es que la readaptación social del penado resulta, indudablemente, no un mero objetivo de la ejecución de las penas privativas de la libertad, sino el objetivo “superior” de ese sistema”<sup>17</sup>.

En síntesis, las personas detenidas tienen derecho a que el estado les proporcione un trabajo productivo, rentable y que ocupe plenamente la jornada laboral, ya que en el

---

<sup>15</sup> En sentido análogo, artículo 7.2 de la reglamentación del capítulo VIII de la ley de ejecución de la pena privativa de la libertad 24.660 –texto según ley 26.695– aprobada por decreto 140/2015 (BO 10/02/2015). Esta es la propuesta de la Comisión Especial de Estudio sobre la Vigencia y Estado de las Relaciones Laborales en el Marco del Trabajo prestado en condiciones de encierro de las Personas Privadas de su Libertad Ambulatoria, creada por Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación N° 1373/14, pub. “*Trabajo en Cárceles*”, p 24.

<sup>16</sup> Convención Americana de Derechos Humanos: “Las penas privativas de libertad tendrán como finalidad esencial la reforma y la readaptación social de los condenados” (artículo 5°, ap. 6°). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: “El régimen penitenciario consistirá en un tratamiento cuya finalidad esencial será la reforma y la readaptación social de los penados” (artículo 10, ap. 3°).

<sup>17</sup> “*Verbitsky*”, Fallos 328:1146, 1186 y su cita, 2005).

esquema de la ley 24.660 no hay espacio para la laborterapia, ni para el trabajo benévolo<sup>18</sup>.

Para que se configure la relación laboral en contexto de encierro solo es necesario que tales personas manifiesten su voluntad de trabajar, sin que la autoridad penitenciaria pueda eximirse del cumplimiento de este deber en ningún momento, pues subsiste durante todo el tiempo que se prolongue la privación de la libertad, dado que la ley no establece su pérdida, ni su caducidad. Por lo tanto, aun cuando en un principio la persona presa se hubiera negado a trabajar, de modo voluntario, posteriormente puede modificar su decisión y la autoridad penitenciaria queda obligada a proporcionarle una ocupación efectiva.

En mi opinión, el sujeto privado de la libertad tiene un verdadero derecho subjetivo a tener un trabajo en la prisión y esta es la diferencia más significativa respecto del vínculo laboral en el medio libre y es la que suscita más perplejidades. En efecto, a menudo se plantea la paradoja: ¿cómo es posible que el estado deba dar trabajo a las personas privadas de libertad, cuando no está obligado a darlo en el mundo libre a quienes no delinquieron?

Este disímil tratamiento tiene su razón de ser en la inserción social que, como señalara, los tratados internacionales que integran el bloque de constitucionalidad federal y la propia ley de ejecución penal la declaran como finalidad de la pena privativa de la

---

<sup>18</sup> Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos Adoptadas (Ginebra en 1955), Regla, 71.3: “Se proporcionará a los reclusos un trabajo productivo, suficiente para ocuparlos durante la duración normal de una jornada de trabajo”. En el mismo sentido, Regla 96.2 de las Reglas Mandela.

libertad (art. 1°), inserción que también puede ser entendida como una política proactiva en favor de un sector de la población más vulnerable<sup>19</sup>.

En España, en atención a que el derecho de los condenados a tener un trabajo en la prisión está consagrado por el artículo 25.2 de la Constitución Española, mientras que el genérico derecho a trabajar está reconocido por el artículo 35.1 (“... todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo... ”), se ha planteado una polémica respecto de si aquel es un derecho subjetivo que autoriza al condenado a reclamar que el estado le proporcione un trabajo efectivo.

Palomeque López, entre otros autores, ha respondido afirmativamente y al respecto, aparte de la ubicación sistemática del precepto, esgrime los siguientes argumentos a favor de esta interpretación: la importancia del trabajo como factor resocializador, la situación especial en que se encuentran las personas presas y la obligación de proporcionar un trabajo por parte de la administración, tal como consta en la legislación penitenciaria española<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> CASTEL, Robert: “Las políticas de inserción obedecen a una lógica de discriminación positiva: se focalizan en poblaciones particulares y zonas singulares del espacio social, y despliegan estrategias específicas. Pero si ciertos grupos, o ciertos lugares, son entonces objeto de atención y cuidados adicionales, ello ocurre a partir de la constatación de que tienen menos y son menos, de que están en una situación deficitaria. En realidad, padecen un déficit de integración, como los habitantes de los barrios desheredados, los desertores escolares, las familias mal socializadas, los jóvenes mal empleados o inempleables, los desempleados durante lapsos prolongados... Las políticas de inserción pueden entenderse como un conjunto de empresas de elevación del nivel para cerrar la distancia con una integración lograda (un marco de vida decente, una escolaridad “normal”, un empleo estable, etcétera)”, (*Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires, Paidós, 1997, p. 351, <https://catedracoi2.files.wordpress.com/2013/05/castel-robert-la-metamorfosis-de-la-cuestic3b3n-social.pdf>).

<sup>20</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, “El derecho al trabajo de los penados y la efectividad de los derechos fundamentales”, *Cívitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, n° 42, 1990, pp. 305-312. El mismo autor,

Fernández Artiach sostiene que se trata de un derecho subjetivo y que la diferencia con el resto de la población resulta de la especial situación jurídica en la que se encuentra el titular de ese derecho distinta del ciudadano libre, el cual posee unas posibilidades de autogestión y competitividad en el mercado de trabajo de las que carece el recluso. Asimismo la diferencia también se presenta en el distinto carácter del sujeto pasivo obligado a satisfacer el derecho de ese concreto titular, en este caso, la administración penitenciaria, único sujeto con capacidad para dar respuesta a la pretensión en ese sentido del reclamante, que debe utilizar todos los recursos que posee para garantizar ese derecho de las personas privadas de la libertad.<sup>21</sup>

Con relación al tema, se pronunció el Tribunal Constitucional, que reconoció la existencia de un derecho subjetivo, pero no de un derecho fundamental. Se trataría de un derecho subjetivo de prestación que implica el derecho a favor de los detenidos a una actividad laboral retribuida y la obligación de la administración de crear y proporcionarles un trabajo remunerado, pero dentro de las posibilidades presupuestarias existentes en cada momento.<sup>22</sup>

---

*“El derecho al trabajo de los penados y la efectividad de los derechos fundamentales (a propósito de la sentencia del Tribunal Constitucional, Sala 1ª, 172/1989, de 19 de octubre, BOE de 7 de noviembre)”*, ibidem. En el mismo sentido, DE LA CUESTA ARZAMENDI, José Luis, *“El trabajo de los internos en el derecho penitenciario español”*, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, CGPJ, 1995, <http://www.ehu.es/documents/1736829/2010409/CLC+36+El+trabajo+de+los+internos+en+el+derecho+penitenciario+espanol.pdf>.

<sup>21</sup> FERNÁNDEZ ARTIACH, Pilar, *El trabajo de los internos en los establecimientos penitenciarios*, Valencia, Tirant lo Blanch – Universidad de Valencia, 2006, pp. 106-107.

<sup>22</sup> En este sentido, pueden citarse las sentencias 172/1989, de 19 de octubre de año y 17/1993, de 18 de enero de 1993.

Si bien en Argentina la caracterización del trabajo como un derecho de los sujetos privados de la libertad emana de una norma de menor jerarquía, no por eso se puede desconocer su pleno carácter operativo. No se trata de una mera declaración, sino de un derecho conferido a dichos sujetos, derecho que es conducente para el logro de una adecuada reinserción social, objetivo este que han fijado instrumentos internacionales, que tienen, como señalara, rango constitucional a partir de la reforma de 1994.<sup>23</sup>

En conclusión, el estado debe garantizar a dichas personas el acceso irrestricto al trabajo y es, a la vez, el obligado a proporcionarles una ocupación efectiva.

Este trabajo debe ser remunerado y, como veremos, goza de todas las protecciones que la Constitución Nacional, los tratados internacionales y la legislación vigente brindan al trabajo humano prestado en libertad y además recibe el amparo de todas las garantías que el llamado bloque de constitucionalidad federal acuerda al trabajo intramuros.

Cabe señalar que la ley de ejecución penal 24.660 es aplicable en todo el territorio nacional porque es complementaria del Código Penal (conf. artículo 229). Por tal razón, el artículo 228 fijó el plazo de un año, contado a partir de la entrada en vigencia de dicha ley, para que las provincias revisasen la legislación y las reglamentaciones penitenciarias existentes en sus respectivas jurisdicciones a efectos de concordarlas con las disposiciones contenidas en dicho cuerpo legal.

---

<sup>23</sup> Convención Americana de Derechos Humanos, art. 5.6; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 10.3.

Sin embargo, frente a su dictado, las provincias han tenido reacciones disímiles. Algunas han adherido al régimen de la ley 24.660 sin limitación alguna (Entre Ríos, San Juan, por ejemplo), mientras que otras lo hicieron con reservas (Santa Fe) y un tercer grupo ha dictado normas que excluyen su aplicación (Buenos Aires, ley 12.256). Por último, existen provincias que, si bien adhirieron a las directivas generales de la ley 24.660, también han legislado sobre aspectos particulares de la ejecución de la pena (por ejemplo, Córdoba).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación señaló que la ley 24.660 es “... una clara norma marco que es constitucional, pues no impide ni avanza sobre las legislaciones de ejecución penal provinciales, sino que establece su adecuación, debiendo interpretarse que establece un marco mínimo de régimen, más allá del cual pueden avanzar las provincias en sus respectivas legislaciones”<sup>24</sup>.

En consecuencia, las legislaciones provinciales, en materia de ejecución penal, deben respetar los estándares mínimos que establece la ley 24.660, lo que se proyecta necesariamente sobre la cuestión del trabajo de las personas privadas de la libertad ambulatoria.

Merece destacarse que a pesar de que en nuestro país, el trabajo es un derecho de las personas presas, el obligado al efecto -es decir, el Estado Nacional y los estados provinciales, por medio de sus respectivas administraciones penitenciarias- no cumplen su

---

<sup>24</sup> “Verbitsky”, Fallos 328:1146, 1186 y su cita (2005).

deber legal de proporcionar empleo formativo y debidamente remunerado a todas las personas que lo solicitan.

2) El trabajo como un *deber* está integrado por el conjunto de labores de higiene y mantenimiento que debe realizar la persona privada de la libertad dentro del establecimiento y que forma parte de las actitudes que se tienen en cuenta al momento de valorar su conducta<sup>25</sup>.

La ejecución del trabajo voluntario remunerado no exime a ningún detenido de su prestación personal para labores generales del establecimiento o comisiones que se le encomienden de acuerdo con los reglamentos, pues estas –como expresara- constituyen un deber y no serán remuneradas, salvo que fuere su única ocupación (artículo 111 ley 24.660 y artículo 88 RGP)

Por otro lado, el trabajo voluntario forma parte, también, del tratamiento individual que debe ser ofrecido al detenido por la autoridad penitenciaria. Las Reglas Mandela disponen que “El tratamiento de las personas condenadas a una pena o medida privativa de libertad debe tener por objeto, en la medida en que la duración de la pena lo permita, inculcarles la voluntad de vivir conforme a la ley y mantenerse con el producto de su trabajo y crear en ellos la aptitud para hacerlo. Dicho tratamiento estará

---

<sup>25</sup> Ley 24.660, artículo 100. — El interno será calificado de acuerdo a su conducta. Se entenderá por conducta la observancia de las normas reglamentarias que rigen el orden, la disciplina y la convivencia dentro del establecimiento. La calificación de conducta tendrá valor y efectos para determinar la frecuencia de las visitas, la participación en actividades recreativas y otras que los reglamentos establezcan. (artículo 103).

encaminado a fomentar en ellos el respeto de sí mismos y desarrollar su sentido de la responsabilidad” (regla 91).

Conviene resaltar que el tratamiento, según la ley 24.660, debe ser interdisciplinario, programado, individualizado y obligatorio en determinados aspectos (arts. 1° y 5°). Esto significa que deberán participar en el tratamiento del detenido psiquiatras, sociólogos, médicos, pedagogos, asistentes sociales, maestros, etc., a efectos de coadyuvar en este proceso encaminado a obtener la reinserción del detenido.

El carácter programado del tratamiento consiste en que será planificado y se desarrollará de modo continuado, atendiendo a la evolución del detenido. Además debe ser individualizado, vale decir debe tomar en cuenta las condiciones personales, intereses y necesidades de aquel. Y, por último, será obligatorio respecto de las normas que regulan la convivencia, la disciplina y el trabajo, en tanto que las otras actividades que lo integren tendrán carácter voluntario.

López y Machado señalan que el trabajo obligatorio se refiere a la prestación de tareas de mantenimiento que le encomienden al detenido, conforme lo dispuesto por el art. 17, inc. k del Reglamento de Disciplina para los Detenidos (aprobado por decreto 18/97), mientras que la actividad productiva, que implica capacitación y es siempre remunerada, integra el programa de tratamiento de reinserción social y su cumplimiento no puede ser exigido de manera compulsiva<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> LÓPEZ, Axel y MACHADO, Ricardo, *Análisis del Régimen de Ejecución Penal. Ley 24.660. Ejecución de la pena privativa de la libertad*, Buenos Aires, Fabián J. Di Plácido, 2004, nota 19, p. 49.

Comparto dicha conclusión, pues el artículo 13, inciso b) de la ley 24.660 establece que durante el período de observación el organismo técnico-criminológico tendrá a su cargo: “Recabar la cooperación del condenado para proyectar y desarrollar su tratamiento. A los fines de lograr su aceptación y activa participación, se escucharán sus inquietudes” (en sentido análogo, art. 10 del Reglamento de Modalidades Básicas de la Ejecución). Vale decir, que aquel podría rehusarse voluntariamente a realizar alguna de las actividades propuestas en materia de educación o de trabajo, por ejemplo, lo que, según López y Machado, tendrá como consecuencia que se lo aparte del carácter progresivo del régimen y se le impida, por lo tanto, acceder a modos de cumplimiento de la pena más benignos<sup>27</sup>.

En cuanto al derecho comparado, las Reglas Penitenciarias Europeas, adoptadas por la Comisión de Ministros el 11 de enero de 2006, disponen que: “El trabajo en prisión debe estar considerado como un elemento positivo del régimen carcelario y en ningún caso debe estar impuesto como sanción” (26.1).

En nuestro ámbito regional, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos aprobó en su 131º período ordinario de sesiones, celebrado en marzo de 2008, los *Principios y buenas prácticas sobre la protección de las personas privadas de libertad en las Américas*, cuyo principio XIV, en su primer apartado, establece:

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,

---

<sup>27</sup> Ibidem, p. 51.

de acuerdo con sus capacidades físicas y mentales, a fin de promover la reforma, rehabilitación y readaptación social de los condenados, estimular e incentivar la cultura del trabajo, y combatir el ocio en los lugares de privación de libertad. En ningún caso el trabajo tendrá carácter aflictivo.

En la República Federal de Alemania, por ejemplo, la Ley Federal del 16 de marzo de 1976, sobre ejecución de las penas y medidas privativas de libertad (*StVollzG*), regula la cuestión del trabajo penitenciario en los centros de penados de adultos alemanes (arts. 37 a 52, Título Quinto: Trabajo, capacitación y perfeccionamiento).

El trabajo se considera un elemento esencial para conseguir la resocialización del preso. La experiencia alemana demuestra que un número importante de detenidos tiene serios problemas laborales: alrededor de una tercera parte de ellos no tenía ningún empleo antes de su encarcelamiento. El trabajo productivo se concibe como una forma principal para transmitir a la persona presa ciertas aptitudes para ejercer un trabajo remunerado después de su puesta en libertad, reforzar su posición en el mercado laboral o acostumbrarles a desempeñar un trabajo regular. La Ley Penitenciaria concibe el trabajo como una obligación de la persona privada de la libertad que comprende únicamente tareas adecuadas a sus aptitudes personales. También se da una importancia básica a la aplicación de medidas de formación profesional, mediante cursos que se imparten durante el horario laboral.

El trabajo y la formación de los reclusos son la garantía de su posterior inserción en la sociedad libre. La administración penitenciaria debe proporcionar a cada recluso un

trabajo productivo en función de sus aptitudes y preferencias<sup>28</sup>. Si un recluso no puede contar con un puesto de trabajo o acción de formación profesional debe proporcionársele una actividad útil. El trabajo de carácter terapéutico debe reservarse a los reclusos sin capacidad laboral. El trabajo productivo es una obligación y en su defecto se autorizará a realizar un curso de formación profesional u otra ocupación útil de coste razonable. Existe la obligación de realizar servicios generales de la prisión de hasta tres meses al año. Tanto el trabajo productivo como el terapéutico y las prestaciones en servicios auxiliares de la prisión serán remunerados en proporción a la productividad y tipo de trabajo, tomando como referencia un salario básico de la ley laboral común y estableciendo un mínimo equivalente al 75% del mismo. Solo se eximen de la obligación laboral los detenidos en prisión provisional, los reos mayores de 65 años y las mujeres embarazadas y lactantes. Los trabajos terapéuticos se reservan a las personas presas con capacidades limitadas. Existe derecho al seguro por desempleo y accidente laboral. La organización del trabajo penitenciario corresponde a cada ministerio de justicia de los diferentes estados de la República Federal. Estos pueden ceder la gestión a empresas privadas o bien una sociedad mercantil creada por el estado y que se rija por el derecho privado<sup>29</sup>.

En el caso de Francia, la organización del sistema penitenciario francés es centralizada. Depende desde 1911 del Ministerio de Justicia (*Garde des Sceaux et Ministre*

---

<sup>28</sup> Congreso de la Nación, Dirección de Información Parlamentaria, Documentación Extranjera, *El trabajo de los detenidos. Análisis de la legislación vigente en Alemania, España, Francia e Italia*, octubre de 2004, p. 4.

<sup>29</sup> Centre d'Iniciatives per a la Reinserció, *Libro Blanco. El trabajo en las prisiones europeas. Organización y gestión de los talleres penitenciarios*, Barcelona, CIRE, p. 265 y ss., [http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxiu/el\\_trabajo\\_en\\_las\\_prisiones\\_europeas.pdf](http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxiu/el_trabajo_en_las_prisiones_europeas.pdf).

*de la Justice*) a través de la Dirección de la Administración Penitenciaria (DAP), que actúa en los diferentes departamentos de la República, mediante las direcciones regionales y los jefes de misión en los departamentos metropolitanos (DOM) y territorios de ultramar (TOM). El trabajo penitenciario, que desde 1987 ha dejado de ser considerado obligatorio para los detenidos, tiene dos posibles métodos de gestión: gestión directa por la administración del trabajo industrial, mediante el organismo SEP-RIEP (*Régie Industrielle des Établissements Pénitentiaires*) y gestión mixta o de cesión a empresas privadas especializadas, mediante contratos de concesión plurianuales. Las empresas concesionarias se encargan de gestionar todas las ocupaciones laborales en talleres, la formación profesional y los servicios generales de la prisión, todas ellas remuneradas y bajo la alta supervisión de la Dirección de la Administración Penitenciaria<sup>30</sup>.

Pese a que el trabajo de las personas condenadas no es más obligatorio desde 1987, permanece como un derecho reconocido por la Constitución (reconocido pero no aplicado para todos los ciudadanos). Las actividades y las remuneraciones son variadas. En el año 2008, cuatro (4) detenidos sobre diez (10) estaban remunerados. Alrededor de siete mil (7.000) de ellos trabajaba para concesionarios que proponían la mayoría de las veces actividades de mantenimiento, por un salario mensual medio de trescientos setenta (370) euros. Cerca de siete mil (7.000) igualmente trabajaban para el servicio general (distribución de comidas, limpieza de locales, etc.) por una remuneración mensual de doscientos veinte (220) euros. Tres mil (3.000) detenidos eran remunerados dentro del

---

<sup>30</sup> Ibidem, p. 245 y ss.

sistema de la formación profesional y percibían un promedio 3 (tres) euros por hora. Mil (1.000) detenidos, en definitiva, eran asalariados del *Régie Industrielle des Établissements Pénitentiaires* (RIEP) por quinientos veinte (520) euros –promedio- por mes<sup>31</sup>.

En España, la Constitución de 1978 establece que 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 que consagra la Constitución, a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena o por la ley penitenciaria. En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la seguridad social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad (artículo 25). El trabajo en la prisión también se considera un derecho y un deber de cada persona privada de libertad. Está destinado a la resocialización del preso (artículo 26 de la Ley Orgánica General Penitenciaria del 26/09/1979, según revisión vigente a partir del 02/07/2003).

En Méjico, la Constitución dispone que:

El sistema penitenciario se organizará sobre la base del respeto a los derechos humanos, del trabajo, la capacitación para el mismo, la educación, la salud y el deporte como medios para lograr la reinserción del sentenciado a la sociedad y procurar que no vuelva a delinquir, observando los beneficios que para

---

<sup>31</sup> COMBESSIE, Philippe, *Sociologie de la prison*, 3ª ed., Paris, La Decouverte, 2009, pp. 46-47.

él prevé la ley... (2° párrafo, reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación –DOF- el 10 de junio de 2011).

En el plano infraconstitucional, la Ley que Establece las Normas Mínimas sobre Readaptación Social de Sentenciados (publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de mayo de 1971, texto vigente, según la última reforma publicada DOF 13/06/2014) establece que:

La asignación de los detenidos al trabajo se hará tomando en cuenta los deseos, la vocación, las aptitudes, tratándose de internas, en su caso, el estado de gravidez, la capacitación laboral para el trabajo en libertad y el tratamiento de aquéllos, así como las posibilidades del reclusorio. El trabajo en los reclusorios se organizará previo estudio de las características de la economía local, especialmente del mercado oficial, a fin de favorecer la correspondencia entre las demandas de éste y la producción penitenciaria, con vistas a la autosuficiencia económica del establecimiento. Para este último efecto, se trazará un plan de trabajo y producción que será sometido a aprobación del Gobierno del Estado y, en los términos del convenio respectivo, de la Secretaría de Seguridad Pública (artículo 10).

Es de interés señalar que Alemania, España, Francia e Italia coinciden en que la obligatoriedad del trabajo carcelario jamás se aplica a las personas detenidas acusadas,

que aún no han sido condenadas, sometidas a prisión preventiva o provisional, quienes pueden trabajar, si lo desean<sup>32</sup>.

**ARTICULO 107. — El trabajo se regirá por los siguientes principios:**

- a) No se impondrá como castigo;**
- b) No será aflictivo, denigrante, infamante ni forzado;**
- c) Propenderá a la formación y al mejoramiento de los hábitos laborales;**
- d) Procurará la capacitación del interno para desempeñarse en la vida libre;**
- e) Se programará teniendo en cuenta las aptitudes y condiciones psicofísicas de los internos, las tecnologías utilizadas en el medio libre y las demandas del mercado laboral;**
- f) Deberá ser remunerado;**
- g) Se respetará la legislación laboral y de seguridad social vigente.**

*El trabajo no puede ser aflictivo.*

En ningún caso, ya sea como derecho o como deber, el trabajo puede ser impuesto como castigo, ni ser aflictivo, denigrante, infamante, ni forzado (artículo 107, incs. a y b ley 24.660).

---

<sup>32</sup> Congreso de la Nación, *El trabajo de los detenidos...*, op. cit., p. 16.

Estas prohibiciones son consecuencia del principio de respeto a la dignidad de la persona humana que debe imperar en la aplicación de la pena privativa de la libertad, el que tiene carácter constitucional, conforme lo dispuesto por el artículo 18 de la Carta Magna, cuestión en la que también resulta relevante la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes, que fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante resolución 39/46, del 10 de diciembre de 1984, aprobada por la República Argentina por la ley 23.338 (BO 26/02/87) y que también tiene rango constitucional.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en su art. 10 prescribe que “Toda persona privada de la libertad será tratada humanamente y con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano...” y en igual sentido se expresa el art. 1º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) en el art. 5, párr..2 dispone que “Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Toda persona privada de la libertad será tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano”.

La regla prevista por los dos primeros incisos del citado artículo 107 de la ley de ejecución penal concuerda con lo dispuesto por los artículos 9º de dicha ley y del RGP que establecen que tanto la ejecución de la pena como el régimen carcelario aplicable a los detenidos estarán exentos de tratos crueles, inhumanos o degradantes.

*Trabajo acorde a las condiciones físicas y mentales de las personas presas.*

El trabajo en contexto de encierro debe programarse teniendo en cuenta las aptitudes psicofísicas y las condiciones personales de los sujetos privados de la libertad ambulatoria (arts. 107, 109, 114 ley 24.660, artículo 98 RGP). Estas normas concuerdan con el Código Penal, que dispone que los hombres débiles o enfermos y los mayores de sesenta años no deben ser sometidos sino a la clase de trabajo especial que determine la dirección del establecimiento (artículo 7°). La detenida embarazada está eximida de la obligación de trabajar y de toda otra modalidad de tratamiento incompatible con su estado, cuarenta y cinco días antes y después del parto (artículo 193 de la ley 24.660).

Estas disposiciones tienen por función evitar que el trabajo en situación de encierro tenga carácter aflictivo, condición vedada no solo por la propia ley 24.660, sino también por la regla 71 de las ya citadas Reglas Mínimas, que si bien establece que todos los condenados serán sometidos a la obligación de trabajar, supedita este deber a la aptitud física y mental del recluso, según la determine el médico (aps. 1° y 2°)<sup>33</sup>.

El trabajo voluntario de los detenidos debe estar basado en criterios pedagógicos y psicotécnicos. Dentro de las posibilidades existentes, el sujeto privado de la libertad podrá manifestar su preferencia por el trabajo que desee realizar. En el caso de personas que ejerciten o perfeccionen actividades artísticas o intelectuales, estas podrán ser su única actividad laboral si fuere productiva y compatible con su tratamiento y con el régimen del establecimiento (ley 24.660, arts. 112 y 113, y RGP, arts. 104 y 105).

### Trabajo forzoso.

---

<sup>33</sup> Reglas Mandela, 96.1 y 97.1.

Al respecto, cabe señalar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se pronunció por medio del Convenio 29, del año 1930, que la República Argentina ratificó el 14/03/1950. Posteriormente, en el año 1957, la Conferencia adoptó el Convenio 105 de abolición del trabajo forzoso, que entró en vigor en 1959 y fue ratificado por nuestro país el 18/01/1960.

No debe olvidarse que los Convenios de la OIT, ratificados por nuestro país, tienen jerarquía superior a las leyes, pues se inscriben en la categoría de los tratados, según lo afirmara la Corte Suprema de Justicia de modo reiterado (cf. artículo 75, inc. 22, párr. 1° de la CN, CSJ, sentencia del 26/10/2004, en autos “Milone, Juan A. c/Asociart SA Aseguradora de Riesgos del Trabajo<sup>34</sup>).

No obstante, la misma Corte sostuvo que el Convenio 87 de la OIT, referido a la libertad sindical, posee jerarquía constitucional, en tanto se halla integrado al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales —artículo 8º-, al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos -artículo 22- y a la Convención Americana sobre Derechos Humanos -artículo 16- (sentencia del 11/11/2008, dictada en autos “Asociación de Trabajadores del Estado c/Ministerio de Trabajo s/Ley de Asociaciones Sindicales”).

Por tal razón corresponde reconocer jerarquía constitucional al Convenio 29 sobre trabajo forzoso, dado que también se encuentra integrado tanto a la Convención

---

<sup>34</sup> Doctrina reiterada al decidir los autos “Pinturas y Revestimientos Aplicados SA s/quiebra” de fecha 26/03/2014, sentencia en la que también se citan otros precedentes del Tribunal en el mismo sentido (*La Ley*, 15/05/2014).

Americana de Derechos Humanos (artículo 6°, aps. 1° y 2°) como al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 8°, ap. 3.a).

En efecto, la Convención Americana de Derechos Humanos prevé en su artículo 6°, apartado 2°, que: “Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio, y tanto estos, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas...”.

En la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT de 1998, la temática del trabajo forzoso es tan importante que ha sido incluida en la nómina de los cuatro principios y derechos fundamentales que deben respetar los estados miembros, entre ellos: “...c) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio”.

Se trata, tal como expresa dicha declaración, de principios y derechos que los estados deben respetar por su sola pertenencia a la OIT, con independencia de que hayan ratificado el convenio internacional respectivo.

En diciembre de 1998, los estados parte del Mercosur (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay) acordaron mediante la Declaración Socio-Laboral eliminar el uso de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, incorporando los principios y las disposiciones de los Convenios 29 y 105 de la OIT.

El primero de estos convenios de OIT prohíbe toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, al que define como “... *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”.*

Sin embargo, tanto el convenio citado como la Convención Americana de Derechos Humanos establecen como excepción al concepto de trabajo forzoso u obligatorio aquellos trabajos o servicios que se imponen como consecuencia de una condena dictada por un órgano judicial.

El referido convenio de OIT, en su artículo 2º, párrafo 2º, inciso c), precisa que la expresión “trabajo forzoso u obligatorio” no comprende *“... cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado”.*

La condena debe emanar de un órgano judicial, no basta una decisión de un organismo administrativo, por elevado que fuera su rango, ni de cualquier otra autoridad, por encumbrada que fuese. Esta disposición tiene por finalidad asegurar el respeto de las garantías del debido proceso: la presunción de inocencia, la igualdad de todos ante la ley, la regularidad e imparcialidad del procedimiento judicial, la independencia e imparcialidad de los tribunales, las garantías necesarias para la defensa, una tipificación clara del delito y la irretroactividad de la ley penal. Por tanto, no se puede imponer un trabajo obligatorio a

menos que la persona considerada haya sido reconocida culpable de un delito, con las debidas garantías procesales<sup>35</sup>.

Por su parte, el instrumento regional establece que:

2. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. En los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de la libertad acompañada de trabajos forzosos, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal competente. El trabajo forzoso no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad física e intelectual del recluso. 3. No constituyen trabajo forzoso u obligatorio, para los efectos de este artículo: a. los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona reclusa en cumplimiento de una sentencia o resolución formal dictada por la autoridad judicial competente. Tales trabajos o servicios deberán realizarse bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas, y los individuos que los efectúen no serán puestos a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado (artículo 6°).

La Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, instituida por resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octava reunión (1926) y que ejerce el control regular de la observación por los estados miembros de las obligaciones derivadas de los convenios que han ratificado, en relación

---

<sup>35</sup> VON POTOBsky, Geraldo W. y BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Héctor, *La Organización Internacional del Trabajo*, Buenos Aires, Astrea, 1990, p. 171.

con la situación de la Argentina, tomó nota con interés de las disposiciones de la ley de ejecución de la pena privativa de libertad, relativas al trabajo penitenciario (ley 24.660, arts. 106 a 132)<sup>36</sup>.

Como ya lo señalara, el referido convenio internacional considera “trabajo forzoso u obligatorio” a “... 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”.

La expresión “bajo amenaza de una pena cualquiera” no significa “pena” en el sentido de sanción penal, sino que también comprende la privación de cualquier derecho, privilegio o ventaja. Esta situación puede configurarse, por ejemplo, cuando las personas que se niegan a llevar a cabo un trabajo se exponen a perder determinados derechos, ventajas o privilegios<sup>37</sup>.

Por su parte, la locución “ofrecimiento voluntario” hace referencia al consentimiento formal, preferentemente por escrito, dado libremente y con conocimiento de causa por los trabajadores para formar parte de una relación de empleo, así como a su libertad para renunciar a su empleo en cualquier momento (por ejemplo, mediante un preaviso razonable)<sup>38</sup>.

---

<sup>36</sup> Observación individual de la CEACyR sobre la Argentina, Convenio 29 (2004).

<sup>37</sup> OIT Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª reunión, 2012, Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos del trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre justicia social para una globalización equitativa, 2008, Informe III (Parte 1B) , ap. 270, p. 117.

<sup>38</sup> Ibidem, ap. 271, p. 117.

La Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT recordó de modo reiterado...

... que el trabajo o servicio que se exija a una persona en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial es compatible con el Convenio únicamente si se reúnen dos condiciones, a saber: que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicha persona no sea cedida o puesta a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado.

Las dos condiciones establecidas en el artículo 2.c son igualmente importantes y se aplican de manera acumulativa: el hecho de que un recluso permanezca en todo momento bajo la vigilancia y el control de una autoridad pública no exime al gobierno de la obligación de cumplir con la segunda condición, a saber, que la persona de que se trata no ha de ser cedida o puesta a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado.

De no cumplirse una de estas dos condiciones, la situación no queda excluida del ámbito de aplicación del Convenio, y el trabajo forzoso exigido a personas condenadas en estas circunstancias queda prohibido en virtud del artículo 1.1 del Convenio. En esos casos, la Comisión pidió a los gobiernos involucrados que adoptasen las medidas necesarias para asegurar la observancia del Convenio como, por ejemplo, garantizar que los presos que trabajan para empresas privadas se ofrezcan voluntariamente para desempeñar esta actividad sin presiones o amenazas de cualquier sanción, habida cuenta

de su condición de mano de obra en cautividad, con sujeción a garantías relativas a la remuneración y de otras condiciones de empleo semejantes a una relación libre de trabajo. En esta situación, el trabajo de los presos para empresas privadas no entra dentro del ámbito de aplicación del Convenio, ya que no hay obligatoriedad<sup>39</sup>.

Es necesario remarcar que las condiciones que establece el citado Convenio N° 29 para que un trabajo no sea considerado como forzoso, también deben observarse cuando se trate de una condena a cumplir un trabajo de utilidad pública o en favor de la comunidad (artículo 50 ley 24.660).

En su reunión del año 2007, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT precisó que, para que este trabajo comunitario o de utilidad pública, exigido en cumplimiento de una pena, no sea considerado como una forma de trabajo forzoso, debe reunir las condiciones establecidas en el citado Convenio 29. La primera de ellas no suele generar dificultad alguna, ya que en las legislaciones que la Comisión ha examinado la pena de prestación de trabajo de utilidad pública es una sanción penal que solo una instancia jurisdiccional puede imponer. También se cumple la segunda condición, prevista en el párrafo 2.c del artículo 2° del Convenio, cuando la prestación de trabajo de utilidad pública se realiza en beneficio del estado y entidades que lo integran (administraciones, colectividades territoriales, servicios públicos, establecimientos públicos, etc.). Cuando se reúnen esas dos condiciones, la pena de prestación de trabajo de utilidad pública entra en

---

<sup>39</sup> Observación (CEACR), adoptada en 2011 y publicada en la 101ª sesión de 2012.

el ámbito de aplicación de la excepción prevista en el Convenio y no merece objeciones de la Comisión.

La situación es diferente cuando la legislación por la que se instituye la pena prevé que la prestación de trabajo de utilidad pública, que debe realizar el condenado, puede efectuarse por cuenta de una entidad distinta de una persona jurídica de derecho público. Ahora bien, resulta que en la inmensa mayoría de las legislaciones examinadas por la Comisión la prestación de trabajo de utilidad pública también puede realizarse en beneficio de personas jurídicas de derecho privado, como asociaciones u otras instituciones sin fines de lucro. La Comisión vela, entonces, para que concurren dos elementos: por una parte, que la persona condenada consienta formalmente en cumplir la pena de prestación de trabajo de utilidad pública y, por otra parte, que las modalidades de realización de ese trabajo estén suficientemente definidas y controladas, para garantizar que el trabajo realizado sea, efectivamente, de utilidad pública y que las entidades para las cuales se efectúe no tengan fines de lucro.

El informe señala que el consentimiento de la persona condenada a la pena de prestación de trabajo de utilidad pública suele venir garantizado por la legislación. Esta pena permite a las jurisdicciones sancionar a los autores de determinados delitos, sin enviarlos a la cárcel, pues consiste en la realización de obras destinadas en cierta medida a reparar el perjuicio causado a la sociedad por la transgresión cometida. En vista del objetivo perseguido, se ha considerado, en general deseable, que la persona condenada consienta formalmente en realizar un trabajo de ese tipo. En ese orden de ideas, las

legislaciones examinadas prevén, por ejemplo, la presencia obligatoria del condenado en el momento de pronunciarse la pena, la obtención de su acuerdo, la posibilidad para el condenado de solicitar esa medida alternativa o, al contrario, de rechazarla<sup>40</sup>.

En relación con el trabajo en contexto de encierro y a la luz de las directivas impuestas por el Convenio Nº29, cabe concluir que la disposición del artículo 110 de la ley de ejecución penal parece colisionar con ellas, pues establece que: “Sin perjuicio de su obligación a trabajar, no se coaccionará al detenido a hacerlo. Su negativa injustificada será considerada falta media e incidirá desfavorablemente en el concepto”<sup>41</sup>.

Esta calificación habrá de repercutir en su avance en el sistema de progresividad, lo cual debe ser entendido como una pérdida de una ventaja o privilegio.

Al respecto, la Comisión de Expertos de la OIT ha sostenido que...

... siempre ha establecido claramente que para su compatibilidad con el Convenio [29], el trabajo de los reclusos para empresas privadas debe depender del consentimiento libre de los trabajadores interesados, sin sujeción a la amenaza de una pena cualquiera, en el sentido amplio del artículo 2°, párrafo 1° del Convenio,

---

<sup>40</sup> Conferencia Internacional del Trabajo – 96ª reunión, *Informe III (Parte 1B). Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2007.

<sup>41</sup> Ley 24.660, artículo 101. — El interno será calificado, asimismo, de acuerdo al concepto que merezca. Se entenderá por concepto la ponderación de su evolución personal de la que sea deducible su mayor o menor posibilidad de adecuada reinserción social. La calificación de concepto servirá de base para la aplicación de la progresividad del régimen, el otorgamiento de salidas transitorias, semilibertad, libertad condicional, libertad asistida, conmutación de pena e indulto (artículo 104).

tal como la pérdida de privilegios o una evaluación desfavorable del comportamiento tenido en cuenta para la reducción de la pena<sup>42</sup>.

Si bien este criterio ha sido expresado en relación con los detenidos que trabajan para una empresa privada, no existen razones para que no sea aplicable a aquellas personas privadas de la libertad que lo hacen para el estado.

De todos modos, merece señalarse que nuestro derecho positivo infraconstitucional ha suprimido el trabajo obligatorio como parte de la pena privativa de la libertad. El trabajo como deber ha quedado limitado solo a las tareas de limpieza y mantenimiento que benefician al conjunto de la población carcelaria y, conforme a las normas vigentes, tales trabajos o servicios prestados por los sujetos detenidos no deben afectar su dignidad como personas, ni su capacidad física e intelectual.

También debe destacarse que, conforme lo dispuesto por los referidos instrumentos internacionales, constituirían “trabajos forzosos” los desempeñados por un detenido simplemente procesado, no condenado por sentencia firme, salvo que esos servicios fueran prestados en forma voluntaria.

#### *Trabajo formativo para desempeñarse en la vida libre.*

La ley y el RGP establecen que el trabajo voluntario de las personas privadas de la libertad debe propender a la formación y al mejoramiento de los hábitos laborales.

---

<sup>42</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª reunión, 2002, Informe III (parte 1A), ap. 10, p.105.

Esta tiene que ser una de las primeras finalidades del trabajo en el contexto de encierro, porque en nuestro país la mayoría de los detenidos carecen de este tipo de hábitos. El Sistema Nacional de Estadísticas sobre Ejecución de la Pena (SNEEP), dependiente de la Dirección Nacional de Política Criminal en Materia de Justicia y Legislación Penal, de la Subsecretaría de Política Criminal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en su informe anual correspondiente al año 2014 -que puede consultarse vía Internet-, da cuenta que de un total de 68.407 personas privadas de la libertad en todo el país, 48% eran condenados, el 51% eran procesados y 1% correspondía a inimputables, menores o detenidos sin discriminar y del total de procesados y condenados al momento de ingresar al establecimiento penal, el 44% eran desocupados y el 49% de todos ellos no tenía oficio ni profesión<sup>43</sup>.

El trabajo penitenciario debe estar orientado a la capacitación laboral del detenido para desempeñarse en la vida libre. Debe atenderse, en particular, la formación y capacitación de los jóvenes adultos de dieciocho a veintiún años,. El tratamiento, en el caso de estos jóvenes pondrá especial empeño en la capacitación profesional así como en la enseñanza obligatoria y en el mantenimiento de los vínculos familiares (artículo 197).

El régimen de aprendizaje de oficios que se implemente ha de ser concordante con las condiciones personales de la persona privada de la libertad, con sus posibles actividades futuras en el medio libre, con las tecnologías utilizadas en este medio y con las demandas del mercado laboral. Deberá promoverse la organización de sistemas y

---

<sup>43</sup> [www.infojus.gob.ar/informe SNEEP ARGENTINA](http://www.infojus.gob.ar/informe_SNEEP_ARGENTINA); <http://www.jus.gob.ar/areas-tematicas/estadisticas-de-politica-criminal/mapa.aspx>.

programas de formación y reconversión laboral, las que podrán realizarse con la participación concertada de las autoridades laborales, agrupaciones sindicales, empresarias y otras entidades sociales vinculadas al trabajo y a la producción (arts. 114 y 115 ley 24.660 y arts. 100, 101, 103, 104, 105 RGP).

La ley 24.660 reclama el apoyo y la comprensión de la sociedad respecto del condenado para lograr su reinserción social (artículo 1°) y, específicamente, respecto del trabajo dispone que se promoverá la participación de las entidades intermedias vinculadas al mundo laboral (entidades sindicales, cámaras empresariales, etc.) en la organización de sistemas y programas de formación y reconversión laboral (arts. 111 ley citada, 101 RGP).

El trabajo de las personas detenidas debe procurar su capacitación para desempeñarse en la vida libre. No debe olvidarse que la finalidad esencial del trabajo en la prisión es la preparación para su futura inserción laboral, por cuya razón ha de conectarse con los programas de formación profesional ocupacional que se desarrollen en los centros penitenciarios, tanto a efectos de mejorar las capacidades de las mismas para el posterior desempeño en un puesto de trabajo en los talleres productivos, como para su futura incorporación laboral cuando accedan a la libertad.

El Informe Final de la Comisión Especial de Estudio sobre la Vigencia y Estado de las Relaciones Laborales en el Marco del Trabajo prestado en condiciones de encierro de las Personas Privadas de su Libertad Ambulatoria, creada por Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación N° 1373/14, señala:

“En la actualidad, las personas detenidas que trabajan *intramuros* desarrollan una variada cantidad de tareas. Si bien, conforme el espíritu de la ley 24.660, el trabajo en la cárcel debería propender a la formación laboral y profesional de las personas privadas de la libertad ambulatoria, existen pocas áreas laborales relacionadas con oficios o profesiones. Sólo funcionan unos pocos talleres de sastrería, jardinería, reparación de motores y carpintería. Por el contrario, las tareas desarrolladas por la mayoría de las personas que trabajan en contexto de encierro, poco tienen de formativas pues, por lo general, se encuentran directamente relacionadas con las necesidades funcionales básicas del establecimiento carcelario en el cual se encuentran alojadas. Así, en su mayoría, prestan servicios en la “fajina” (limpieza de los pabellones de alojamiento y sus respectivos “baños” y “cocinas”), en los “tachos” (recolección de basura), en la panadería (que abastece de productos panificados a las unidades carcelarias) y en la cocina (donde se preparan las comidas de las personas presas). En menor medida, también desarrollan actividades de pintura, plomería y electricidad, mayormente orientadas a la reparación y mantenimiento de las instalaciones del establecimiento penitenciario. Así las cosas, puede afirmarse que, a pesar de contar con un presupuesto específico al efecto, los distintos servicios penitenciarios han subcontratado o, como vulgarmente se denomina, “tercerizado” numerosos servicios relacionados con el funcionamiento básico de sus establecimientos carcelarios con las propias

personas detenidas!, todo ello, desde luego, en un contexto de absoluta inseguridad y precariedad laboral<sup>44</sup>.

Igualmente se constata en muchos centros penitenciarios, que las personas privadas de la libertad realizan actividades que no tienen perspectivas de rentabilidad en el medio libre (por ejemplo, elaboración de narices para payasos, pegado de manijas de hilo sisal en bolsas de papel madera, armado de broches para colgar ropa, etc.), o que se capaciten en técnicas laborales que han caído en desuso o que adquieran oficios que no son demandados por el mercado laboral extramuros. Por ejemplo, existen unidades penitenciarias en las cuales los detenidos trabajan en imprentas donde funcionan linotipos de plomo cuando estas técnicas de impresión han dejado de utilizarse en el mundo libre desde hace décadas o que toda la actividad de las personas presas consistan en tareas agrícolas o de cría de ganado menor cuando una vez cumplida la condena se reintegrarán a un medio urbano. Tampoco es admisible, en el caso de las mujeres, que se las capacite únicamente para realizar labores propias del mundo doméstico, cuando de lo que se trata es de proporcionarles herramientas para que, una vez agotada la pena, puedan acceder a un empleo rentable.

No puede pasarse por alto que el cumplimiento de la obligación de dar trabajo está condicionada por la cuestión presupuestaria, por el diseño edilicio del establecimiento carcelario (posibilidad de instalar talleres), etc., pero en la actualidad, existe toda una serie de actividades que pueden realizarse a partir de la utilización de las

---

<sup>44</sup> Informe Final, pub *“Trabajo en cárceles”*, ps.31 y 32

herramientas informáticas y que son requeridas y valoradas por el mercado de trabajo extramuros.

No debe soslayarse tampoco, que en el mundo existen graves dificultades para favorecer el empleo en contexto de encierro. Por lo tanto, es necesario que el estado convoque a la empresa privada y a entidades intermedias, como sindicatos, cámaras empresariales, universidades nacionales, organizaciones no gubernamentales, para capacitar y generar trabajo suficiente para emplear a la mayor cantidad de personas privadas de la libertad que manifiesten su voluntad de trabajar.

Se ha sostenido que, desde el punto de vista económico, el trabajo en situación de encierro no es competitivo debido a su baja productividad, concretamente entre el 11 y el 15% en comparación con el trabajo en libertad y que ello se debe, sobre todo, a dos circunstancias. Por una parte, a una maquinaria y a una tecnología anticuada, debido a las escasas inversiones; por otra, a la inferior cualificación profesional del detenido. Sin embargo, cuando se valoran los servicios públicos -y la actividad penitenciaria es uno de ellos-, el criterio de la rentabilidad no puede ser ni el único, ni el más importante y, en este sentido, se afirma que la prisión más rentable es la que ofrece unas cuotas más altas de reinserción<sup>45</sup>.

En consecuencia, es necesario capacitar a las personas detenidas e incentivarlas a que participen en cursos de formación y capacitación profesional.

---

<sup>45</sup> MAPELLI CAFFARENA, Borja, *“Una nueva versión de las normas penitenciarias europeas”*, *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología* (en línea), nº 8, 7 de marzo de 2006, pp. 1-44, <http://criminet.ugr.es/recpc/08/recpc08-r1.pdf>.

La realización de este tipo de cursos y prácticas se equipara a la instrucción educativa formal a fin de acceder por este medio a los beneficios previstos en la ley de estímulo educativo (ley 26.695). El estímulo educativo representó un avance en el concepto de educación que se recibe dentro del penal. En concreto, consiste en una herramienta para incentivar a la persona privada de la libertad para que efectúe y termine estudios tendientes a mejorar su situación dentro y fuera del establecimiento y vincula el esfuerzo en lograr superar su nivel educativo con la posibilidad de adelantar la salida del penal.

La capacitación laboral que se desarrolla en los talleres con fines productivos, así como la educación profesional técnica regulada por la ley 26.058 resultan ser vías de instrucción que no deben quedar por fuera de los incentivos propuestos en la ley 26.695, dado que la educación brindada en estos ámbitos tiene por finalidad la adquisición de habilidades técnicas que le permita a la persona subsistir en el mercado de trabajo extramuros y debe ser alentada de la misma manera que los estudios formales.

En Alemania, por ejemplo, en caso de que la administración penitenciaria no pueda destinar a cada detenido un trabajo productivo y remunerado en relación con su vocación y capacidad, o una actividad de formación profesional, deberá asignarle una actividad útil y de costo justificado. Los detenidos también están obligados a trabajar en el servicio

general del establecimiento (cocina, lavado, limpieza) durante tres meses al año. Por encima de este período se requiere el acuerdo de los detenidos<sup>46</sup>.

*Trabajo productivo y remunerado.*

El trabajo de los sujetos privados de la libertad debe ser productivo y remunerado. La regla 71 de las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos de las Naciones Unidas (ONU, Ginebra, 1955) establece que “se proporcionará a los reclusos un trabajo productivo, suficiente para ocuparlos durante la duración normal de una jornada de trabajo”<sup>47</sup>.

La Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 45/111, de 14 de diciembre de 1990, adoptó los “Principios Básicos para el Tratamiento de los Reclusos”, uno de los cuales señala que:

“Se crearán condiciones que permitan a los reclusos realizar actividades laborales remuneradas y útiles que faciliten su reinserción en el mercado laboral del país y les permitan contribuir al sustento económico de su familia y al suyo propio” (principio 8°).

Asimismo, la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos estableció, como principio, que:

---

<sup>46</sup> Congreso de la Nación, Dirección de Información Parlamentaria, Documentación Extranjera, *El trabajo de los detenidos...*, op. cit., p. 4.

<sup>47</sup>Reglas Mandela, 96.2 .

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

Por consiguiente, las personas detenidas tienen derecho a que el estado les proporcione un trabajo productivo, rentable y que ocupe plenamente la jornada laboral, ya que en el esquema de la ley 24.660 no hay espacio para la laborterapia, ni para el trabajo benévolo.

Es necesario señalar, de modo especial, que el trabajo realizado por las personas privadas de la libertad en contexto de encierro no responde al concepto de *laborterapia*, sino al de trabajo productivo, como así también que no corresponde que se denomine *peculio* a la retribución económica que obtienen dichas personas como contraprestación por su trabajo.

La aclaración resulta necesaria, pues en nuestro país, existen normas, tanto nacionales como provinciales, legales y también reglamentarias, que deben ser modificadas en cuanto denominan laborterapia a la actividad productiva de los sujetos privados de la libertad y *peculio* a la remuneración que ellos perciben.

Por ejemplo, la ley 24.372 que crea el Ente de Cooperación Técnica y Financiera del Servicio Penitenciario Federal –ENCOPE- que es el organismo que encauza la actividad laboral de las personas privadas de la libertad en los establecimientos penitenciarios federales, se refiere a los talleres de laborterapia.

Según el diccionario de la Real Academia Española, la palabra laborterapia, significa “tratamiento de las enfermedades mentales o psíquicas mediante el trabajo”, es improcedente a los fines de definir al trabajo prestado en contexto de encierro.

La laborterapia apunta a solucionar la discapacidad física e intelectual, deficiencias cognitivas y sensoriales provocadas por accidentes cerebro-vasculares, enfermedades degenerativas o traumatismos cráneo-encefálicos. Por ello, si dentro de un centro penitenciario se realiza alguna actividad física o intelectual voluntaria, sin fines productivos, dicha tarea será considerada una actividad recreativa, pero no laborterapia.

Por las razones expuestas, ningún trabajo voluntario realizado por las personas privadas de la libertad en condiciones de encierro puede considerarse laborterapia, en tanto esta tiene fines terapéuticos. De esa manera, la utilización de dicho término respecto de personas alojadas en los centros de detención que no tengan deficiencias físicas ni mentales incapacitantes se asemeja a los tratamientos morales, que no solo son anacrónicos (siglo XVIII), sino también inconstitucionales (arts. 18 y 19 CN). Insistir en el concepto de laborterapia implica una discriminación a la personalidad de los sujetos

privados de libertad, un menoscabo a la dignidad de su persona y una violación de sus derechos como ciudadano<sup>48</sup>.

Si bien la ley 24.660 dispone que el trabajo de las personas detenidas no se debe organizar exclusivamente en función del rendimiento económico individual o del conjunto de la actividad (artículo 108), la rentabilidad económica es un factor que debe tenerse en especial consideración. Así lo establece la misma ley en su artículo 113, en el caso de detenidos que ejerciten o perfeccionen actividades artísticas o intelectuales, pues estas podrán ser su única actividad laboral siempre que fueren productivas y compatibles con su tratamiento y con el régimen del establecimiento.

En el diseño de la ley 24.660, la ocupación que debe proporcionar el estado como parte del tratamiento de reinserción social debe ser rentable, es decir generar un rédito económico para el empleador y también para la persona que trabaja.

En nuestro país, ya el Código Tejedor estableció que el trabajo de los condenados debía ser remunerado, pues disponía que el producto del trabajo prestado por los “sentenciados a penitenciaría” se aplicaba “en primer lugar a indemnizar al gasto causado en el establecimiento; en segundo a satisfacer la responsabilidad civil; y en tercero, a procurar a los condenados algún auxilio, y a formarles un ahorro, cuyo fondo se les entregará cumplida la condena” (artículo 104). El Código de 1886 mantuvo con escasas variantes esta última disposición solo limitada a los condenados a penitenciaría:

---

<sup>48</sup> Informe Final de la Comisión Especial citada en nota 15, pub. “*Trabajo en cárceles*”, p.31

Los sentenciados a penitenciaría sufrirán las penas en las Penitenciarías, y donde no las hubiere, en establecimientos distintos de los presidios, con sujeción a trabajos forzosos dentro de ellos mismos. Si el condenado no tuviese medios propios para satisfacer la responsabilidad civil en que hubiese incurrido por el delito cometido, el producto de su trabajo se destinará íntegro a este objeto y al sostén de su familia si la tuviese. Satisfecha la responsabilidad civil, el producto del trabajo se aplicará a satisfacer los gastos que causare en el establecimiento, y a formarle un fondo propio que se le entregará a su salida. Lo que se aplique a gastos del penado no excederá de las dos terceras partes del producto de su trabajo (artículo 65, Código Penal de 1886).

El Proyecto de Reforma del Código Penal de 1903 extendió la regla a los condenados a presidio o penitenciaría, criterio que se plasmó en el artículo 11 del Código Penal vigente, para las penas de reclusión y prisión<sup>49</sup>.

La ley 24.660 enfatiza el carácter rentable del trabajo en contexto de encierro, pues contempla la existencia de utilidades materiales para la administración penitenciaria, las que deberán emplearse “exclusivamente en obras y servicios relacionados con el tratamiento de los internos” (artículo 119, última parte)<sup>50</sup> y la retribución económica que

---

<sup>49</sup> Cámara de Apelaciones en lo Penal, Contravencional y de Faltas, Sala II, causa nº 19004-04-CC/2008 caratulada “Incidente de apelación en autos Toledo, Cristian Maximiliano s/inf. art (s). 189 bis, Portación de arma de fuego de uso civil CP (p/L 2303)”, de fecha 12/07/ 2011.

<sup>50</sup> En el mismo sentido, la ley 24.372 que crea el Ente de Cooperación Técnica y Financiera del Servicio Penitenciario Federal –ENCOPE- dispone en su artículo 5º que “ Las utilidades que produzca el trabajo o la producción penitenciaria y en general la que surja de los recursos precedentemente previstos se destinarán exclusivamente al trabajo penitenciario”

recibe el sujeto que presta servicios se llama *remuneración* y la ley, en forma expresa y reiterada, dispone que el trabajo de las personas detenidas debe ser remunerado (artículos 107, inc. f), 111, 120 y 121).

Por lo tanto, también resulta inadmisibles que se denomine *peculio* a la retribución que perciben las personas privadas de la libertad que trabajan, ya que con esta expresión se designaba a una porción pequeña de bienes que se entregaba a una persona por su situación o circunstancias, pero que no tenía relación con un trabajo productivo. Así, el *peculio* se define como: “1. La hacienda o caudal que el padre o señor permitía al hijo o siervo para su uso y comercio 2. Dinero que particularmente tiene cada uno, sea o no hijo de familia”<sup>51</sup>.

El Ente de Cooperación Técnica y Financiera del Servicio Penitenciario Federal – ENCOPE- es el organismo que encauza el trabajo voluntario de las personas privadas de la libertad en el ámbito federal y es quien abona las remuneraciones correspondientes, sin embargo en el recibo que instrumenta dicho pago se denomina *peculio* a esa retribución. En este sentido puede señalarse también la situación de la Provincia de Santa Fe, porque si bien dicha provincia –por medio de la ley provincial Nº 11.661- adhirió al régimen de la ley Nº 24.660- Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad-, lo hizo con reservas y una ellas está referida al trabajo, pues en su artículo 2º dispone que “*Cuando la organización del trabajo esté a cargo del Estado y los bienes o servicios producidos por el interno se destinaren al Estado o entidades de bien público, no serán de aplicación las normas*

---

<sup>51</sup> Diccionario de la Real Academia Española.

*contempladas en los artículos 107 incs. f) y g); 111; 120 y 128. En este supuesto, el interno percibirá por su labor una suma que tendrá carácter no remuneratorio y se denomina “peculio estímulo”.*

El salario que recibe un trabajador goza de una protección especial que debe ser garantizada a los trabajadores en condiciones de encierro de igual manera que a aquellos que se desempeñan en el medio libre. Representa la retribución por su esfuerzo, capacidad de trabajo y puesta a disposición del empleador en una relación sinalagmática. En consecuencia, no existe duda de que no se trata de una dádiva ni un aporte voluntario de la administración penitenciaria<sup>52</sup>.

El trabajo en situación de encierro debe ser remunerado por múltiples razones. En primer lugar, es una herramienta ineludible a fin de conseguir la adecuada reinserción social del detenido, para que pueda generar un proyecto de vida sustentable. El salario que obtenga mientras se encuentra en prisión le permitirá atender a sus necesidades personales y familiares y -en el caso de los condenados- posibilitará la reparación debida a la víctima del delito. Cuando la persona detenida recupere su libertad, de acuerdo con las disposiciones de la ley 24.660 y del RGP, podrá contar con un capital propio.

En consecuencia, la retribución del trabajador intramuros debe tener entidad económica, no puede consistir en una suma simbólica, insignificante o irrisoria, dado que tanto la citada ley como el RGP disponen distintas deducciones que afectan la remuneración, además de las correspondientes a la seguridad social. En efecto, en el caso

---

<sup>52</sup> Informe Final de la Comisión Especial mencionada en nota 15, pub. *Trabajo en cárceles*, p.31.

de las personas condenadas, establece descuentos encaminados a indemnizar a la víctima del delito, cuando así lo dispone la sentencia, a cumplir con la obligación alimentaria, a costear los gastos ocasionados al establecimiento y a formar un fondo propio que se entregará a la persona detenida cuando recupere la libertad a fin de que cuente con recursos suficientes para afrontar los primeros gastos de su vida en el medio libre (artículos 11 del Código Penal, 121 ley 24.660, 109 y 110 RGP).

#### Derecho aplicable al trabajo en la prisión.

1. Tanto la ley 24.660 como el RGP, de modo expreso y reiterado, disponen que al trabajo prestado en contexto de encierro se le debe aplicar "... la legislación laboral y de la seguridad social vigentes o la legislación inherente al trabajo libre". El artículo 107 de la ley 24.660 cuando establece los principios que deben regir el trabajo de los detenidos dispone, expresamente, que "... se respetará la legislación laboral y de la seguridad social vigentes". También, en relación con la organización del trabajo de los sujetos privados de la libertad, prescribe que sus métodos, modalidades, jornadas y horarios de labor, medidas preventivas de higiene y seguridad atenderán a las exigencias técnicas y "... a las normas establecidas en la legislación inherente al trabajo libre" (artículo 117). Asimismo, dispone que, cuando la organización del trabajo esté a cargo de una empresa mixta o privada, la remuneración del trabajador intramuros será igual al salario de la vida libre, correspondiente a la categoría profesional de que se trate y que los salarios serán abonados en los términos establecidos en la "legislación laboral vigente" (artículo 120). Prevé, también, que "... la muerte o los accidentes sufridos por detenidos durante o con

motivo de la ejecución del trabajo y las enfermedades profesionales serán indemnizables conforme la legislación vigente” (artículo 130). Esta indemnización “... se determinará sobre la base de los salarios fijados en los convenios o disposiciones vigentes, a la fecha del siniestro, para las mismas o similares actividades en el medio libre” (artículo 131). El RGP contiene normas análogas (arts. 103,109, in fine, 112, 113,114).

La circunstancia de que sea el estado (nacional o provincial) el obligado a ofrecer trabajo a la persona privada de la libertad, o que tanto la autoridad penitenciaria o entes descentralizados funcionen con el carácter, derechos y obligaciones de las personas jurídicas de derecho público, no determina que sea de carácter público el vínculo laboral que existe entre el estado (o dichos organismos) y los detenidos que trabajan, pues es claro que estos, que prestan servicios en los talleres instalados en establecimientos carcelarios, no son dependientes del sector público, ni cumplen funciones propias del estado.

Tampoco es de aplicación a esta relación la ley 25.164, que regula los deberes y derechos del personal que integra el Servicio Civil de la Nación, constituido por las personas que, habiendo sido designadas conforme las previsiones de dicha ley, prestan servicios en dependencias del Poder Ejecutivo Nacional, incluso en entes jurídicamente descentralizados. Recordemos que la propia ley 25.164 establece como impedimentos para el ingreso al empleo público el haber sido condenado por delito doloso —hasta el cumplimiento de la pena privativa de la libertad o el término previsto para la prescripción de la pena—, el haber sido condenado por delito en perjuicio de la administración pública

nacional, provincial o municipal y también el tener proceso penal pendiente que pueda dar lugar a condena por los delitos enunciados precedentemente (art. 5°). Esto significa que, por definición, los condenados y los procesados por tales delitos no pueden ingresar al empleo público.

Asimismo, es necesario recordar que la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece que: “La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta. Las disposiciones de esta ley no serán aplicables a los dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo” (art. 2°, ap. 2.a). La jurisprudencia laboral hizo extensivo este criterio a todos los organismos estatales y entidades autárquicas que funcionan dentro de la órbita de los ministerios del Poder Ejecutivo Nacional<sup>53</sup>.

Este criterio normativo puede servir de pauta para determinar cuál es el derecho aplicable a una relación tan peculiar, como es la que se establece entre la persona privada de la libertad que, de modo voluntario, trabaja en la prisión y el estado (autoridad penitenciaria, entes descentralizados, empresas privadas, etcétera).

En mi opinión, este vínculo está sujeto a un régimen normativo específico que resulta de la ley 24.660 y del RGP, los que a su vez remiten a la legislación laboral vigente. Esta remisión está referida al Derecho del Trabajo, dado que es el ordenamiento que,

---

<sup>53</sup> CNAT, Sala VIII, sent. del 15/02/02, “Aroya, Susana c/ISSB”, entre muchos otros.

como regla general, regula el trabajo libre y se aplica a la mayor parte de la población económicamente activa (PEA)<sup>54</sup>. Es público y notorio que, exceptuados los empleados del estado (nacional, provincial o municipal), al resto de este colectivo se le aplican las normas del Derecho del Trabajo privado<sup>55</sup>.

La ley 24.660 y el RGP también prevén la aplicación de los convenios colectivos al trabajo intramuros pues disponen –como señalara- que la indemnización por accidente laboral sufrido por el detenido “... se determinará sobre la base de los salarios fijados en los convenios o disposiciones vigentes a la fecha del siniestro para las mismas o similares actividades en el medio libre” (artículo 131). Estos convenios no pueden ser otros que los convenios colectivos de trabajo, que son los únicos convenios que fijan salarios y determinan categorías profesionales, concepto al que también se refieren los citados artículos 120 de la ley 24.660 y 109 del RGP<sup>56</sup>.

En conclusión, por la clara remisión que disponen la ley 24.660 y el RGP, el derecho del trabajo privado es el que regula la relación laboral que se establece entre los detenidos que trabajan, por un lado, y el estado (la administración penitenciaria, entes descentralizados nacionales o provinciales), con la concurrencia de empresas o entidades privadas, por el otro.

---

<sup>54</sup> Esta expresión abarca a todas las personas de uno u otro sexo que son capaces de aportar su trabajo para producir bienes y servicios económicos e incluye no sólo a las personas que efectivamente se encuentran prestando servicios, sino también a quienes aun cuando están desempleados, buscan trabajo.

<sup>55</sup> Ver, entre otras fuentes, los siguientes sitios web: [www.censo2010.indec.gov.ar/](http://www.censo2010.indec.gov.ar/), [comercioyjusticia.info](http://comercioyjusticia.info) y [www.agenciacta.org/](http://www.agenciacta.org/) (Acta. Agencia de Noticias de la CTA, Central de Trabajadores de Argentina).

<sup>56</sup> PORTA, Elsa, *El trabajo en contexto de encierro*, p. 116, Ediar Buenos Aires, 2016.

La circunstancia de que la ley 24.660 expresamente disponga que “... el trabajo de los detenidos no se organizará exclusivamente en función del rendimiento económico individual o del conjunto de la actividad”, sino que tendrá como finalidad primordial lograr la generación de hábitos laborales, la capacitación y la creatividad (arts. 108 de la referida ley y 108 del RGP), no desvirtúa la calificación de “trabajo” en los términos de la LCT a la prestación de servicios por parte de los detenidos, porque el artículo 4° de la ley laboral establece que “[c]onstituye trabajo [...] toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración” y en su último párrafo, textualmente, expresa que: “El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley”.

Como vemos, tanto la LCT como la ley 24.660 y el RGP ponen en segundo lugar el aspecto económico. Lo prioritario, para ambos instrumentos normativos, es la creatividad de la persona, su dignidad y, específicamente respecto del trabajo intramuros, la resocialización, la capacitación laboral del sujeto detenido, la generación de hábitos de trabajo.

El hecho de que el trabajo en la prisión tenga como objetivo esta capacitación laboral tampoco resulta eficaz para desplazar la aplicación del derecho del trabajo privado, pues el contrato de aprendizaje con finalidad formativa tiene carácter laboral.

La doctrina y la legislación comparada utilizan la denominación de *contrato de aprendizaje* para referirse al que se estipula entre un empleador y un trabajador potencial con el objeto de que este último, el aprendiz, adquiera el conocimiento técnico de un oficio o profesión<sup>57</sup>.

En nuestro país se estableció el régimen de aprendizaje y orientación profesional mediante los decretos leyes 14.538/44 y 6.648/45. En la actualidad, este contrato está regulado por la ley 26.390 (BO 24/06/2008), que modifica el art 1º de la ley 25.013, y define al *contrato de trabajo de aprendizaje* como aquel que tiene una finalidad formativa teórico-práctica, la que será descripta con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato y que se celebrará por escrito entre un empleador y un joven sin empleo, de entre dieciséis (16) y veintiocho (28) años.

En síntesis, considero que al trabajo voluntario de las personas privadas de la libertad en situación de encierro se le deben aplicar las normas del derecho del trabajo privado<sup>58</sup>.

Sin embargo, en la doctrina laboral existen posturas que divergen con la tesis propuesta. Foglia, por ejemplo, sostiene que entre el penado y Estado no media un contrato ni relación de trabajo. El Estado no es empleador ni el penado es trabajador dependiente en el sentido de la Ley de Contrato de Trabajo. Se trata de una relación de

---

<sup>57</sup> LIVELLARA, Carlos A., “*Contrato de trabajo de aprendizaje*”, en Mario E. Ackerman (dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, t. II, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2005, p. 525.

<sup>58</sup> En igual sentido se pronuncian ISEQUILLA, Matías, “*El derecho del trabajo y la libertad sindical de las personas privadas de la libertad*”, en Infojus, año II, Número 6 ps. 277 y ss, GARCÍA, Héctor O. ver *EL TRABAJO Y LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD* (informe del relator, Alejandro Sudera) <http://www.derecho.uba.ar/institucional/2015-personas-privadas-de-la-libertad-sudera.pdf>

derecho público resultante de una condena judicial que exterioriza el poder punitivo del estado. Este autor expresa que frente a las referencias que hace la ley de ejecución penal a la legislación laboral vigente pueden adoptarse distintas posiciones: una, que la legislación laboral jamás se aplica, que se aplica en su totalidad o que solo lo es en aquellos supuestos en que la referencia es expresa. Al respecto, considera que esta última tesitura es la mejor se ajusta al plexo legal, aunque luego de superar el test de compatibilidad y que la remisión es restrictiva y únicamente respecto de aquellos institutos que el régimen específico expresamente considera aplicables, esto es la remuneración en lo que hace a las fechas de pago (art. 120 y ss), jornada de labor, horarios (art.117 y el de infortunios laborales (arts. 117 y 130y ss). Para finalizar, expresa que a los restantes aspectos de la relación entre el penado y el Estado no le son aplicables la normas de la LCT y se regulan por la normativa específica<sup>59</sup>.

En sentido análogo se manifiestan, entre otros, Rodríguez Mancini y Ramírez Bosco.<sup>60</sup>

En resumen y según mi postura, son de aplicación al trabajo prestado en contexto de encierro la Ley de Contrato de Trabajo (20.744 y sus modificatorias), la Ley sobre Jornada (11.544), la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (19.587 y su decreto

---

<sup>59</sup> FOGLIA, Ricardo Arturo, *“Trabajo de los penados”*, ps.443 a 445 en *Regímenes Laborales Especiales*”, Ed. Thomson- Reuters La Ley, Buenos Aires, 2014.

<sup>60</sup> Ver EL TRABAJO Y LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD (informe del relator, Alejandro Sudera) <http://www.derecho.uba.ar/institucional/2015-personas-privadas-de-la-libertad-sudera.pdf>

reglamentario), la Ley Antidiscriminatoria (23.592), la Ley Nacional de Empleo (24.013), la Ley de Riesgos del Trabajo (24.557, sus modificatorias y ley 26.773), entre otras.

También se aplican al trabajo de las personas privadas de libertad, en el marco supralegal, los Convenios de OIT N° 1, de horas de trabajo (ratificado por Argentina el 30 de noviembre de 1933), N° 95 sobre protección del salario (ratificado por Argentina el 24 de setiembre de 1956), N° 100, N° 111 y N° 156 sobre igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y no discriminación (ratificados por nuestro país por decreto-ley 11.595, del año 1956, por ley 17.677 y por ley 23.451, respectivamente).

El Convenio Internacional de Trabajo N° 100 se refiere al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor. El N° 111 establece la prohibición de discriminar en el empleo y ocupación por motivo ilícito (raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social), indicando que el término “discriminación” comprende “cualquier distinción, exclusión o preferencia” basada en dichos motivos que tenga por efecto “anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Por último, el Convenio N° 156 consagra la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

Asimismo, es aplicable a las personas privadas de la libertad ambulatoria que trabajan el concepto de trabajo decente. Esta categoría fue acuñada por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo en la 87ª reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en junio de 1999, con el propósito de mitigar los

impactos de la globalización en la situación de los trabajadores y dar una solución al crecimiento del trabajo informal y al deterioro de la calidad de la ocupación laboral, así como también promover políticas por parte de los estados miembros de dicha organización tendientes a la inclusión social y al mejoramiento de la vida de sus habitantes.

Se propuso un concepto de trabajo que tuviera como eje central la dignidad de las personas y no limitara la protección solo al ámbito laboral. El trabajo decente debe comprender el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad en el cual los derechos son protegidos y se cuenta con una remuneración adecuada y protección social.

El concepto de trabajo decente se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos y crecimiento económico, todo lo cual aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

El trabajo decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de los países y del sistema internacional. En un período relativamente breve, este concepto ha logrado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil sobre el hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

Para lograr estas metas, es necesario que los estados miembros de OIT implementen políticas públicas que procuren el desarrollo económico, sin restringir las normas de protección social ni los derechos de los trabajadores. También es necesario que dichos estados cumplan los principios y derechos fundamentales enunciados en la Declaración de la OIT en junio de 1998, relativos a: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación<sup>61</sup>.

Al respecto, el art 7º de la ley 25.877 dispone que:

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social promoverá la inclusión del concepto de trabajo decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales. A tal fin, ejecutará y promoverá la implementación, articulada con otros organismos nacionales, provinciales y municipales, de acciones dirigidas a sostener y fomentar el empleo, reinsertar laboralmente a los trabajadores desocupados y capacitar y formar profesionalmente a los trabajadores.

Por lo tanto, el ámbito de la prisión debería ser un lugar propicio para desarrollar estas acciones, incorporando a los detenidos al mundo del trabajo.

Igualmente, es aplicable a las personas que trabajan en contexto de encierro el ***principio protectorio***, que tiene jerarquía constitucional (art. 14 bis CN) y es la piedra

---

<sup>61</sup> OIT, “El programa de trabajo decente”, en <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>.

angular del Derecho del Trabajo. La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien es la parte más débil del vínculo laboral, de los elementos necesarios que compensen su situación.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación al decidir la causa “Vizzotti” (Fallos 327:3677) señaló con singular énfasis que el trabajador es sujeto de “preferente tutela constitucional” y goza de la “protección especial del Estado”, según lo expone la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, adoptada como Declaración de los Derechos Sociales del trabajador (artículo 2.a), la cual ampara a los trabajadores “de toda clase” y sirve para la adecuada interpretación y el desarrollo de las normas de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (“Ascuá”, Fallos 333:1361, 1369/1370 - 2010).

Resulta claro, entonces, que la persona detenida que trabaja debe gozar de la efectiva tutela constitucional, pues el hecho de que el estado nacional o provincial (por medio de la autoridad penitenciaria) sea el empleador no hace sino reafirmar esta garantía. La aplicación del Derecho Laboral a las personas privadas de la libertad que trabajan determina que tanto las condiciones de labor como las remuneraciones no pueden ser inferiores a las fijadas por las leyes citadas, toda vez que las normas laborales son de orden público y, por consiguiente, no pueden ser soslayadas por el empleador, ni aun con el acuerdo del trabajador. El artículo 7° de la LCT enfáticamente establece que: “Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o

laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley”.

Esta sanción no es otra que la nulidad y, consecuentemente, las cláusulas nulas quedan sustituidas automáticamente por las disposiciones legales (artículo 13 LCT).

En relación con la Provincia de Buenos Aires, corresponde señalar que la ley 12.256, de Ejecución Penal Bonaerense, legisla sobre el trabajo en contexto de encierro. Al respecto, en su artículo 35 establece:

La organización del trabajo penitenciario en su aspecto técnico administrativo, modalidades, horarios, previsiones referidos a la higiene y seguridad industrial, accidentes e indemnizaciones *se regirán por las normas legales establecidas para la materia en cuanto sean compatibles con las particularidades del sistema que esta ley implementa* (el destacado me pertenece).

El citado ordenamiento legal dispone que será el Consejo de Administración del Trabajo Penitenciario el que fijará las remuneraciones del trabajo carcelario para cada una de las categorías profesionales que establezca la reglamentación guardando proporcionalidad con los salarios que correspondan para el trabajo libre; que las actividades productivas y rentables reproducirán en lo posible las características del trabajo en libertad con especial consideración de las aptitudes y capacidades de los procesados y condenados; que el Servicio Penitenciario favorecerá la implementación de programas de capacitación laboral y el desarrollo de actividades artísticas e intelectuales

conforme a los diferentes regímenes previstos en la citada ley; que el producto del trabajo asignado a cada interno deducidos los aportes correspondientes a la Seguridad Social, tenderá a solventar sus necesidades personales, familiares, sociales y a indemnizar los daños y perjuicios causados por el delito conforme lo establezca la sentencia, en los porcentajes que fije la reglamentación” (arts. 9°, inc. 6°, 35, 37, 39 y 130).

Vale decir que la ley de ejecución penal bonaerense también dispone la aplicación de las normas que integran el derecho de trabajo privado, en cuanto sean compatibles con las particularidades que presenta el trabajo prestado en contexto de encierro.

Las normas internacionales y el derecho comparado avalan la tesis que sustento ya que la tendencia es que las mismas disposiciones que regulan el trabajo extramuros sean aplicables a las personas privadas de libertad que trabajan en las cárceles.

Así, la regla 72 de las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos establece, específicamente, que “... la organización y los métodos de trabajo penitenciario deberán asemejarse lo más posible a los que se aplican a un trabajo similar fuera del establecimiento, a fin de preparar a los reclusos para las condiciones normales del trabajo libre”.<sup>62</sup>

Cabe destacar que la OIT señaló que en su Estudio General de 2007, la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha considerado que, en el contexto carcelario, el indicador más fiable de la voluntariedad del trabajo es que las

---

<sup>62</sup> En idéntico sentido Reglas Mandela, 99,1

condiciones en las cuales se realiza se aproximen a las condiciones de una relación libre de trabajo, entre otras, las relativas al pago de salarios (dejando margen para descuentos y cesiones), a la seguridad social y a la seguridad y salud ocupacionales<sup>63</sup>.

En España, la Ley Orgánica General Penitenciaria 1/1979 señala que el trabajo penitenciario tiene que ser "... formativo, creador o conservador de hábitos laborales, productivo, y con la finalidad de preparar al detenido para el acceso al mercado laboral a la salida de prisión" (artículo 26.c). El vínculo que une al trabajador-detenido con la empresa-administración penitenciaria (Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo) tiene naturaleza de relación laboral de carácter especial, según el artículo 2.1.c del Estatuto de los Trabajadores (texto refundido por Real Decreto Legislativo 1/1995, actualizado a fecha 15 de octubre de 2011).

El trabajo de los reclusos primero fue regulado por el Reglamento Penitenciario, aprobado por el Real Decreto 190/1996, luego sustituido por el Real Decreto 782/2001<sup>64</sup>, al que están sometidos los detenidos que prestan servicios dentro de los establecimientos penitenciarios, mientras que los que trabajan en forma externa están regidos por las reglas generales del derecho laboral.

El Real Decreto 782/2001 consagra una especie de derecho laboral de los detenidos, y la legislación laboral general se aplica únicamente cuando este decreto lo

---

<sup>63</sup> Conferencia Internacional del Trabajo – 101ª reunión, *Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 2008, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2012.

<sup>64</sup> Revisión vigente desde el 19 de Enero de 2009,

determina en forma expresa (artículo 1.4)<sup>65</sup>. Sin embargo, es imposible que los únicos veintiún artículos del citado Real Decreto puedan contemplar las múltiples vicisitudes que se presentan durante el desarrollo de un vínculo laboral y ello determina, entonces, la aplicación supletoria –por vía analógica- de la legislación laboral común.

En Uruguay, el decreto 225/006 que reglamenta la ley 17.897, sobre redención de la pena por trabajo, contiene normas que se aplican con carácter general al trabajo prestado por las personas privadas de libertad. Este decreto 225/006 indica los principios y derechos que deben regir este trabajo en atención a lo que disponen los Convenios Internacionales de Trabajo sobre el tema. Así se establece que: a) El trabajo penitenciario es un “derecho” (artículo 63) y un elemento fundamental en el tratamiento; b) No puede tener carácter aflictivo sino de rehabilitación y/o formación (artículo 64). La norma indica además que está prohibido el trabajo forzoso, de acuerdo a los Convenios Internacionales de Trabajo 29 y 105. Agrega que el trabajo no violentará la dignidad del recluso, debe tener carácter formativo o terapéutico, y no puede estar supeditado al logro de intereses económicos por la Administración Penitenciaria. La finalidad debe ser la preparación de los reclusos para el acceso al mercado laboral cuando obtengan su liberación; c) Los reclusos deben prestar su conformidad por escrito, por documento comunicado a su defensor y al Comisionado Parlamentario, por tratarse de trabajo voluntario (artículo 65); d) Si bien se trata de una relación particular o especial deben garantizarse determinados mínimos en las condiciones de trabajo, como seguridad e higiene, jornadas máximas de

---

<sup>65</sup> Congreso de la Nación, *El trabajo de los detenidos...*, op. cit., pp. 7-9.

trabajo, descanso semanal, remuneración. Recientemente, en los años 2010 y 2011, se llevó a cabo el programa “Apoyo a la reforma de las instituciones para personas privadas de libertad”, que ha sido el marco en el cual múltiples organismos del gobierno uruguayo y agencias, fondos y programas de las Naciones Unidas han confluído en aras de trabajar en la reforma penitenciaria. Fue en este marco que el Ministerio del Interior y Naciones Unidas entendieron que la reforma penitenciaria debía abordar el conjunto programado, coordinado y sostenido de acciones, programas y políticas orientadas a generar condiciones para que la privación de libertad no sea un mero castigo, sino una instancia de rehabilitación para la plena reinserción social.

La participación de la OIT, como agencia especializada de las Naciones Unidas, permitió abordar los aspectos vinculados con la capacitación y el empleo desde la perspectiva del Trabajo Decente, entendido éste como un objetivo que tiene carácter universal e indivisible y que se basa en valores y principios fundamentales consagrados en la normas internacionales de derechos humanos, en la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y más específicamente en los Convenios Internacionales del Trabajo que ha ratificado el Uruguay.

En el informe que da cuenta de esta iniciativa se señala:

... en aras de construir una política pública adecuada y consistente con los derechos humanos de los que habitan tanto dentro como fuera del sistema carcelario, el gobierno considera “el trabajo” como uno de los ejes prioritarios de esta reforma. Ello parte de entender que la privación de libertad no genera, por sí

sola, las condiciones suficientes para cumplir la reinserción social de quien haya cometido delito. La habilitación-rehabilitación social sólo puede perseguirse en base a una política sostenida de formación, capacitación y trabajo. Para ello, se expresa, el trabajo debe ser digno, decente y constituir una fase en la etapa hacia la reinserción social de los privados de libertad, en el marco de un tratamiento progresivo. Las personas privadas de libertad deben gozar de las garantías mínimas con que debe contar un trabajador en materia de protección social, condiciones laborales, ajustadas en tiempo y circunstancia a la función de rehabilitación que el trabajo apunta a generar en estos casos<sup>66</sup>.

En conclusión, la tendencia en el mundo occidental es que las normas que regulan el trabajo intramuros se asemejen, en cuanto fuese posible, con las que rigen el trabajo en el medio libre.

No obstante, hay países que consideran que el trabajo en contexto de encierro no está regido por las normas del derecho laboral. En Perú, por ejemplo, el Reglamento del Código de Ejecución Penal (Decreto Supremo 654) dispone que el trabajo en los establecimientos penitenciarios es obligatorio para los sentenciados, como medio terapéutico adecuado a los fines de la resocialización y claramente señala que: “El trabajo penitenciario no genera vínculo ni relación laboral algunos” (artículo 105, in fine, Decreto Supremo 015-2003-JUS).

---

<sup>66</sup> PALUMMO, Javier (coord.), *El trabajo dentro de las cárceles...*, op. cit., p. 6.

En Colombia, el tratamiento legal del trabajo en contexto de encierro difiere del trabajo del hombre libre y, por lo tanto, no le es aplicable en toda su extensión lo dispuesto por el Código de Trabajo. La Corte Constitucional expresó que, en principio, el trabajo de los reclusos es una prestación de servicios de naturaleza civil, en la cual no existe propiamente relación de subordinación y, por consiguiente, no hay contrato de trabajo (sentencia C-394 de 1995, Magistrado Ponente: Vladimiro Naranjo Meza)<sup>67</sup>.

### 3. Pronunciamientos de la Procuración Penitenciaria de la Nación y de distintos tribunales de nuestro país.

Tanto la Procuración Penitenciaria de la Nación como distintos tribunales se pronunciaron sosteniendo que al trabajo prestado en la prisión se debe aplicar el derecho laboral privado.

En efecto, la Sala III del Tribunal de Casación Penal de la ciudad de La Plata confirmó la decisión de la Sala II de la Cámara de Apelación y Garantías en lo Penal de Mar del Plata, que rechazó el recurso de apelación interpuesto por el Fiscal de Estado de la Provincia de Buenos Aires y, en consecuencia, ratificó la resolución del Juez de Ejecución en cuanto dispuso, en lo sustancial, que en un término de (90) noventa días la situación de los detenidos trabajadores de las Unidades enclavadas en el Complejo Penitenciario de Batán se ajustase a lo normado por las leyes 20.744, 24.660, 24.241, 24.557 y requirió a las autoridades penitenciarias que arbitrasen los medios necesarios para lograr el estricto

---

<sup>67</sup> GALVIS RUEDA, María Carolina, *Sistema penitenciario y carcelario en Colombia: teoría y realidad* [tesis de grado], Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana – Facultad de Ciencias Jurídicas – Departamento de Derecho Penal, 2003, <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere5/TESIS92.pdf>.

cumplimiento de las obligaciones emergentes a favor de los detenidos trabajadores, en los convenios de trabajo que se celebren en el marco de la Ley Provincial 11.026 (sentencia dictada el 07/03/2012, en causa 13.451, caratulada “Detenidos Unidad 15 Batán s/ rec. de queja interp. por Fiscal del Estado”)<sup>68</sup>.

La Procuración Penitenciaria de la Nación, en los primeros días de agosto del año 2012, emitió un comunicado respecto de la vigencia de los derechos laborales al interior del Servicio Penitenciario Federal. En esta comunicación –que puede consultarse vía internet- señaló que, ya sea desde su rol de empleador directo, o a partir de convenios firmados con empresas privadas, el Servicio Penitenciario Federal junto al Ente de Cooperación Técnica y Financiera (ENCOPE) son los únicos responsables de garantizar el acceso al trabajo de la totalidad de los detenidos en el régimen penitenciario federal y que la relación se adecue al marco normativo vigente. Al respecto expresó: “En primer lugar, correspondería adelantar que las actividades laborales de los detenidos se encuentran remuneradas y, en principio como criterio general, se rigen por la normativa laboral y de la seguridad social vigente en el medio libre...”<sup>69</sup>.

La Procuración Penitenciaria de la Nación es un organismo oficial dependiente del Poder Legislativo, dotado de plena autonomía e independencia para, en principio, y como objetivo fundante, proteger los derechos fundamentales de las personas privadas de libertad en el ámbito federal y, asimismo, para controlar la actuación del Servicio Penitenciario Federal. La institución fue creada inicialmente por el Poder Ejecutivo

---

<sup>68</sup> *Pensamiento penal*, n° 140, 16 de marzo de 2012.

<sup>69</sup> <http://www.ppn.gov.ar/?q=node/1670>

mediante decreto 1598 del 29 de julio de 1993. Una década más tarde, por ley 25.875, sancionada por el Congreso el 17 de diciembre de 2003, pasó a la órbita del Poder Legislativo, adquiriendo una nueva jerarquía institucional como órgano extra poder, con amplia autonomía e independencia funcional, lo cual supuso un cambio sustancial respecto de sus diez años de existencia en el ámbito del Poder Ejecutivo. La autonomía respecto del Poder Ejecutivo constituía una cuestión pendiente, debido a la función de control que la Procuración Penitenciaria tiene respecto del Servicio Penitenciario Federal, dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

El Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria (SUTPLA), que agrupa a las personas detenidas que prestan servicios en los diversos establecimientos penitenciarios pertenecientes al Servicio Penitenciario Federal o a los distintos Servicios Penitenciarios Provinciales de la República Argentina, que se fundó en julio de 2012, tema sobre el que me explayaré más adelante, por medio de su Secretario General, y con la adhesión de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), promovió ante la Justicia Nacional del Trabajo varias acciones de amparo, en los términos del artículo 43 de la Constitución Nacional y de la ley 16.986, contra el Estado Nacional, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, la Dirección Nacional del Servicio Penitenciario Federal y el Ente de Cooperación Técnica y Financiera del Servicio Penitenciario Federal con distintos objetos.

Por medio de una de ellas pretendió, con fundamento en lo dispuesto por la ley 24.660 y en normas constitucionales, que se ordenase a los citados organismos que

procedieran, en forma inmediata, a otorgar trabajo a la totalidad de las personas privadas de la libertad ambulatoria que se encontraban alojadas en los diversos establecimientos penitenciarios dependientes de la Dirección Nacional del Servicio Penitenciario Federal y que, al momento de interponer la demanda, estaban desocupadas.

El Fiscal General ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo se pronunció por la competencia de la Justicia Laboral porque destacó que el ordenamiento legal, cuyo acatamiento se pretende, establece expresamente que los contratos de trabajo con los detenidos se rigen por la legislación laboral, lo que debe entenderse como una remisión cabal al Derecho del Trabajo Privado<sup>70</sup>.

La Sala IX de dicha Cámara, que conoció en otra de las acciones promovidas por el referido sindicato, compartió los fundamentos del dictamen de la Fiscalía General, reconoció tácitamente que el trabajo prestado intramuros por las personas privadas de la libertad se rige por el derecho laboral privado y, consecuentemente, admitió la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo para resolver los conflictos generados con motivo de la prestación de dicho trabajo<sup>71</sup>.

En noviembre de 2013, la Sala III de la Cámara Federal de La Plata, al decidir una causa promovida por un grupo numeroso de mujeres que trabajan y se encuentran

---

<sup>70</sup> Dictamen Nº 56320, del 5 de febrero de 2013, en la causa “Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria SUTPLA y otro c/ Estado Nacional – Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación y otro s/Acción de Amparo”, expte. 55651/2012 de la Sala I de la CNAT.

<sup>71</sup> CNAT, Sala IX, sent. int. Nº 14.137, del 30 de julio de 2013, en autos “Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria SUTPLA y otro c/Estado Nacional – Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación y otro s/Acción de Amparo”, dictamen del Fiscal General Nº 56.897 del 15/04/2013.

privadas de su libertad en el Complejo Penitenciario Federal IV, de Ezeiza, señaló que “... el Capítulo VII, de la ley 24.660 de Ejecución de la Pena, está dedicado a reglamentar el trabajo de las personas durante su situación de encierro. A lo largo del mencionado capítulo, la normativa refiere a la legislación general, a los fines de dar el marco de organización al trabajo...”.

A continuación, el tribunal transcribió los artículos de la ley de ejecución que, en concreto, remiten a la legislación general que regula relación de empleo en el medio libre y al respecto puntualizó: “Esa legislación, en principio, serían las normas de derecho laboral privado, es decir, la ley 20.744 de contrato de trabajo y sus modificatorias”. El Tribunal agregó al respecto:

Debe enfatizarse que ello es así solo en principio, porque la LCT establece como fuentes de regulación del contrato de trabajo 1) a sí misma; 2) a las leyes y estatutos profesionales; 3) a las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales; 4) a la voluntad de las partes; y 5) a los usos y las costumbres (art. 1º de la ley 20.744). Pero cualquiera sea la fuente de regulación de la actividad, lo cierto es que: “Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales o que resulten contrarias a las misma. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el art. 44 de esta ley (art. 7º de la mencionada ley)”.

Finalmente, la mencionada Sala resolvió:

2) Ordenar al ENCOPE con la intervención de los organismos del Estado vinculados a la materia en cuestión y la Procuración Penitenciaria Federal, que elabore un régimen de trabajo para las personas privadas de su libertad que organice el trabajo intramuros, el cual deberá atender a las características especiales del ámbito en el que se desarrolla y a la normativa local vigente y los instrumentos internacionales que rigen la materia; [...] 4) Ordenar que, mientras se elabore el régimen de trabajo en situación de encierro dispuesto en el párrafo anterior y hasta tanto ello suceda, el director del Servicio Penitenciario Federal instruya a las autoridades del Complejo Penitenciario Federal IV a los fines de que ajuste su actuación a las disposiciones de la ley 20.744 de Contrato de Trabajo y sus modificatorias, respecto de las internas que desempeñen tareas laborales...<sup>72</sup>

En el mismo sentido, en cuanto a la aplicación de las leyes laborales se pronunció la Cámara Federal de La Plata, Sala II (sentencia del 03/12/2013, en autos “Nwanyiakwu, Ifeanyichukwu s/hábeas corpus”).

En junio de 2014, la Sala IV de la Cámara Federal de Casación Penal, ante un recurso interpuesto por el Secretario de Asuntos Jurídicos del Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria y en representación de todos los trabajadores que prestan servicios en el ámbito del Complejo Penitenciario de la CABA, resolvió a favor de los detenidos trabajadores con fundamento en lo dispuesto por los artículos 14 y 14 bis de la CN. En la presentación de estos se denunciaron demoras

---

<sup>72</sup> Expte. FLP1467/2013, “s/hábeas corpus. Presentante: Luna Vila, Daiana”.

injustificadas por parte de la administración en materia del pago de salarios al indicarse que el ENCOPE no autorizaba a la Sección Administrativa a ingresar a la cuenta donde sí estaba acreditado el dinero para el pago de salarios. El Dr. Hornos, vocal preopinante, sostuvo que...

... en el caso, la denuncia de irregularidades en materia del pago del peculio, tanto en relación con su dilación como en orden a la modalidad en que ello se efectiviza, con eventual afectación de los familiares de los detenidos trabajadores constituye por la naturaleza de los derechos involucrados una situación susceptible de encuadrar en los supuestos previstos por el artículo 43 de la CN y el artículo 3º, inciso 2º de la ley de hábeas corpus. Adviértase que la cuestión se relaciona con el derecho al trabajo, que se encuentra plenamente reconocido como tal a las personas privadas de libertad conforme lo regulan los artículos 106, 107, en particular, y siguientes de la Ley 24.660; y en especial con el salario, cuya naturaleza alimentaria resulta indiscutible y su irregular satisfacción puede afectar no solo la subsistencia del detenido trabajador sino la de su grupo familiar, comprometiendo aun otros intereses (arts. 14 y 14 bis, CN)<sup>73</sup>.

En diciembre de 2014, la Sala II de la Cámara Federal de Casación Penal dictó un fallo relevante en relación con el trabajo prestado en contexto de encierro<sup>74</sup>, pues el vocal preopinante, Dr. Slokar, señaló que en lo atinente al trabajo es de destacar que todo

---

<sup>73</sup> Sentencia del 04/06/2014, voto del Dr. Gustavo M. Hornos, causa CCC14905/2014/1/CFC1 del registro de Sala IV, caratulada: "Gutiérrez, Alejandro s/recurso de casación".

<sup>74</sup> Sentencia del 01/12/2014, causa 1318/13 del registro de Sala II, caratulada: "Képych Yúriy Tibériyevich s/recurso de casación".

preso no puede ser ajeno al “... derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado” (art. 6º, PIDESC), lo que goza en nuestro país de estatus y protección constitucional, habida cuenta de que se encuentra garantizado por el artículo 14 bis CN y por diversos tratados internacionales de derechos humanos expresamente incluidos en el artículo 75, inciso 22 de la norma suprema, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), la Convención Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. 14), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 6º y 7º). Asimismo subrayó que, en todo orden jurídico desarrollado, el trabajo se entiende en la doble valencia de derecho-deber del recluso (España, art. 26 LOGP; Italia, art. 20; Bélgica, arts. 63-63; Alemania, art. 41; Holanda, art. 32; Inglaterra y Gales, norma 28; Suecia, art. 10; Francia, D-98)<sup>75</sup>.

Agregó también que...

... en nuestro medio, cabe afirmar sin hesitación que la privación de la libertad ambulatoria de una persona de manera alguna debe significar un impedimento a los fines del irrestricto ejercicio del derecho al trabajo, en tanto en el plano específico el art. 1º de la ley 24.660 expresamente establece que: “la ejecución de la pena privativa de libertad, en todas sus modalidades, tiene por finalidad lograr que el condenado adquiera la capacidad de comprender y respetar la ley

---

<sup>75</sup> Cf. GARCÍA ARAN, Mercedes y DE SOLA DUEÑAS, Ángel, *Legislació penitenciària europea comparada*, Barcelona, Centre d’Estudis Jurídics i Formació Especialitzada – Generalitat de Catalunya, 1991, p. 39.

procurando su adecuada reinserción social, promoviendo la comprensión y el apoyo de la sociedad”.

El magistrado remarcó igualmente que

“... el trabajo del preso en su lugar de detención no resulta ser una concesión graciable, sino que, de conformidad con lo expresamente dispuesto por la normativa en la materia, constituye un derecho (art. 106 de la ley 24.660 y el art. 97 del decreto 303/96)..”.

El citado pronunciamiento hizo hincapié en que...

... resultan aplicables a las relaciones laborales de los detenidos la totalidad de las normas que integran denominado Orden Público Laboral, tales como la ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT), la ley 24.013 Nacional de Empleo (LNE), la ley 24.557 de Riesgos de Trabajo (LRT), la ley 19.587 de Seguridad e Higiene en el Trabajo, entre otras.

También señaló, evocando lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 14 bis CN y el inciso g) del artículo 107 de la ley 24.660, que...

... cabe también concluir que asiste a los trabajadores privados de la libertad ambulatoria el derecho a gozar de la totalidad de los beneficios de la Seguridad Social inherentes al trabajo dependiente, en especial los previstos por las leyes 24.241 (jubilaciones y pensiones), 24.714 (asignaciones familiares) y 23.660 (obra social).

El magistrado remarcó con singular énfasis que:

En definitiva, para cualquier preso que trabaje no pueden dejar de gobernar como estándares -entre otros- el derecho a la remuneración y la regla de asimilación al trabajo libre, con todos sus alcances (vgr. asignaciones familiares, obra social, cobertura frente a accidentes de trabajo, capacitación laboral, agremiación) por imperio del principio de progresividad. En este ámbito, como en el medio libre, nunca es tan necesario recordar el eterno adagio: el trabajo digno dignifica al hombre.

También la Sala IV de la Cámara Federal de la Casación Penal dictó otro trascendente fallo en relación con el trabajo en contexto carcelario<sup>76</sup>. El vocal preopinante, Dr Hornos, señaló:

“...Es que, no debe perderse de vista que, para que el trabajo intramuros realmente funcione como herramienta para la reinserción social del condenado, éste debe reunir todos los requisitos legales que lo protegen; además porque ésta es la única forma de que el trabajo se presente como una alternativa posible al camino de la delincuencia. Por todo lo expuesto, el trabajo prestado intramuros debe respetar la legislación laboral vigente, y por ello, cabe recordar que los detenidos trabajadores están incluidos dentro del régimen de la seguridad social...”

---

<sup>76</sup> Sentencia del 4/12/2015 dictada en la causa “Internas de la Unidad N° 31 SPF s/ Hábeas Corpus”;

Como se advierte, todos estos pronunciamientos expresan categóricamente que el Derecho del Trabajo Privado es el que regula el trabajo de las personas privadas de la libertad.

#### 4. Relación laboral en contexto de encierro

Por consiguiente, y de conformidad con la normativa laboral aplicable, considero que el vínculo que se establece entre las personas privadas de la libertad ambulatoria, por un lado, y el estado (o el ENCOPE) con concurrencia de empresas mixtas o privadas, por el otro, es aquel que la Ley de Contrato de Trabajo denomina “relación de trabajo” y que se configura “... cuando una persona realiza actos, ejecuta obras o presta servicios en favor de otra, bajo la dependencia de esta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen” (art. 22).

Fernández Madrid sostiene que:

La relación de trabajo es la relación jurídica que surge entre el trabajador y el empleador por el hecho de la prestación de los servicios, con independencia del acto jurídico que ha originado dicha prestación. Cuando ese vínculo cobra vida, por la prestación efectiva del trabajo, queda bajo la protección completa del orden público laboral, aun cuando no exista contrato o éste sea nulo o anulado.<sup>77</sup>

La relación que se genera entre las personas detenidas que trabajan y el estado no puede considerarse un contrato en los términos del derecho laboral, pues como señalara,

---

<sup>77</sup> FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, t. I, p. 602, La ley, Buenos Aires 1989,.

aun cuando hablamos de trabajo voluntario, lo cierto es que este vínculo se establece en contexto de encierro, con todas las limitaciones que ello determina sobre la voluntad del sujeto privado de libertad. No podemos soslayar que si bien este decide trabajar existe una cierta coerción, pues su negativa injustificada a hacerlo habrá de incidir en la calificación del concepto y, por lo tanto, en el avance a través de las distintas fases de la progresividad del sistema penitenciario. La persona detenida tampoco tiene plena libertad de elección, tanto respecto de quién será el empleador como en relación con las labores a realizar, ya que estas estarán condicionadas por las posibilidades del establecimiento carcelario.

Fernández Madrid expresa en este sentido:

“La diferenciación que se efectúa entre contrato y relación de trabajo es útil para resolver la normativa aplicable en los supuestos de contratos nulos o de contrataciones forzosas en que no existe contrato sino un acto administrativo determinante de la vinculación”<sup>78</sup>.

##### 5. Derechos emergentes de la libertad sindical

Cabe destacar asimismo que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 14 de la Constitución Nacional, los detenidos que trabajan tienen derecho “de asociarse con fines útiles” y, según lo establece el artículo 14 bis, también tienen derecho a una organización sindical libre y democrática, a concertar, por medio de las entidades

---

<sup>78</sup> Ibidem, p. 604.

profesionales, convenios colectivos de trabajo, a recurrir a la conciliación y al arbitraje, a ejercer el derecho de huelga, con las restricciones que señalaremos, a ser designados y a designar representantes gremiales que gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad en el empleo.

Esto significa que los sujetos privados de la libertad que trabajan de modo voluntario en la prisión son también titulares de los derechos emergentes de la libertad sindical.

Según Ermida Uriarte, la libertad sindical no es uno más entre los derechos humanos fundamentales, sino que es un pre-requisito para el ejercicio de otros derechos, es un derecho para obtener derechos, es “... generador o creador de otros derechos de los trabajadores y al mismo tiempo garante de su eficacia”<sup>79</sup>.

En resumen y por todo lo reseñado, los detenidos que trabajan tienen derecho a ejercer en forma plena su derecho a la libertad sindical, tanto en su aspecto positivo como negativo. Vale decir, poseen el derecho de constituir una organización sindical autónoma, el de afiliarse, mantenerse en la afiliación, no afiliarse, o desafiliarse de una organización existente, reunirse, desarrollar actividades sindicales, peticionar ante las autoridades y empleadores, participar en la vida interna de los sindicatos, postular candidatos, elegir libremente a sus representantes y ejercer cargos de representación gremial (art. 4° ley 23.551). La persona privada de la libertad ambulatoria que trabaja también puede solicitar

---

<sup>79</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar, “*Crítica de la libertad sindical*”, en Revista Derecho PUCP, n° 68, 2012, pp. 33-61.

al sindicato que ejerza la defensa de sus derechos individuales y colectivos (art. 31, ley citada).

La citada ley 23.551 no tiene ninguna restricción respecto de la afiliación sindical, ya que consagra –en principio– un sistema de sindicalismo abierto y la regla es que las asociaciones sindicales deben admitir la libre afiliación (art. 12). Las únicas restricciones al respecto consisten en que para afiliarse a una entidad gremial el trabajador debe ser mayor de 16 años (art. 13, sustituido por art. 21 de la ley 26.390, BO 25/06/2008) y la reglamentación (decreto 467/88) agrega que la solicitud de afiliación del trabajador podrá ser rechazada por incumplimiento de los requisitos de forma impuestos por los estatutos de la organización sindical, por no desempeñarse en la actividad, profesión, oficio, categoría o empresa que representa el sindicato, por haber sido objeto de expulsión por un sindicato, sin que haya transcurrido un año desde la fecha de la medida y por “... hallarse procesado o haber sido condenado judicialmente por la comisión de un delito en perjuicio de una asociación sindical de trabajadores, si no hubiese transcurrido un plazo igual al plazo de prescripción de la pena contado desde que la sanción hubiera terminado de cumplirse”.

Los detenidos trabajadores, afiliados a una entidad sindical, pueden participar activamente –dentro de lo que la situación carcelaria permite– en la vida sindical, tanto en el gobierno como en la administración de la asociación. Su condición de condenados o procesados no los excluye de tal participación, pues la ley 23.551 impone, como principio, que las asociaciones sindicales no podrán establecer diferencias por razones ideológicas,

políticas, sociales, de credo, nacionalidad, raza o sexo, debiendo abstenerse de dar un trato discriminatorio a los afiliados (art. 7°).

Los sujetos privados de la libertad que trabajan también tienen derecho a reunirse y deliberar, facultad que deberán ejercer con sujeción a las restricciones que resultan de las medidas de seguridad que caracterizan el ámbito carcelario<sup>80</sup>. La ley 23.551 no establece ninguna limitación para actuar como elector. Para ser elegido delegado de los trabajadores ante la empresa se necesita ser mayor de 18 años, contar con un año de antigüedad en la afiliación y un año de antigüedad en la empresa. Consecuentemente, los detenidos trabajadores pueden elegir delegados del personal ante la empresa como también a quienes ocuparán cargos electivos o representativos en la entidad sindical (arts. 40 a 46 y art. 48, ley 23.551).

Asimismo, tienen derecho a ser elegidos para ejercer dichos cargos. Sin embargo, para integrar los órganos directivos de la asociación, el artículo 18 de la ley 23.551, reformado por la ley 25.674, requiere ser mayor de edad, tener dos años en la afiliación y dos años de antigüedad en el desempeño de la actividad y además no tener inhabiliciones civiles o penales (inc. b). El artículo 16 del decreto reglamentario 467/88 precisa que se entenderá por inhabilición penal las penas accesorias de inhabilitación absoluta o relativa, respecto del impedimento a acceder a cargos electivos o empleo público, previstas en el Código Penal, y por leyes complementarias y por inhabilición civil las inhabilitaciones

---

<sup>80</sup> Sentencia del 04/12/2012, en autos “Gutiérrez, Alejandro y otro s/acción de hábeas corpus correctivo de incidencia colectiva” (expte. 43.806/12, del Juzgado Nacional en lo Criminal de Instrucción de la Capital Federal N° 31, Secretaría N° 119).

dispuestas judicialmente, por aplicación de la ley de concursos o el Código Civil o cualquier otra norma de derecho privado.

Al respecto, corresponde recordar que el artículo 12 del Código Penal establece que...

... la reclusión y la prisión por más de tres años llevan como inherente la inhabilitación absoluta, por el tiempo de la condena, la que podrá durar hasta tres años más, si así lo resuelve el tribunal, de acuerdo con la índole de delito. Importa además la privación, mientras dure la pena, de la patria potestad, de la administración de los bienes y del derecho de disponer de ellos por actos entre vivos. El penado quedará sujeto a la curatela establecida por el Código Civil para los incapaces.

El artículo 19 dispone, a su vez, que...

... la inhabilitación absoluta importa: 1º la privación del empleo o cargo público que ejercía el penado aunque provenga de elección popular; 2º la privación del derecho electoral; 3º la incapacidad para obtener cargos, empleos y comisiones públicas; 4º la suspensión del goce de toda jubilación, pensión o retiro, civil o militar...<sup>81</sup>

---

<sup>81</sup> Al respecto, el Anteproyecto de Código Penal del año 2014 suprime la inhabilitación absoluta y establece en el artículo 36 la pena de inhabilitación con las siguientes características: "1. La inhabilitación producirá la privación del empleo, cargo, profesión o derecho sobre el que recayere y el impedimento para obtener otro del mismo género. Tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de veinte años. 2. Aunque la inhabilitación no estuviere expresamente prevista, podrá imponerse por un plazo de seis meses a seis años, cuando el delito importare: a) Abuso en el ejercicio de la patria potestad, adopción, tutela o curatela. b) Incompetencia o abuso en el desempeño de una profesión o actividad cuyo ejercicio dependa de una autorización, licencia o habilitación del poder público. 3. Quien hubiere cometido el hecho en el ejercicio no

En síntesis, podemos concluir que, desde el punto de vista normativo, no existe ninguna restricción para que las personas detenidas que trabajan participen tanto en la elección de delegados del personal en la empresa como de representantes sindicales, ni tampoco para que ejerzan estos cargos, excepto que se trate de la integración de órganos directivos y de condenados a pena de prisión de más de tres años, pues esta es la única limitación que establece la Ley de Asociaciones Sindicales, dado que las restricciones que disponen tanto el Código Penal como el Código Electoral Nacional están referidas al ejercicio de los derechos políticos.

Cabe resaltar que los delegados de los trabajadores ante el empleador, así como quienes ejercen cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales, tengan o no personería gremial, gozan de las garantías previstas en la ley 23.551 para asegurar su estabilidad en el empleo (cf. art. 14 bis CN y arts. 48, 49, 50, 52 y 53 de la citada ley)<sup>82</sup>. Asimismo resulta aplicable a las relaciones laborales, la ley 23.592 –según lo decidiera la

---

autorizado de una actividad, podrá ser interdictado para adquirir el ejercicio legal de ella por un plazo igual al de la inhabilitación aplicable. 4. Todo funcionario o empleado público que fuere condenado a pena de prisión, por un delito cometido en ejercicio de sus funciones o aprovechando o abusando de su ocasión, sufrirá pena de inhabilitación por el doble del tiempo de la condena, salvo disposición expresa de este Código. Esta pena no excederá el máximo señalado por el inciso 1º”. A su vez, el artículo 38 contempla la inhabilitación accesoria a la pena de prisión en los siguientes términos: “1. Todo condenado a prisión por más de tres años será privado del empleo o cargo público que ejercía, aunque proviniera de elección popular, durante el tiempo de la condena. 2. Tampoco podrá obtener durante el tiempo de la condena empleos, cargos, comisiones o ejercer funciones públicas”.

<sup>82</sup> CSJ, sentencia del 11/11/2008, dictada en autos “Asociación de Trabajadores del Estado c/Ministerio de Trabajo s/Ley de Asociaciones Sindicales”. En el mismo sentido, CSJ, en autos “Rossi, Adriana c/Estado Nacional, Armada Argentina”, del 09/12/2009 y “Asociación de Trabajadores del Estado c/ Municipalidad de la ciudad de Salta s/acción de inconstitucionalidad”, del 18/06/2013.

Corte Suprema de Justicia de la Nación- que veda toda forma de discriminación, por lo que es válido incluir aquella que tenga como motivo la actuación gremial del afectado<sup>83</sup>.

En síntesis, en ejercicio de la libertad sindical, los detenidos que trabajan pueden afiliarse a una organización sindical existente o bien constituir una que agrupe solo a quienes prestan servicios en la prisión, en el entendimiento de que, por el lugar y las condiciones en que desempeñan sus labores, tienen intereses homogéneos claramente diferenciados de aquellos trabajadores que, en libertad, ejercen el mismo oficio o están incluidos en la misma actividad.

En atención a como se realiza el trabajo en el interior de una prisión, concluyo que las personas privadas de la libertad que trabajan poseen intereses homogéneos claramente diferenciados de los trabajadores en el medio libre. Por lo tanto, tienen derecho a la autotutela y, conforme lo dispuesto por el Convenio 87 de la OIT, a constituir un sindicato autónomo que represente intereses tan peculiares, como son los que resultan de la prestación de servicios en un establecimiento carcelario.

El Convenio citado sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación establece que “... los trabajadores y los empleadores, sin distinción alguna y sin autorización previa, [...] tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes”. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT expresó que todos los trabajadores, sin ninguna distinción, incluida la no

---

<sup>83</sup> CSJ, sentencia del 07/12/2010, dictada en autos “Álvarez, Maximiliano y otros c Cencosud SA”; sentencia del 09/09/2014, en autos “Ledesma, Florencio c/Citrus Batalla SA s/sumarísimo”, L.263.XLV.

discriminación debida a la ocupación, deberían tener “... el derecho de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas”. También puntualizó que la expresión “sin ninguna distinción” que contiene el citado artículo significa que se reconoce la libertad sindical sin discriminación de ninguna clase debida a la ocupación, al sexo, al color, a la raza, a las creencias, a la nacionalidad, a las opiniones políticas, etc., no solo a los trabajadores del sector privado de la economía, sino también a los funcionarios y a los agentes de los servicios públicos en general<sup>84</sup>.

En conclusión, no hay ninguna razón, desde el punto de vista normativo, para impedir a los trabajadores, en el contexto de encierro, el derecho de constituir la asociación sindical que estimen conveniente, sin necesidad de ninguna autorización previa.

Recordemos que los sindicatos son las asociaciones que tienen por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores y que la ley 23.551 considera como tales a todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo y que la acción sindical debe contribuir a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador (arts. 2° y 3°). También es función propia del sindicato vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y de la seguridad social (art. 31 ley citada).

La ley 23.551 reconoce a las asociaciones sindicales en general, tengan o no personería gremial, el derecho de determinar su nombre, su objeto, el ámbito de

---

<sup>84</sup> OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5ª ed., Ginebra, 2006, citado por LÓPEZ, Justo, “Libertad Sindical”, op. cit., pp. 208-209.

representación personal y de actuación territorial, de adoptar el tipo de organización que estimen apropiado, aprobar sus estatutos, constituir asociaciones de grado superior, afiliarse a las ya constituidas o desafiliarse. Así como también formular su programa de acción, y realizar todas las actividades lícitas en defensa del interés de los trabajadores (art. 5°).

La sindicalización de los detenidos que trabajan en un nucleamiento autónomo es viable, aun cuando no pueda considerarse que se trata de trabajadores que prestan servicios para una misma empresa, o bien que realicen una misma actividad, pues lo relevante es que todos ellos prestan servicios dentro de un establecimiento carcelario, más allá de cual sea la tarea que, en concreto, cumpla cada uno de los sujetos y que esa situación es la que determina una vulnerabilidad específica, a la vez que esa agrupación constituye una herramienta necesaria para la autotutela de sus derechos laborales.

En este punto es preciso recordar que la ley 23.551 contempla tres clases o tipos de asociaciones sindicales: la que agrupa a trabajadores que realizan una misma actividad o actividades afines, la de trabajadores del mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas, y trabajadores que prestan servicios en una misma empresa (art. 10). Al respecto, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal ha señalado que las tipologías de organizaciones sindicales previstas por el artículo 10 de la ley 23.551 no son taxativas, sino meramente enunciativas y que no existen tipos puros. En efecto, la enunciación de los tipos sindicales previstos en el citado artículo 10 (sindicatos de actividad, de oficio o de empresa) no es taxativa y nada impide

que los trabajadores en ejercicio de su autonomía y libertad sindical elijan otras formas de agruparse (en tipos impuros o mixtos) siempre que presenten cierta homogeneidad de intereses y no reflejen una artificiosa atomización sindical, mediante la adopción de criterios de agrupación absurdos o carentes de significación. Este ha sido el criterio sostenido, entre otros, por Néstor Corte al señalar que “... asignar carácter taxativo y excluyente a esa enunciación sería desconocer el mandato constitucional del artículo 14 bis que asegura la libertad de organización sindical, como también el margen de permisividad que garantiza el artículo 19 de la Carta Magna para todas las formas de comportamiento que no estén legalmente prohibidas”<sup>85</sup>. Es que la norma no puede impedir que los trabajadores opten por módulos diferentes de organización en tanto que, por su naturaleza y fines, sean entidades de carácter sindical y cumplan con los recaudos que justifican la representación que invocan<sup>86</sup>.

El 13 de julio del año 2012, se constituyó en el Centro Universitario Devoto, ubicado en el Complejo Penitenciario Federal II, de la Ciudad de Buenos Aires, el Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria (SUTPLA), que agrupa a los trabajadores privados de esa libertad que prestan servicios en los diversos establecimientos penitenciarios pertenecientes al Servicio Penitenciario Federal o a los distintos Servicios Penitenciarios Provinciales de la República Argentina. Los trabajadores también decidieron solicitar la inscripción gremial ante el Ministerio de Trabajo, adherirse

---

<sup>85</sup> CORTE, Néstor, *El modelo sindical argentino*, 2ª ed. actualizada, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 1994, p. 193.

<sup>86</sup> CNAT, Sala IV, SD 94.900, 24/09/2010, en autos “Ministerio de Trabajo c/Asociación del Personal Jerárquico del Jockey Club s/Ley de Asoc. Sindicales”; Sala II, SD del 29/09/2011, en autos “Ministerio de Trabajo c/Unión de Aviadores de Líneas Aéreas s/Ley de Asociaciones Sindicales”.

a la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), aprobar el proyecto de Estatuto y designar la Comisión Directiva provisoria.

La Procuración Penitenciaria de la Nación, a través de un comunicado, reconoció como un hecho positivo las iniciativas relativas a la sindicalización de los trabajadores privados de libertad, en tanto ello puede constituir una herramienta institucional eficaz que permita canalizar intervenciones apropiadas ante las vulneraciones reseñadas en dicha comunicación<sup>87</sup>.

En mi opinión, la fundación de una entidad gremial por parte de los trabajadores en contexto de encierro -experiencia inédita hasta el momento de su constitución<sup>88</sup>- constituye un hecho relevante, en primer lugar, porque indica que los detenidos se autopercebieron como trabajadores, esto es, quisieron fundar y constituyeron una organización sindical para mejorar su condición de trabajadores, no formaron una simple agrupación de presos<sup>89</sup>.

En segundo término, esta fundación evidencia un proceso de “empoderamiento”, vale decir un devenir en el que las personas privadas de la libertad que trabajan fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos en las situaciones que viven. Este empoderamiento tiene una dimensión individual y otra colectiva, la primera conlleva un mayor nivel de confianza, autoestima y

---

<sup>87</sup> Comunicado respecto de la vigencia de los derechos laborales al interior del Servicio Penitenciario Federal, de agosto de 2012, [www.ppn.gov.ar](http://www.ppn.gov.ar)

<sup>88</sup> En mayo de 2014 los prisioneros de la cárcel de Tegel, Berlín, constituyeron un sindicato, <http://www.theguardian.com/world/2014/may/30/inmates-berlin-tegel-jail-set-up-union-for-prisoners>.

<sup>89</sup> Al respecto, ver mi trabajo “La protección de los derechos laborales de los internos trabajadores”, en *Derecho Penal*, año II, nº 6, Buenos Aires, Infojus, 2013, p. 383 y ss.

capacidad de los internos que trabajan para responder a sus propias necesidades. El aspecto colectivo se traduce en participación comunitaria, en la capacidad de organizarse para aumentar su propia autonomía, para hacer valer sus derechos. En este caso, implica espíritu de solidaridad, ansias de mejorar sus condiciones laborales y culmina con la reivindicación por sí y para sí del ejercicio de un derecho humano fundamental, como es el de libertad sindical.

En tercer lugar, considero que a mayor debilidad de los trabajadores corresponde otorgar una protección mayor. Las personas privadas de la libertad suman a la vulnerabilidad en que se encontraban al ingresar a la cárcel la hiposuficiencia que caracteriza la condición de trabajador, aun en el medio libre, a lo cual se añade la privación de la libertad que los torna aún más débiles y vulnerables.

Por lo tanto, desde mi punto de vista, una asociación gremial autónoma que agrupe solo a quienes trabajan en la prisión es la mejor herramienta de autotutela, toda vez que la forma en que se implementa el trabajo en la prisión con cambios frecuentes de talleres, de tareas, etc., impide que los detenidos se agrupen tomando en cuenta la actividad, su profesión, oficio e incluso la empresa para la que trabajan. De lo contrario, se produciría una fragmentación artificiosa que restaría fuerza a los diferentes sindicatos que representasen a los trabajadores privados de la libertad en una negociación frente a un empleador poderoso como es el estado.

El sindicato junto con la negociación colectiva, el derecho de huelga y la regulación jurídica de los conflictos colectivos constituyen el llamado Derecho Colectivo del Trabajo.

En consecuencia, es sumamente beneficioso que los detenidos trabajadores participen en una de las instituciones de esta rama del ordenamiento, que resulta esencial en la vida democrática porque es necesario institucionalizar la participación de los distintos sectores sociales.

Es paradójico que haya quienes miran con temor y prevención la sindicalización de los detenidos que trabajan, ya que, en la actualidad, la principal función del sindicato es reforzar la posición negociadora del sector laboral, reponer la igualdad de las partes para que las relaciones de trabajo se puedan regular autónomamente y, sobre todo, encauzar pacíficamente los conflictos que caracterizan la relación entre capital y trabajo, conflicto que adquiere mayor tensión cuando este vínculo se desarrolla en un contexto de encierro.

Tampoco puede perderse de vista que esta agremiación, sustentada en la condición de trabajadores privados de la libertad, es temporaria, dado que cuando egresen de la prisión y trabajen en el medio libre se afiliarán, entonces sí, al sindicato correspondiente al oficio, actividad o empresa que desempeñen.

#### 6. Derecho a la negociación colectiva

El sindicato que represente a los detenidos que trabajan ante el empleador (estado nacional o provincial, ENCOPE o empresas que utilizan la mano de obra de las personas presas), más allá de la actividad que cada uno de ellos desarrolle, también podrá negociar colectivamente todo lo atinente a condiciones de labor y remuneraciones (art. 14 bis CN).

La negociación colectiva es la vía para obtener una solución consensuada ante los conflictos que caracterizan la relación capital y trabajo. Esta herramienta –como señalara– cobra especial relevancia cuando esa relación se desarrolla en un ámbito, como el carcelario, que agrega al vínculo laboral mayor conflictividad.

En nuestro país, está difundida la práctica de las llamadas “Mesas de Diálogo”, por medio de las cuales se acuerdan soluciones para contingencias específicas del ámbito carcelario (violencia, requisas, etc.). Sin embargo, , bajo ese nombre también se realizaron -y, de hecho, se siguen realizando- reuniones de la autoridad penitenciaria y el SUTPLA con la finalidad de establecer mejoras en las condiciones de trabajo para las personas privadas de la libertad que prestan servicios intramuros<sup>90</sup>.

### 7. Derecho de huelga

Esta garantía está asegurada, como ya expusiera, por el artículo 14 bis de la CN y también por el Convenio 87 de la OIT, ya que se ha interpretado que se alude a este derecho en el artículo 3.1 cuando garantiza la autonomía de las organizaciones de trabajadores para formular su programa de acción. Como señalara, dicho convenio se encuentra contenido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8.3) y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 22.3),

---

<sup>90</sup> Informe Final de la Comisión citada en nota 15, *Trabajo en cárceles*, ps.97, 98 y 116.

los cuales a partir de la reforma constitucional de 1994 gozan de jerarquía constitucional<sup>91</sup>.

Por su parte, la Declaración Sociolaboral del Mercosur establece en su artículo 11: “Todos los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen garantizado el ejercicio del derecho de huelga...”. El Comité de Libertad Sindical ha señalado que el derecho de huelga es un derecho legítimo, al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones y uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses económicos y sociales<sup>92</sup>.

La ley 23.551 reconoce el derecho de huelga a las asociaciones sindicales en general, sin distinguir si tienen o no personería gremial (art. 5º, inc. d). En el fallo dictado en la causa “Orellano, Francisco Daniel c/Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”, con la firma de los jueces Lorenzetti, Highton de Nolasco y Maqueda, la Corte Suprema resolvió que no son legítimas las medidas de fuerza promovidas por grupos informales ya que -sostuvo- el art. 14 bis de la Constitución Nacional y las normas internacionales sobre derechos humanos solamente le reconocen el derecho de declarar una huelga a los sindicatos, es decir, a las organizaciones formales de trabajadores<sup>93</sup>.

---

<sup>91</sup> CSJ, sentencia del 11/11/2008, en autos “Asociación de Trabajadores del Estado c/ Estado Nacional – Ministerio de Trabajo”.

<sup>92</sup> OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5ª ed., Ginebra, 2006, párrs. 520 y 521-523, citado por Héctor Omar García, “El derecho de huelga”, en Julio C. Simón (dir.), *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo*, t. II, Buenos Aires, La Ley, 2012, p. 511.

<sup>93</sup> CSJ, sentencia del 7/6/2016.

Sin embargo, considero, como otros autores, que la titularidad de tal derecho compete tanto a un conjunto inorgánico de trabajadores como al sindicato formalmente constituido, tenga o no personería gremial<sup>94</sup>.

Entiendo por huelga la abstención o la alteración temporal, colectiva y concertada de la prestación laboral por parte de los trabajadores, con la intención de causar un daño al empleador, como elemento de presión, para obtener el cumplimiento de una norma preexistente o bien una modificación de las condiciones laborales o la satisfacción de determinadas reivindicaciones del grupo colectivo.

Igualmente, cabe caracterizar como huelga a otras medidas de acción directa que también gozan de la protección constitucional (por ejemplo, los paros rotativos, el trabajo a desgano, a reglamento). Bidart Campos sostiene que si la huelga es la forma extrema del conflicto colectivo de trabajo, y está garantizada por la Constitución Nacional, las formas atenuadas, atemperadas o menos drásticas y rigurosas tienen entonces similar cabida en el concepto constitucional de huelga<sup>95</sup>.

Héctor O. García señala dos caracteres de la huelga: es un acto colectivo y concertado, pues resulta de una voluntad colectiva de los trabajadores reunidos en grupo

---

<sup>94</sup> En sentido análogo, KROTOSCHIN, Ernesto, *Tratado práctico del Derecho del Trabajo*, t. II, Buenos Aires, Depalma, 1977, p. 12; LÓPEZ, Guillermo A. F., *Derecho de las asociaciones sindicales*, 2ª ed., Buenos Aires, La Ley, p. 89; FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, *Tratado práctico del Derecho del Trabajo*, t. III, 3ª ed. actualizada y ampliada, Buenos Aires, La Ley, 2009, p. 507, citados por Eduardo Álvarez, quien también participa de esta opinión, en “Los conflictos colectivos de trabajo y el derecho de huelga”, en Julio C. Simón (dir.), *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo*, t. II, Buenos Aires, La Ley, 2012, pp. 446-447. En contra de la posición expuesta, CNAT, Sala II, sent. del 20/07/2007 en autos “Zavaglia, Gustavo Martín c/Artes Gráficas Rioplatenses SA s/despido”.

<sup>95</sup> BIDART CAMPOS, Germán, “Principios constitucionales de derecho del trabajo (individual y colectivo) y de la seguridad social en el art. 14 bis”, en *Trabajo y seguridad social*, suplemento extraordinario, septiembre de 1981, p. 523.

que puede asumir un carácter formal y estable, como es el sindicato, o informal y transitorio o *ad hoc*, como son las coaliciones, las asambleas o cualquier conjunto identificable con la noción amplia de *gremio* utilizada por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional o de *organización* con la misma connotación amplia que establece expresamente el artículo 10 del Convenio 87 de la OIT, siempre que la misma se encuentre instrumentada hacia la defensa o promoción de un interés económico-social de los trabajadores. Asimismo la huelga en tanto acto colectivo expresa la decisión adoptada mediante la concertación entre los miembros del sujeto o ente colectivo<sup>96</sup>.

La huelga, así entendida, determina que el perjuicio causado al empleador resulta exclusivamente de la falta de prestación laboral o de su alteración que, como señalara, es concertada y colectiva, lo que significa excluir cualquier otro acto dañoso que puedan realizar los trabajadores.

A mi juicio, no existe un ejercicio regular y legítimo del derecho de huelga cuando los daños sufridos por el empleador derivan de actos violentos de los trabajadores, ya sea en contra de personas o de bienes de aquel. El artículo 87 de la LCT responsabiliza al trabajador cuando, en ejercicio de sus funciones, causa perjuicios a los intereses del empleador mediante dolo o culpa grave. En consecuencia, esta responsabilidad surge también en supuestos de daños provocados en el marco de una huelga, con motivo de la realización de hechos ilícitos extraños a la prestación laboral y más aún si el

---

<sup>96</sup> GARCÍA, Héctor O., “El derecho de huelga”, en Julio C. Simón (dir.), *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo*, t. II, Buenos Aires, La Ley, 2012, p. 569.

comportamiento lesivo configura un delito del derecho penal, que puede dar lugar a una sanción de tal carácter.

Cabe destacar que este modo de pensar es aplicable al trabajo prestado en el mundo libre. Guillermo A. F. López, por ejemplo, sostiene que la huelga es el derecho subjetivo colectivo reconocido a los trabajadores para la autotutela de sus derechos e intereses, mediante el ejercicio de las medidas de acción directa, que los usos y costumbres incorporan en las relaciones laborales que no entren en la esfera de lo ilícito penal<sup>97</sup>.

La ley 23.551, como explicara, reconoce a las asociaciones sindicales, en general, el derecho de formular su programa de acción y realizar todas las actividades *lícitas* en defensa del interés de los trabajadores. En especial, ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar demás medidas *legítimas* de acción sindical (art. 5°, inc. d). He subrayado tales expresiones, pues debe enfatizarse el carácter lícito y legítimo que deben tener todas las medidas que pueda realizar el sindicato en defensa de los intereses de los trabajadores, por lo tanto la huelga, que es la acción sindical por excelencia, debe ejercerse sin traspasar tales límites.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación consideró que la jerarquía constitucional de la huelga no obstaculiza la sanción legal de tipos de conducta que importen extralimitaciones en el ejercicio razonable del mencionado derecho, ni justifica la comisión

---

<sup>97</sup> LÓPEZ, Guillermo A. F., “Pasado, presente y futuro del derecho colectivo del trabajo”, en AA.VV., *Derecho colectivo del trabajo*, Buenos Aires, La Ley, 1998, p. 8.

de delitos comunes en el curso del movimiento huelguístico, sino que excluye solamente las sanciones penales a la participación en huelgas en tanto las mismas sean pacíficas<sup>98</sup>.

Los organismos internacionales, como el Comité de Libertad Sindical, tampoco amparan las extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga y en este concepto incluyen el deterioro o destrucción de bienes y locales de la empresa y la violencia física contra personas, consecuencias que normalmente suelen encontrarse castigadas por las legislaciones nacionales y, en función de su gravedad, pueden implicar desde el despido justificado hasta sanciones de tipo penal<sup>99</sup>.

Justo López caracterizó a la huelga como *acto jurídico de presión*, pues constituye un derecho en el sentido de poder jurídico, cuyo ejercicio no solamente puede sino consiste en causar un daño, como medio de presión sobre la voluntad patronal, suspendiendo los contratos individuales de trabajo y evitando así que la inejecución de tareas pueda ser considerada una transgresión<sup>100</sup>.

Como nuestro ordenamiento jurídico reconoce el derecho de huelga, debemos concluir que el ejercicio de la huelga no puede acarrear la aplicación de una sanción, sea penal o contravencional, ni constituir un acto ilícito civil ni generar por lo tanto responsabilidad extracontractual o contractual. La adhesión individual del trabajador a la medida colectiva no puede ser calificada como incumplimiento laboral y, por

---

<sup>98</sup> CSJ, sent. del 13/05/1964, en autos “Ribas, Riego y otros”, Fallos 258:257.

<sup>99</sup> OIT–Comité de Libertad Sindical, 1998b, 309° Informe, párr. 305.

<sup>100</sup> LÓPEZ, Justo, “La huelga como acto jurídico colectivo”, en *Legislación del Trabajo*, t. XX-A, 1972, pp. 5-7.

consiguiente, no es susceptible de ser sancionado mediante medidas disciplinarias (art. 1.2.b, Conv. 98, OIT).

El ejercicio regular del derecho de huelga tampoco puede ser objeto de sanciones penitenciarias, ni incidir en las calificaciones del trabajador en contexto de encierro, en cuanto a conducta o concepto, ni tampoco puede ser reprimido mediante la aplicación de sanciones encubiertas, tales como traslados, negativa de tareas, disminución de horas de labor, etc. (art. 1.2.b, Conv. 98, OIT). El ejercicio de dicho derecho no puede menoscabar otros derechos del trabajador detenido (a recibir alimentos, asistencia médica, a la limpieza del establecimiento, etc.), ni tampoco puede afectar la realización de otras actividades por parte de aquel, por ejemplo asistir a clases, recibir visitas, etcétera.

El trabajador que adhiere a la huelga no puede sufrir otro perjuicio que el que deriva de la pérdida del salario, ya que, en principio, al no haber prestación laboral no hay derecho a remuneración; el empleador no debe financiar la huelga, solo debe soportarla.

Sin embargo, en atención al ámbito donde se desarrollan las relaciones laborales de las personas detenidas y a las condiciones de seguridad que imperan en los establecimientos penitenciarios, el ejercicio del derecho de huelga por parte de estos trabajadores puede someterse a ciertas restricciones o limitaciones que no rigen para los trabajadores en el medio libre. No puede soslayarse que, aun en este medio, y conforme los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo, en especial del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y

Recomendaciones, existen limitaciones específicas para ciertos colectivos de trabajadores (los que prestan denominados “servicios esenciales”, los policías, por ejemplo).

Asimismo, deberán respetar los límites y restricciones que, en relación con el derecho de huelga, también rigen extramuros para la totalidad de los trabajadores en cuanto a que cualquier medida de acción directa que se lleve a cabo solo puede adoptar, ineludiblemente, formas pacíficas y acatando las medidas de seguridad propias de la prisión. En conclusión, nunca la huelga puede confundirse con un motín.

Igualmente, deberá tenerse en consideración que, por las circunstancias especiales que caracterizan a la prestación laboral penitenciaria, como también por las condiciones de seguridad que necesariamente deben existir en las cárceles, sería conveniente que antes de la adopción de cualquier medida de acción directa, el sindicato que agrupe a los trabajadores en contexto de encierro preavisase a la parte empleadora (la autoridad penitenciaria), al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y al Ministerio de Justicia y de Derechos Humanos, en forma fehaciente y con suficiente anticipación, para que la administración penitenciaria pudiese implementar las acciones que estime necesarias a fin de garantizar la seguridad del establecimiento y de las personas alojadas en él, de modo análogo a lo dispuesto por el artículo 7° del decreto 272/06, reglamentario de la ley 25.877<sup>101</sup>.

---

<sup>101</sup> PORTA, Elsa, *El trabajo de las personas privadas de la libertad en la República Argentina (tercera parte)*, pub. Derecho del Trabajo, Año LXXIII, N° 2, p.205, *La protección de los derechos laborales de los internos trabajadores-*”, pub. en Infojus, Año II, N°6, pág.383 y sigs. En el mismo sentido se pronunció la Comisión Especial citada en nota 15, *Trabajo en cárceles*, ps. 98 a 101 y 117 a 120.

## 8 Competencia

En cuanto al fuero competente para dilucidar los conflictos que pueden plantearse en relación con el trabajo en contexto de encierro, cabe tener presente que todo lo atinente a la ejecución de la pena privativa de libertad corresponde al juez de ejecución penal, lo que obviamente comprende al trabajo (conf. artículos 3° y 4° de la ley 24.660 y 493 del Código de Procedimientos en lo Penal). Este criterio ha sido expuesto por la Procuración General de la Nación en una contienda negativa de competencia que llegó ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación<sup>102</sup>.

Tal tesitura resulta de aplicación en el caso de jueces de instrucción y tribunales orales que tengan a cargo personas privadas de libertad bajo medida cautelar de prisión preventiva, por aplicación del art. 3 de la ley 24.660 que encomienda la protección de los derechos fundamentales de la persona detenida al juez de ejecución o “*juez competente*.”

La privación de la libertad supone para la persona detenida serias dificultades para articular reclamos ante la justicia (Reglas de Brasilia, XXII y XXIII) y ello justifica un criterio amplio de acceso al servicio de justicia que contemple la posibilidad de demandar ante la justicia laboral o por la vía de hábeas corpus, bajo el procedimiento reglado por ley 23.098. En atención a dichas dificultades de hecho que la situación de encierro supone, en el marco de las relaciones laborales intramuros y ante los reclamos de trabajo y de

---

<sup>102</sup> Dictamen de fecha 14/10/2014, S.C. Comp; 125.L.L., en autos “Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria SUTPLA y otros c/Estado Nacional – Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación y otros s/amparo”.

seguridad social, debería ponderarse la aplicación de la dispensa de prescripción (conf. artículo 2550 del Código Civil y Comercial Unificado; texto anterior, artículo 3980).

Por lo tanto, no puede desconocerse el derecho del trabajador privado de libertad y de las asociaciones sindicales que lo representan de articular sus reclamos laborales por otras vías jurisdiccionales disponibles, distintas a la del juez de ejecución penal.

La acción de hábeas corpus constituye una vía específica, y no subsidiaria a las vías ordinarias, para instar la protección de los derechos fundamentales de las personas privadas de libertad. Una interpretación literal del art. 3ro. de la ley 23.098 veda atribuir a la acción procedencia excepcional al establecer que corresponderá el procedimiento de hábeas corpus cuando se denuncie un acto u omisión de autoridad pública que implique la *“agravación ilegítima de la forma y condiciones en que se cumple la privación de la libertad sin perjuicio de las facultades propias del juez del proceso si lo hubiere.”* Sobre la procedencia de la vía, autorizada doctrina ha referido que *“la Constitución Nacional no la prevé como remedio inusual, heroico o residual, sino como una garantía ejercitable fluidamente, en cuanto proceda. Además, la ley 23.098 lo planifica como una acción autónoma especial, de tipo popular, informal y expeditiva, aparentemente no subordinada a la previa interposición de otro tramite, ni tampoco reservada para situaciones que hayan de interpretarse restrictivamente.”*<sup>103</sup>

---

<sup>103</sup> Sagüés, Néstor Pedro. *Derecho Procesal Constitucional. Hábeas Corpus*. 4ª edición. Editorial ASTREA. p.376.

La jurisprudencia ha considerado que los incumplimientos de la administración penitenciaria respecto del trabajo intramuros constituyen un agravamiento de las condiciones de detención que habilita también la vía del hábeas corpus ante el fuero penal (conf. artículo 3º ley 23.098)<sup>104</sup>.

El trabajador privado de libertad también podría optar por articular sus reclamos referidos al trabajo en contexto de encierro ante el fuero laboral, atento que la ley procesal laboral, en el ámbito nacional (ley 18.345), establece en su artículo 21 inc. a), que son de competencia de la Justicia Nacional del Trabajo las causas en las que tenga influencia decisiva la determinación de cuestiones directamente vinculadas con aspectos del derecho al trabajo.

Sin duda, serán de competencia de la Justicia del Trabajo las contiendas que, teniendo origen en el trabajo intramuros, solo se plantean cuando el trabajador recuperó la libertad<sup>105</sup>. Este fuero resulta también competente para conocer en reclamos fundados en la ley de asociaciones profesionales (23.551) y en materia de infortunios laborales (leyes 24.557 y 26.773).

## 9. Legitimación procesal

---

<sup>104</sup> Sala III del Tribunal de Casación Penal de la ciudad de La Plata, sentencia dictada el 7/03/2012, en causa 13.451, caratulada “Detenidos Unidad 15 Batán s/rec. de queja interp. por Fiscal del Estado”, Cámara Federal de Casación Penal, Sala IV, sentencia dictada el 04/06/2014, causa “Gutiérrez, Alejandro s/rec. de casación”, Cámara Federal de Casación Penal, Sala II, sentencia de fecha 01/12/2014, en autos “Kepych, Yúriy Tibériyevich s/ recurso de casación, entre otros.

<sup>105</sup> PORTA, Elsa en “*El trabajo en contexto de encierro*” p. 263, ed. Ediar, Buenos Aires, 2016.

No hay duda de que las personas privadas de la libertad, como sujetos de derecho, tienen la facultad de asumir individualmente la defensa de sus intereses.

La ley 24.660 reconoce al detenido el derecho de presentar peticiones y quejas al director del establecimiento y dirigirse, sin censura, a otra autoridad administrativa superior, al juez de ejecución o al juez competente y a la vez dispone que la resolución que se adopte deberá ser fundada, emitida en tiempo razonable y notificada al interno (art. 67).

El nuevo Código Procesal Penal de la Nación<sup>106</sup>, en su artículo 323, establece: “El condenado podrá ejercer durante la ejecución de la pena todos los derechos y facultades que le reconoce la Constitución Nacional, los instrumentos internacionales de Derechos Humanos y las leyes penales, y plantear ante los jueces que correspondan las quejas y peticiones que estime convenientes”. Asimismo, dispone que el condenado, durante la ejecución de la pena, contará con defensa técnica que podrá ser ejercida, por el defensor que actuó hasta el dictado de la sentencia definitiva, o bien por el defensor público (art. 324). En mi opinión, esta defensa también tendrá a su cargo controlar que se respeten los derechos laborales del condenado que presta servicios en contexto de encierro.

Las citadas normas procesales, como también las contenidas en la ley 24.660, constituyen una correcta reglamentación del derecho constitucional de peticionar ante las autoridades (art. 14 CN), ya que procuran que las personas privadas de la libertad tengan un efectivo acceso al servicio de justicia y obtengan una respuesta rápida y eficaz.

---

<sup>106</sup> Aprobado por ley 27.063, vigencia suspendida por decreto 257/15.

Sin embargo -como ya lo señalara-, en la actualidad, en atención a lo dispuesto por el artículo 12 del Código Penal, la condena a la pena de prisión privativa de la libertad por más de tres años lleva como inherente la inhabilitación absoluta por el tiempo de la condena, la que podrá durar hasta tres años más si así lo resuelve el tribunal, y determina que el penado queda sujeto a la curatela establecida por el Código Civil para los incapaces.

En consecuencia, de conformidad con la citada disposición penal, el condenado que se halla en dicha situación está impedido de ejercer, por sí, la defensa de sus derechos ante la justicia y solo el curador, designado de conformidad con lo dispuesto por el Código Civil, es quien está legitimado para actuar en juicio.

Como lo expresara, es necesario modificar esta norma del Código Penal, dado que desconoce el carácter de sujeto de derecho de la persona privada de la libertad, condición reconocida y consagrada expresamente por los tratados internacionales que tienen rango constitucional<sup>107</sup>.

Por otra parte, existen –en la práctica- obstáculos que impiden que la persona privada de la libertad pueda otorgar un poder para litigar, por lo que las normas procesales laborales deberían contemplar y enmendar dicha situación.

---

<sup>107</sup> “El ser humano no pierde su dignidad por estar privado de su libertad y con excepción de aquellas limitaciones que sean evidentemente necesarias por el hecho del encarcelamiento, todos ellos, sin distinción alguna, siguen gozando de los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo, así como de los demás derechos estipulados en otros instrumentos de Naciones Unidas” (8º Congreso de Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente – La Habana, Cuba, 1990, Declaración de Principios Básicos para el Tratamiento de los Reclusos, Principio 5º).

Los trabajadores en contexto de encierro tienen también derecho de reclamar por medio de la agrupación sindical que los represente.

En efecto, el artículo 31 de la ley 23.551 confiere a las asociaciones sindicales con personería gremial la facultad de “... [d]efender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores”.

Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia de la Nación declaró la inconstitucionalidad de la referida norma, dado que concluyó que también asiste a una asociación simplemente inscripta el derecho de representar los intereses colectivos de los trabajadores a los efectos de promover el reclamo judicial, pues el mismo está inequívocamente reconocido por normas de jerarquía constitucional y, en consecuencia, el artículo 31, inciso a) de la ley 23.551, es incompatible con ellas, en la medida en que los privilegios que en esta materia otorga a las asociaciones con personería gremial, en desmedro de las simplemente inscriptas, exceden el margen autorizado por las primeras.<sup>108</sup>

El artículo 22 del decreto 467/88 establece que para representar los intereses individuales de los trabajadores la entidad gremial deberá acreditar el consentimiento por escrito por parte de los interesados del ejercicio de dicha tutela.

La distinción entre el interés colectivo y el interés individual se torna borrosa en los supuestos en que la lesión a un derecho de naturaleza individual impacta vulnerando el

---

<sup>108</sup> CSJ, causa “ATE s/acción de constitucionalidad” del 18/06/2013, publicado en *La Ley*, 03/07/2013.

interés colectivo, especialmente cuando la situación aparece proyectándose sobre un conjunto de trabajadores en idéntica situación, esto es, lo que en doctrina se ha dado en llamar intereses individuales homogéneos o situaciones de conflictos pluriindividuales<sup>109</sup>.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación al decidir la causa “Halabi” precisó que...

... la Constitución Nacional admite en el segundo párrafo del art. 43 una [...] categoría conformada por derechos de incidencia colectiva referentes a intereses individuales homogéneos. Tal sería el caso de los derechos personales o patrimoniales derivados de afectaciones al ambiente y a la competencia, de los derechos de los usuarios y consumidores como de los derechos de sujetos discriminados. En estos casos no hay un bien colectivo, ya que se afectan derechos individuales enteramente divisibles. Sin embargo, hay un hecho, único o continuado, que provoca la lesión a todos ellos y por lo tanto es identificable una causa fáctica homogénea. Ese dato tiene relevancia jurídica, porque, en tales casos, la demostración de los presupuestos de la pretensión es común a todos esos intereses, excepto en lo que concierne al daño que individualmente se sufre. Hay una homogeneidad fáctica y normativa que lleva a considerar razonable la realización de un solo juicio con efectos expansivos de la cosa juzgada que en él se dicte, salvo en lo que hace a la prueba del daño.<sup>110</sup>

El Tribunal Supremo señaló que en esos casos...

---

<sup>109</sup> ELÍAS, Jorge, “Acción declarativa promovida por el sindicato frente al incumplimiento o fraude del empleador”, en *Revista de Derecho Laboral*, n° 2, 2006, p. 81. Ver también mi artículo: “El sindicato y los derechos individuales homogéneos de incidencia colectiva”, en *Derecho del Trabajo*, año LXXIII, n° 12, p. 3185.

<sup>110</sup> “Halabi, Ernesto c/PEN – ley 25.873 – dto. 1563/04 s/amparo ley 16.986”, sentencia del 24/02/2009.

... el primer elemento a comprobar es la existencia de un hecho único o complejo que causa una lesión a una pluralidad relevante de derechos individuales.

El segundo elemento consiste en que la pretensión debe estar concentrada en los efectos comunes y no en lo que cada individuo puede peticionar. De tal manera, la existencia de causa o controversia, en estos supuestos, no se relaciona con el daño diferenciado que cada sujeto sufra en su esfera, sino con los elementos homogéneos que tiene esa pluralidad de sujetos al estar afectados por un mismo hecho.

Como tercer elemento es exigible que el interés individual considerado aisladamente no justifique la promoción de una demanda, con lo cual podría verse afectado el acceso a la justicia. Sin perjuicio de ello [...] la acción resultará de todos modos procedente en aquellos supuestos en los que cobran preeminencia otros aspectos referidos a materias tales como el ambiente, el consumo o la salud o afectan a grupos que tradicionalmente han sido postergados, o en su caso, débilmente protegidos. En esas circunstancias, la naturaleza de esos derechos excede el interés de cada parte, y al mismo tiempo, pone en evidencia la presencia de un fuerte interés estatal para su protección, entendido como el de la sociedad en su conjunto. En tal sentido, los artículos 41, 42 y 43, párrafo segundo, de la Constitución Nacional brindan una pauta en la línea expuesta.<sup>111</sup>

---

<sup>111</sup> CSJ, P. 361. XLIII, autos “PADEC c/Swiss Medical SA s/nulidad de cláusulas contractuales”, sentencia del 21/08/2013.

La actuación del sujeto colectivo se justifica más aún cuando los “... trabajadores en forma individual carecen de capacidad de hecho para plantear oportunamente una controversia judicial”<sup>112</sup>. Maurino, Nino y Sigal incluyen en la noción de derecho de incidencia colectiva no solo la tutela de bienes colectivos (o sea, bienes indivisibles) sino también la de derechos individuales homogéneos si -de acuerdo con las circunstancias del caso- existen obstáculos para el acceso a la justicia de parte de los titulares de esos derechos<sup>113</sup>.

No puede soslayarse que se justifica la promoción de un proceso colectivo cuando *por la cantidad de trabajadores afectados, es imposible la tramitación recurriendo a los remedios procesales tradicionales como son el litisconsorcio activo o la acumulación de procesos, a la vez que se evita la multiplicidad de litigios con el consecuente riesgo de decisiones contradictorias.*

En mi opinión, teniendo en cuenta la situación de las personas privadas que trabajan, el sindicato que los agrupa está habilitado para defender y representar ante la justicia los intereses individuales de esos trabajadores, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 43, párrafo 2°, de la Constitución Nacional, cuando los incumplimientos del empleador son de suma gravedad y afectan a una pluralidad de sujetos, pues en tal

---

<sup>112</sup> ELÍAS, Jorge, “Acción declarativa promovida...”, op. cit., p. 75.

<sup>113</sup> MAURINO, Gustavo, NINO, Ezequiel y SIGAL, Martín, *Acciones colectivas*, Buenos Aires, Lexis Nexis, 2005, pp. 190 y 192, citado por Julio César Rivera (h) en “La noción de derechos de incidencia colectiva en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y de los tribunales inferiores”, [www.rivera.com.ar](http://www.rivera.com.ar).

supuesto la lesión impacta en el universo representado por el sindicato y los reclamos individuales no son idóneos para remediar la situación colectiva.

En este mismo sentido, es importante destacar, también, que aun cuando la Constitución Nacional no menciona en forma expresa el hábeas corpus como instrumento deducible en forma colectiva, debido a la condición de los sujetos afectados y a la categoría del derecho infringido, la defensa de derechos de incidencia colectiva debe tener lugar más allá del *nomen juris* específico de la acción intentada. En este sentido, cabe tener presente el expreso reconocimiento que la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha efectuado del hábeas corpus correctivo pluri-individual en el fallo “Verbitsky, Horacio s/hábeas corpus” (Fallos 328:1146, consids. 16 y 17).

En el año 2012, el Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria (SUTPLA), que agrupa a los trabajadores privados de esa libertad que prestan servicios en los diversos establecimientos penitenciarios pertenecientes al Servicio Penitenciario Federal o a los distintos Servicios Penitenciarios Provinciales de la República Argentina, por medio de su Secretario General, y con la adhesión de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) promovió varias acciones de amparo, en los términos del artículo 43 de la Constitución Nacional y de la ley 16.986, contra el Estado Nacional, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, la Dirección Nacional del Servicio Penitenciario Federal y el Ente de Cooperación Técnica y Financiera del Servicio Penitenciario Federal con distintos objetos.

Por medio de una de ellas, las entidades actoras pretendieron que todos los detenidos trabajadores percibieran una remuneración mensual equivalente al Salario Mínimo Vital y Móvil y la acción fue desestimada porque el juzgador de primera instancia concluyó que la acción deducida tenía como presupuesto la existencia de un derecho de incidencia colectiva, ya que se invocaba la legitimación para reclamar en representación de un grupo indeterminado de personas. Sin embargo de la propia demanda y de los recibos de haberes acompañados resultaba que el reclamo no involucraba a un universo indeterminado de personas que trabajaban, sino solo a un grupo de ellas, a las que no se las ocuparía una jornada completa de labor, o no se les reconocería el cumplimiento de una jornada completa y tampoco parecía existir un derecho homogéneo, porque de los recibos adjuntos resultaba que se presentaban dos casos individuales distintos. El magistrado también destacó que la vía elegida no era idónea para introducir un reclamo adicional de diferencias salariales por el período no prescripto, ya que la propia indeterminación y abstracción de la acción colectiva deducida impedía la introducción de una pretensión salarial que necesariamente requería un planteo individual o plurindividual. En definitiva, desestimó la vía elegida, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 3° de la ley 16.986.<sup>114</sup>

La Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia de grado, con remisión al dictamen del Sr. Fiscal General, haciendo hincapié en que el reclamo debería ser encauzado en el marco de una demanda específica con

---

<sup>114</sup> “Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria SUTPLA y otro c/Estado Nacional – Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación y otro s/Acción de Amparo”, expte. 55.656/2012 del Juzgado Nacional de 1ª Instancia del Trabajo N° 26.

individualización expresa de los accionantes, ya fuera que intervinieran por derecho propio, ya fuese que lo hicieran mediante el sistema de representación previsto por la ley 23.551 y el artículo 22 del decreto 467/88<sup>115</sup>.

En noviembre de 2015, la Corte Suprema de Justicia de la Nación rechazó el recurso extraordinario interpuesto por SUTPLA expresando:

Que aunque, por hipótesis, pudiera estimarse que la sentencia recurrida es equiparable a un pronunciamiento definitivo, de todos modos la pretensión recursiva es inadmisibile pues la demanda, tal como está planteada, no demuestra que el SUTPLA sea una asociación habilitada para promover, con arreglo a la doctrina de los precedentes mencionados en el considerando anterior, un reclamo judicial en el que invoque la representación de los intereses colectivos de los trabajadores a los que alude la demanda o la defensa de derechos de incidencia colectiva referentes a intereses individuales homogéneos de los mismos. En efecto, está claro que el citado caso “Asociación de Trabajadores del Estado” se refiere a la legitimación de las asociaciones sindicales simplemente inscriptas, y lo cierto es que del texto de la demanda y de la documentación adjuntada simplemente surge que el SUTPLA solicitó su inscripción como entidad gremial con arreglo a las disposiciones de la ley 23.551, mas no que esa inscripción en el registro respectivo haya sido dispuesta por la autoridad de aplicación (cfr. fs. 4 y 60/64).

---

<sup>115</sup> CNAT, Sala IX, sent. int. 14.137 de fecha 30/07/2013. Ver mi artículo: “El sindicato y los derechos individuales homogéneos de incidencia colectiva”, en *Derecho del Trabajo*, año LXXIII, nº 12, p. 3185.

No puede soslayarse que el art. 14 bis de la Constitución Nacional dispone que el reconocimiento de los derechos inherentes a la organización sindical está supeditado al requisito de la simple inscripción de la entidad gremial en un registro especial. Requisito que, como la misma demanda lo admite, se cubre con la registración prevista en la ley citada, cuyo artículo 23 establece que “... a partir de su inscripción, [la asociación] adquirirá personería jurídica y tendrá los siguientes derechos: [...] b) representar los intereses colectivos [...]”.

Que la omisión de demostrar la inscripción del SUTPLA en el registro especial para las asociaciones sindicales también obsta a la posibilidad de encuadrar al presente reclamo como una acción colectiva en los términos de la doctrina sentada por el Tribunal en los precedentes “Halabi” y “PADEC c/Swiss Medical SA s/nulidad de cláusulas contractuales”. Ello es así ya que el artículo 43 de la Constitución Nacional solo otorga legitimación para demandar en defensa de derechos de incidencia colectiva a aquellas asociaciones que se encuentren “... registradas conforme a la ley, la que determinará los requisitos y formas de organización”. En consecuencia, para accionar invocando -en los términos de este precepto constitucional- la defensa de los intereses de los trabajadores la entidad demandante debió, cuanto menos, demostrar que había cumplido con las normas legales que expresamente la habilitaban para ejercer dicha representación (cf. fallo del 27 de noviembre de 2014 in re CSJ 803/2010 (46- A) “Asociación Civil

DEFENDER y otros c/Telefónica de Argentina SA s/proceso de conocimiento”, considerando 5°).<sup>116</sup>

Este pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia de la Nación resulta significativo, más allá de su resultado, pues el alto tribunal reconoce implícitamente el derecho de agremiarse a las personas privadas de la libertad<sup>117</sup>.

#### 10. Derecho a los beneficios de la seguridad social

El artículo 107 de la ley 24.660, en su inciso g), dispone también de modo expreso que el trabajo en contexto de encierro debe respetar la legislación vigente en materia de Seguridad Social.

Corresponde señalar que el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, en su último párrafo, expresamente consagra el derecho de toda persona de acceder a los beneficios de la seguridad social.

Este derecho está contemplado en el artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económico y Sociales y Culturales, en el artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el artículo 16 de la Declaración Americana de los

---

<sup>116</sup> CSJ 841/2013 (49-S)/CS1 –Recurso de hecho–, “Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria c/Estado Nacional–Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación y otros s/amparo”, sentencia del 10/11/2015.

<sup>117</sup> PORTA, Elsa, -Nota a fallo – Derechos laborales y de la seguridad social de las personas que trabajan en contexto de encierro-, pub La Ley 10.2.2016, pág.8. En el mismo sentido, Cámara Federal de Casación Penal, Sala IV, voto del Dr. Hornos sentencia del 4/12/2015, en causa “Internas de la Unidad Nº 31 SPF s/ Hábeas Corpus”;

Derechos y Deberes del Hombre, todos ellos con jerarquía constitucional (artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional).

En la Observación General Nº 19 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en referencia a la seguridad social, se sostuvo que “...debido a su carácter redistributivo, desempeña un papel importante para reducir y mitigar la pobreza, prevenir la exclusión social y promover la inclusión social”. Más específicamente, cuando el Comité se refirió a la accesibilidad a los beneficios de la seguridad social sostuvo que “Todas las personas deben estar cubiertas por el sistema de seguridad social, incluidas las personas pertenecientes a los grupos más desfavorecidos o marginados...”; y al enumerar a qué grupos consideraba desfavorecidos incluyó expresamente a los presos y detenidos. En tal sentido, el Comité indicó que “Aunque toda persona tiene derecho a la seguridad social, los Estados Partes deben prestar especial atención a las personas y los grupos que tradicionalmente han tenido dificultades para ejercer este derecho, en particular las mujeres, los desempleados, los trabajadores insuficientemente protegidos por la seguridad social, las personas que trabajan en el sector no estructurado, los trabajadores enfermos o lesionados...los presos y los detenidos” (apartado 31)<sup>118</sup>.

En concordancia con tales premisas, la ley de ejecución penal establece que el trabajo en contexto de encierro respetará la legislación de seguridad social vigente (art. 107 inc. g) y que las remuneraciones de las personas privadas de la libertad que trabajan

---

<sup>118</sup> Cámara Federal de Casación Penal, Sala IV, sentencia del 4/12/2015, en la causa “Internas de la Unidad Nº 31 SPF s/ Hábeas Corpus”;

sufrirán descuentos con destino a aportes correspondientes a la seguridad social (arts. 121 y 110 del RGP).

Estas normas imponen este deber en forma expresa, a diferencia de la anterior Ley Penitenciaria Nacional, que nada disponía al respecto. La obligación de realizar aportes previsionales en relación con las personas condenadas que trabajan fue establecida, antes de la vigencia de la ley 24.241 (BO 18/10/1993), tanto por la ley 23.157 como por el decreto 458/88 que dispusieron que el estado debía efectuar el aporte previsional correspondiente, como parte empleadora, respecto de los penados alojados en establecimientos dependientes del Servicio Penitenciario Federal que estuvieran cumpliendo penas privativas de libertad, que en forma regular trabajasen y percibiesen remuneración, como mínimo por el término de tres (3) meses, en talleres habilitados a tales efectos. Estas disposiciones confirman, también, el carácter laboral del vínculo que se entabla entre los detenidos que trabajan y la autoridad penitenciaria, a la vez que consagran el deber del Estado, como empleador, de cumplir con las obligaciones que le impone el régimen de la Seguridad Social.

José Luis de la Cuesta Arzamendi, con referencia al derecho penitenciario español, señaló que “La insistencia en la protección de los detenidos trabajadores por la Seguridad Social refuerza la prohibición del trabajo forzoso, históricamente caracterizado por su afflictividad, su realización en condiciones lamentables de seguridad e higiene, la carencia

de toda remuneración y de toda cobertura social”<sup>119</sup>. Este razonamiento resulta plenamente aplicable a nuestro ordenamiento jurídico.

En consecuencia, cabe concluir que asiste a los trabajadores privados de la libertad ambulatoria el derecho a gozar de la totalidad de los beneficios del sistema de Seguridad Social inherentes al trabajo dependiente, en especial los previstos por las leyes 24.241 (jubilaciones y pensiones), 24.714 (asignaciones familiares), 23.660 (obra social), 23.661 (seguro de salud), 24.013 (prestación de desempleo) y demás beneficios previstos por normas nacionales o provinciales concordantes o complementarias.

En igual sentido se pronunció la Comisión Especial de Estudio sobre las Condiciones de Vigencia y Estado de las Relaciones Laborales en el Marco del Trabajo Prestado en Condiciones de Encierro de las Personas Privadas de su Libertad Ambulatoria, creada por Resolución Nº1373/2012 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social<sup>120</sup>.

El efectivo goce de dichos beneficios resulta fundamental no solo para asegurar la real protección social de las personas privadas de la libertad que trabajan, sino también respecto de sus familias, extremo que, en definitiva, redundará en el fortalecimiento de los vínculos familiares, todo ello en consonancia con los objetivos propuestos por los artículos 168 de la ley 24.660 y 5° del decreto 1136/97.

---

<sup>119</sup> De la Cuesta Arzamendi, José Luis, “*El trabajo de los internos en el Derecho Penitenciario Español*”, en <http://www.ehu.es/documents/1736829/2010409/CLC+36+El+trabajo+de+los+internos+en+el+derecho+penitenciario+espanol.pdf>.  
<http://www.ehu.es/documents/1736829/2010409/CLC+36+El+trabajo+de+los+detenidos+en+el+derecho+penitenciario+espanol.pdf>.

<sup>120</sup> Trabajo en cárceles, ps.120 a 129

Por lo tanto, el estado y las empresas que utilizan el trabajo de las personas privadas de la libertad deben cumplir las obligaciones que resultan de la LCT, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones les acuerdan (art.79 LCT)

*Aportes previsionales* Este deber de ingresar los fondos destinados al Sistema de Seguridad Social por parte del empleador, ya sea como obligado directo o como agente de retención, es también una obligación contractual (art. 79 LCT).

No obstante la disposición expresa de la ley 24.660 en tal sentido, estas obligaciones no son cumplidas en tiempo oportuno y con la debida regularidad por parte del estado empleador, pues no registra el vínculo laboral con la persona privada de la libertad, desde su inicio efectivo, según lo dispuesto por los arts. 52 de la LCT y 7° de la ley 24.013<sup>121</sup>, ni tampoco ingresa las contribuciones patronales y aportes personales retenidos de las remuneraciones de las personas trabajadoras privadas de su libertad ambulatoria, en el tiempo y en la forma, determinados por las normas vigentes (ley 24.241). Es necesario también que el empleador proceda a dar el alta temprana de los trabajadores, pues ello favorecerá el correcto ingreso, recaudación y fiscalización de las cotizaciones, inscripción que no se efectúa regularmente.

---

<sup>121</sup> El empleador, conforme a la normativa vigente, está obligado a registrar el vínculo laboral desde su inicio efectivo. Recordemos que en el mundo libre esta obligación debe cumplirse, aunque se trate de un contrato a prueba (cf. art. 7° ley 24.013, art. 92 LCT, según texto art. 2°, inc. 3° ley 25.877).

*Asignaciones familiares.* También asiste derecho a los detenidos que trabajan a percibir asignaciones familiares, conforme lo dispone la ley 24.714. Sin embargo, tales beneficios no les son reconocidos pese a que los trabajadores reúnen los requisitos exigidos por la citada ley y los presupuestos correspondientes a los años 2012 y 2013 -que pueden consultarse vía Internet- destinan partidas para hacer frente a dicha obligación.

En efecto, en ambos presupuestos, luego de señalar las metas físicas del Servicio Penitenciario Federal, expresamente se establece:

“El ENCOPE continuará expandiendo los talleres de laborterapia dirigidos a los internos penitenciarios, garantizando derechos básicos en materia de seguridad social, tales como la percepción de asignaciones familiares y el reconocimiento del fondo de desempleo a los internos trabajadores que egresen del Servicio Penitenciario Federal”.

En similares términos se destinan partidas con esta finalidad en el presupuesto correspondiente al año 2014.<sup>122</sup>

Existe en la Cámara de Diputados de la Nación un proyecto de resolución, por medio de la cual se “solicita al Poder Ejecutivo Nacional que se revise y modifique las normas y los procedimientos administrativos de la ANSES que impiden el cobro de las asignaciones familiares por parte de trabajadores detenidos, procesados y/o condenados, contribuyendo así a mitigar la situación de mayor vulnerabilidad a la que se encuentran

---

<sup>122</sup> Cf. Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 2012. *Presupuesto. Resumen*, <http://www.mecon.gov.ar/onp/html/presupresumen/resum12.pdf>, p. 55; 2013. *Presupuesto. Resumen*, <http://www.mecon.gov.ar/onp/html/presupresumen/resum13.pdf>, p. 58; 2014. *Presupuesto. Resumen*, <http://www.mecon.gov.ar/onp/html/presupresumen/resum14.pdf>, p. 60.

expuestos sus hijos e hijas con motivo de dicha situación. Asimismo proceder a agilizar y garantizar el cobro de la AUH cuando corresponda, evitando que la situación de encierro sea un obstaculizador del acceso a la información y al ejercicio pleno de los derechos”<sup>123</sup>.

La Sala IV de la Cámara Federal de Casación Penal dictó una sentencia relevante en lo atinente a las asignaciones familiares. Al respecto el Dr. Hornos, vocal preopinante, sostuvo que:

“...el derecho a trabajar, es un derecho que la persona conserva aún privada de su libertad -como específicamente se estipula en la ley 24.660-, y como tal, goza de la protección constitucional del artículo 14 bis que específicamente dispone que el Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, en consonancia con lo plasmado en el artículo 107 inciso g) de la ley 24.660; derecho del cual, el estado es garante”<sup>124</sup>.

Asimismo señaló que:

“...que la Corte Constitucional Italiana en un conflicto similar al presente, se expidió en forma favorable al reconocimiento pleno de los derechos de los trabajadores detenidos. Indicó que “el rol asignado al trabajo en el ámbito de una connotación de la pena no ya exclusivamente aflictiva, implica que cuando se concrete una relación de trabajo subordinado, ésta asuma una relevancia distinta,

<sup>123</sup> Nº de Expediente 7812-D-2012, Trámite Parlamentario 158 (02/11/2012) Firmantes CICILIANI, Alicia M. BARCHETTA, Omar S - RASINO, Elida E. - PERALTA, Fabián F. - DUCLOS, Omar. A - AMADEO, Eduardo P. - GARNERO, Estela R - DE GENNARO, Víctor N. PUCHETA, Ramona (Texto facilitado por los firmantes del proyecto), <http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&numexp=7812-d-2012>

<sup>124</sup> Sentencia del 4/12/2015 dictada en la causa “INTERNAS DE LA UNIDAD Nº 31 SPF s/ HABEAS CORPUS”;

dando lugar a los correlativos derechos y obligaciones”. Asimismo, la Corte ordenó que el juez de vigilancia era el competente “en materia de reclamos de los detenidos sobre la atribución de la calificación en el trabajo, la paga, y la remuneración, el desarrollo de las actividades de aprendizaje y trabajo, y las aseguraciones sociales” (Cfr. Ruotolo, Marco “Derechos de los Detenidos y Constitución”, traducción de Pablo D. Eiroa, editorial ad hoc, Bs. As, 2004, págs. 255 y ss., con cita en los considerandos 5º y 6º de la sentencia nº158 de 2001 y las sentencias 490 y 594 de 1004 y 26 de 2001 de la Corte Constitucional Italiana)...”

Más adelante precisó que:

“...Es que, no debe perderse de vista que, para que el trabajo intramuros realmente funcione como herramienta para la reinserción social del condenado, éste debe reunir todos los requisitos legales que lo protegen; además porque ésta es la única forma de que el trabajo se presente como una alternativa posible al camino de la delincuencia. Por todo lo expuesto, el trabajo prestado intramuros debe respetar la legislación laboral vigente, y por ello, cabe recordar que los detenidos trabajadores están incluidos dentro del régimen de la seguridad social, y son sujetos beneficiarios de las asignaciones familiares previstas en la ley 24.714..”.

*Beneficios del Sistema Nacional de salud.* Igualmente, asiste derecho a las personas que trabajan en contexto de encierro, así como a sus familiares más cercanos a gozar de los beneficios del sistema de salud regulado por las leyes 23.660 y 23.661.

En efecto, el artículo 8° de la primera de estas leyes que regula las Obras Sociales dispone:

Quedan obligatoriamente incluidos en calidad de beneficiarios de las obras sociales: a) Los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia, sea en el ámbito privado o en el sector público del Poder Ejecutivo o en sus organismos autárquicos y descentralizados; en empresas y sociedades del Estado, en la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires y en el Territorio Nacional de la Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur (inciso sustituido por art. 2° de la ley 23.890, BO 30/10/1990).

El artículo 9°, por su parte, incluye en condición de beneficiarios a los grupos familiares primarios de esos trabajadores.<sup>125</sup>

Sin embargo, las personas privadas de la libertad que prestan servicios en contexto de encierro no tienen la cobertura de salud que prescribe el Sistema Nacional de Salud, ni tampoco sus familias, sin que existan causas legales por las cuales estos trabajadores no acceden a dichos beneficios.

---

<sup>125</sup> El citado artículo 9° establece: “Quedan también incluidos en calidad de beneficiarios: a) Los grupos familiares primarios de las categorías indicadas en el artículo anterior. Se entiende por grupo familiar primario el integrado por el cónyuge del afiliado titular, los hijos solteros hasta los veintiún años, no emancipados por habilitación de edad o ejercicio de actividad profesional, comercial o laboral, los hijos solteros mayores de veintiún años y hasta los veinticinco años inclusive, que estén a exclusivo cargo del afiliado titular que cursen estudios regulares oficialmente reconocidos por la autoridad pertinente, los hijos incapacitados y a cargo del afiliado titular, mayores de veintiún años; los hijos del cónyuge; los menores cuya guarda y tutela haya sido acordada por autoridad judicial o administrativa, que reúnan los requisitos establecidos en este inciso; b) Las personas que convivan con el afiliado titular y reciban del mismo ostensible trato familiar, según la acreditación que determine la reglamentación”.

La ley 23.661 crea el Sistema Nacional del Seguro de Salud, con los alcances de un seguro social, a efectos de procurar el pleno goce del derecho a la salud para todos los habitantes del país sin discriminación social, económica, cultural o geográfica (art. 1°). Dicho seguro tiene como objetivo fundamental proveer el otorgamiento de prestaciones de salud igualitarias, integrales y humanizadas, tendientes a la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud, que respondan al mejor nivel de calidad disponible y garanticen a los beneficiarios la obtención del mismo tipo y nivel de prestaciones, eliminando toda forma de discriminación en base a un criterio de justicia distributiva (art. 2°).

Las obras sociales son los agentes del Seguro de Salud (art. 2°) y quedan incluidos en el seguro: “Todos los beneficiarios comprendidos en la Ley de Obras Sociales” (art. 5°, inc. a).

Ante la amplitud de los términos utilizados por las citadas normas, no hay ninguna razón para excluir a las personas detenidas que trabajan del goce de las referidas coberturas más aun cuando las remuneraciones de los detenidos que trabajan sufren descuentos con destino al PAMI (conf. art. 8 ley 19.032).

*Prestación por desempleo.* Asimismo, estas personas -al momento de recuperar su libertad ambulatoria- tienen derecho a acceder a la prestación por desempleo prevista por los artículos 112 y siguientes de la ley 24.013, pues tampoco hay ningún motivo de carácter normativo que justifique excluirlas del goce de tal beneficio.

Recordemos que la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho a “la protección contra el desempleo” (art. 23).

En cambio, considero que no correspondería otorgar dicha prestación cuando la persona detenida, por cualquier razón, se queda sin trabajo en contexto de encierro, porque en tal supuesto el estado, conforme lo disponen la ley 24.660 y el RGP, tiene el deber indelegable de proporcionarle ocupación efectiva y remunerada durante todo el tiempo en que se encuentre privada de la libertad.

**ARTICULO 108. — El trabajo de los internos no se organizará exclusivamente en función del rendimiento económico individual o del conjunto de la actividad, sino que tendrá como finalidad primordial la generación de hábitos laborales, la capacitación y la creatividad.**

Esta norma concuerda con las Reglas Mínimas de Naciones Unidas, en su versión original, las cuales establecen que “La organización y los métodos de trabajo penitenciario deberán asemejarse lo más posible a los que se aplican a un trabajo similar fuera del establecimiento, a fin de preparar a los reclusos para las condiciones normales del trabajo libre. Sin embargo, el interés de los reclusos y de su formación profesional no deberán quedar subordinados al deseo de lograr beneficios pecuniarios de una industria penitenciaria”(Regla 72). Igual contenido tienen las Reglas Mandela (99).

**ARTICULO 109. — El trabajo del interno estará condicionado a su aptitud física o mental.**

Esta disposición responde a los principios establecidos por el artículo 107 ya analizados, en especial, en cuanto prescriben que el trabajo en contexto de encierro no debe tener carácter aflictivo así como también que las labores deben ser acordes a la capacidad psíco-física de la persona presa.

**ARTICULO 110. — Sin perjuicio de su obligación a trabajar, no se coaccionará al interno a hacerlo. Su negativa injustificada será considerada falta media e incidirá desfavorablemente en el concepto.**

Aun cuando en algunos aspectos el trabajo en la prisión es una obligación del detenido, no se lo puede coaccionar a hacerlo (artículo 110). Esto significa que no puede ser compelido físicamente, ni por medios violentos a desempeñar una actividad laboral remunerada, sin embargo la ley establece cierta coerción, pues la negativa injustificada a trabajar por parte del detenido será considerada falta media e incidirá desfavorablemente tanto en la calificación de su conducta como del concepto. Así, la negativa injustificada a realizar el trabajo voluntario influirá en el concepto, mientras que esa renuencia respecto de las labores que constituyen un deber será ponderada al calificar su conducta, todo lo cual habrá de incidir en su posibilidad de avanzar o no en el régimen de progresividad (arts. 110 y 100 de la ley 24.660 y 17 inc. k del Reglamento de Disciplina para los Detenidos, aprobado por decreto 18/97, Anexo I, dictado el 09/01/97, publicado en BO 14/01/97).

**ARTICULO 111. — La ejecución del trabajo remunerado no exime a ningún interno de su prestación personal para labores generales del establecimiento o comisiones que se le**

**encomienden de acuerdo con los reglamentos. Estas actividades no serán remuneradas, salvo que fueren su única ocupación.**

La realización de un trabajo voluntario remunerado no exime a ningún detenido de aportar su prestación personal para labores que, según los reglamentos, constituyen un deber y no serán remuneradas, salvo que fuere su única ocupación (artículo 111 ley 24.660, artículo 99 RGP). Estas labores, a las que ya he aludido, son las atinentes al orden y a la higiene de la celda del detenido y de todo lo atinente a su persona (ropa, vajilla, etc.), así como al orden y aseo de su alojamiento, pabellones, etc. (artículo 61). En cambio, las tareas que realiza la persona privada de la libertad en el establecimiento carcelario en cocina, lavadero, higiene y mantenimiento de espacios comunes, etc., deberán ser consideradas trabajo con derecho a remuneración, cuando se trate de su única ocupación.

**ARTÍCULO 112. — El trabajo del interno estará basado en criterios pedagógicos y psicotécnicos. Dentro de las posibilidades existentes el interno podrá manifestar su preferencia por el trabajo que desee realizar.**

El trabajo en contexto de encierro, según López y Machado, debe organizarse y planificarse, atendiendo a la capacidad y a la calificación técnica o profesional de los detenidos de manera que satisfaga sus aspiraciones laborales<sup>126</sup>.

Las Reglas Mínimas (Ginebra 1955) disponen en tal sentido *“Dentro de los límites compatibles con una selección profesional racional y con las exigencias de la*

---

<sup>126</sup> López-Machado, ob.cit.p.309

*administración y la disciplina penitenciarias, los reclusos podrán escoger la clase de trabajo que deseen realizar” (Regla 71.6)<sup>127</sup>.*

El hecho de que el sujeto privado de la libertad pueda expresar su preferencia por el trabajo que quiere realizar y que tal deseo sea considerado incidirá favorablemente tanto en la dedicación que ponga en la actividad laboral como en la efectividad del tratamiento<sup>128</sup>.

**ARTÍCULO 113. — En el caso de internos que ejerciten o perfeccionen actividades artísticas o intelectuales, éstas podrán ser su única actividad laboral si fuere productiva y compatible con su tratamiento y con el régimen del establecimiento.**

Como señalara al comentar las normas precedentes, el trabajo que se asigne a la persona detenida debe ser acorde a sus condiciones personales, por lo tanto si esta persona tiene condiciones artísticas o intelectuales, resulta lógico que esta sea su actividad laboral. Sin embargo, la ley supedita su autorización a tres requisitos: 1º) que esta actividad sea productiva, en el sentido ya expresado, vale decir que genere un rédito económico, 2º) que sea compatible con el tratamiento de dicha persona y 3º) que sea compatible con el régimen del establecimiento carcelario.

Esta actividad podría ser realizada por el detenido por cuenta propia, por sistema de cooperativas y también en relación de dependencia, por ejemplo, para el estado o una empresa privada (art. 119 ley 24.660).

---

<sup>127</sup> En igual sentido, Reglas Mandela, 98.3

<sup>128</sup> EDWARDS, Carlos E. *Ejecución de la pena privativa de la libertad*, p.309, Astrea, Buenos Aires, 2007.

López y Machado consideran que esta norma exige al detenido que posea estas cualidades de prestar tareas obligatorias<sup>129</sup>. No comparto dicha opinión, pues entiendo que el precepto legal está referido al trabajo voluntario remunerado y por lo tanto la única actividad laboral será la referida a su quehacer artístico o intelectual, pero no lo exige de realizar las labores obligatorias (trabajo como deber), pues no existe ninguna razón que justifique un trato disímil respecto del resto de las personas privadas de la libertad (arts.8 ley 24.660 y 10 RGP).

### **Formación profesional**

**ARTÍCULO 114. — La capacitación laboral del interno, particularmente la de los jóvenes adultos, será objeto de especial cuidado. el régimen de aprendizaje de oficios a implementar, será concordante con las condiciones personales del interno y con sus posibles actividades futuras en el medio libre.**

En este tema la ley nacional sigue las directrices de las Reglas Mínimas, (Ginebra, 1955) ya que estas disponen que *“En la medida de lo posible, ese trabajo deberá contribuir por su naturaleza a mantener o aumentar la capacidad del recluso para ganar honradamente su vida después de su liberación. 5) Se dará formación profesional en algún oficio útil a los reclusos que estén en condiciones de aprovecharla, particularmente a los jóvenes”* (Regla 71, 4 y5).<sup>130</sup>

---

<sup>129</sup> López-Machado, ob. cit. p.309.

<sup>130</sup> Reglas Mandela, 98.1 y 2.

Se ha insistido en la baja productividad del trabajo en contexto de encierro y ello obedece, fundamentalmente a dos causas, la maquinaria obsoleta y la falta de capacitación de las personas privadas de la libertad que trabajan<sup>131</sup>. Por lo tanto, es necesario capacitar a estas personas e incentivarlas a que participen en cursos de formación y capacitación profesional. Sería conveniente que la realización de este tipo de cursos y prácticas se equiparase a la instrucción educativa formal a fin de acceder por este medio a los beneficios previstos en la ley de estímulo educativo (ley 26.695).

Los talleres profesionales, si bien resultan contemplados en la práctica, deberían considerarse comprendidos expresamente en el capítulo XII de la ley 26.206, ya que cumplen con el objetivo previsto en el art. 56 inc. b), en tanto es una modalidad de formación técnica y en el inc. d) porque resulta una alternativa de educación formal, en la que se procura la capacitación de la persona detenida así como su futura incorporación al trabajo libre, y debe ser estimulada de la misma manera que lo son los cursos obligatorios de la educación formal, ya que tienen una y la misma finalidad, dar fin al estado de vulnerabilidad.

La educación profesional técnica regulada por la ley 26.058 tiene un nivel medio y terciario que requiere la disposición de competencias profesionales que se desarrollan a través de procesos sistemáticos y prolongados de formación. En el caso de los talleres de capacitación laboral, que se deben realizar según el art. 114 de la ley 24.660, se apunta a

---

<sup>131</sup> MAPELLI CAFFARENA, Borja, *"Una nueva versión de las normas penitenciarias europeas"*. Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología (en línea). 2006, núm. 08-r1, p. r1:1-r1:44.:<http://criminet.ugr.es/recpc/08/recpc08-r1.pdf>

proporcionar condiciones para el trabajo, la producción y la complementación teórico-práctica en la realización de tareas que permita su inserción en el ámbito económico-productivo. Por ello, en dos modalidades de instrucción diferentes, ambos conocimientos tienen en miras la inserción laboral de la persona detenida.

Por lo tanto, también debería estimularse la realización de estos talleres de formación en oficios, para lo cual resulta un instrumento útil asimilarlos a los estudios contemplados en la ley 26.695 y, en consecuencia, la persona privada de la libertad que complete y apruebe estos cursos gozará de los beneficios previstos por el art. 140 de la ley 24.660 (texto conforme citada ley 26.695)<sup>132</sup>.

**ARTICULO 115. — Se promoverá la organización de sistemas y programas de formación y reconversión laboral, las que podrán realizarse con la participación concertada de las autoridades laborales, agrupaciones sindicales, empresarias y otras entidades sociales vinculadas al trabajo y a la producción.**

La ley 24.660 reclama el apoyo y la comprensión de la sociedad para lograr la reinserción social del condenado (artículo 1°) y, específicamente, respecto del trabajo dispone que se promoverá la participación en la organización de sistemas y programas de formación y reconversión laboral, de agentes de la producción, como son las entidades intermedias vinculadas al mundo laboral (asociaciones sindicales, cámaras empresariales, etc. (art.101 RGP).

---

<sup>132</sup> Informe Final de Comisión Especial, citada en nota 38, *Trabajo en Cárceles*, p.33

En nuestro país, merece destacarse la activa participación de las asociaciones sindicales (UOCRA, SMATA, ASOCIACIÓN OBRERA TEXTIL, entre otras), como también la especial intervención de las universidades en la capacitación de las personas privadas de la libertad con miras hacia su futura reinserción laboral.

Este trabajo sindical y universitario en las cárceles, constituye un ejemplo a seguir, que debe ser promovido y ampliado, dado que, por un lado, cumple con el propósito de la formación y capacitación laboral de quienes están privados de la libertad, y por otro, contribuye a que las personas y organizaciones del mundo libre se interioricen acerca de la realidad carcelaria y de la situación de las personas condenadas y procesadas. Todo lo cual, contribuirá a su adecuada inserción social<sup>133</sup>.

Hay estudios nacionales e internacionales que revelan que tanto la educación como el trabajo formativo en contexto de encierro son los factores más útiles para reducir la reincidencia. En nuestro país tenemos una experiencia bien concreta a partir de la inserción de la Universidad de Buenos Aires en la Cárcel de Devoto. En 1986, dicha Universidad celebró un acuerdo con el SPF y a lo largo de estos 30 años de funcionamiento se constató una significativa diferencia en cuanto a índices de reincidencia. Según un estudio de la Facultad de Derecho y la Procuración Penitenciaria de la Nación, la tasa de reincidencia de los presos que estudian una carrera en prisión es casi

---

<sup>133</sup> Informe Final Comisión citada en nota 15, *Trabajo en cárceles*, p.93

tres veces más baja que la de los presos que no estudian (15% versus 40%): la mayoría no vuelve a delinquir<sup>134</sup>. 47

**ARTICULO 116. — Los diplomas, certificados o constancias de capacitación laboral que se expidan, no deberán contener referencias de carácter penitenciario.**

Esta directriz tiene por finalidad evitar cualquier tipo de estigmatización de las personas privadas de la libertad en su vida social futura (artículo 102 del RGP).

López y Machado señalan certeramente que los certificados y títulos de capacitación o de formación profesional deben ser idénticos a los expedidos en la vida libre, con el objeto de que el detenido se encuentre en iguales condiciones que el resto de las personas para adquirir un empleo y agregan:

Esta lógica previsión se topa con la práctica usual de los empleadores, quienes, por lo general, exigen la presentación del certificado de antecedentes expedido por el Registro Nacional de Reincidencia, con la oculta, pero a la vez, evidente intención de rechazar a aquellos que posean condenas<sup>135</sup>.

## **Organización**

**ARTICULO 117. — La organización del trabajo penitenciario, sus métodos, modalidades, jornadas de labor, horarios, medidas preventivas de higiene y seguridad, atenderán a las**

---

<sup>134</sup> Clarin.com Sociedad 03/12/15, *Presos que estudian: el 85% no vuelve a la cárcel*

<sup>135</sup> LÓPEZ-MACHADO, ob. cit., p313 y su nota.

**exigencias técnicas y a las normas establecidas en la legislación inherente al trabajo libre.**

**ARTICULO 118. — La administración velará para que las tareas laborales se coordinen con los horarios destinados a otros aspectos del tratamiento del interno.**

La primera de estas disposiciones dispone de modo concreto que el trabajo en contexto de encierro deberá adecuarse a las exigencias técnicas y a la legislación laboral que rige en el medio libre.

El artículo 75 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone que el empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo. y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal.

En concreto, resulta aplicable al trabajo en contexto de encierro la ley de jornada 11.544, también deberán respetarse las pausas entre jornada y jornada, así como los descansos semanales y anuales previstos por la LCT (arts. 197,204, 150 y ss). Recordemos que la propia Constitución Nacional garantiza “la jornada limitada, descanso y vacaciones pagados” (art. 14 bis). Asimismo deberán observarse las disposiciones de la ley de Higiene y Seguridad (19.587 y su decreto reglamentario 351/79). Las normas que regulan estos aspectos de la relación de trabajo integran el llamado orden público laboral, por lo tanto, será nulo todo acuerdo de partes que implique la renuncia de tales derechos (conf. artículos 7, 12 LCT y 40 del Convenio N° 52 de OIT).

Esto significa que el tiempo de labor en la prisión debe tener las mismas limitaciones que se aplican al trabajo en el medio libre, dado tales suspensiones al tiempo de trabajo constituyen también medidas preventivas de higiene y seguridad, encaminadas a proteger la salud psíco-física y la dignidad de las personas que trabajan intramuros

Es necesario destacar que el artículo 107 de la ley 24.660 establece como principio, entre otros, que el trabajo no debe ser aflictivo (inc.b)). Esta directriz igualmente está consagrada, por las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos, ya sea en su versión original como en la revisión del año 2015<sup>136</sup> y también en los “Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas” (Principio XIV)<sup>137</sup>.

Según el Diccionario de la Real Academia, una de las acepciones del verbo “afligir” es “causar molestia o sufrimiento físico”; consecuentemente, un trabajo que no respete las pausas previstas por la legislación laboral para restaurar las energías del trabajador puede tornarse aflictivo contrariando tanto la ley de ejecución penal como las normas laborales.

Las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos, tanto en su versión original, como en las llamadas “Reglas Mandela” establecen que “En los establecimientos penitenciarios se tomarán las mismas precauciones prescritas para proteger la seguridad y

---

<sup>136</sup> Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos (Ginebra,1955), Regla 71.1. Reglas Mandela, Regla 97.1

<sup>137</sup> Adoptados por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en marzo de 2008.

la salud de los trabajadores libres”, así como también que “la ley o un reglamento administrativo fijará el número máximo de horas de trabajo para los reclusos por día y por semana, teniendo en cuenta los reglamentos o los usos locales seguidos con respecto al empleo de los trabajadores libres y que “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 readaptación del recluso”<sup>138</sup>.

La ley de ejecución penal impone a la administración penitenciaria el deber de velar para que las tareas laborales se coordinen con los horarios destinados a otros aspectos del tratamiento del detenido (art.118) y el reglamento interno de cada establecimiento de ejecución debe contemplar una racional distribución del tiempo diario de modo que garantice la coordinación de los medios de tratamiento que en cada caso deban utilizarse, en particular la enseñanza en los niveles obligatorios, la atención de las necesidades físicas y espirituales y las actividades laborales, familiares, sociales, culturales y recreativas de los internos, asegurando ocho horas para el reposo nocturno y un día de descanso semanal (art.177).

La Comisión Especial de estudio sobre las condiciones de vigencia y estado de las relaciones laborales en el marco del trabajo prestado en condiciones de encierro de las personas privadas de su libertad ambulatoria creada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en su Informe Final presentado en marzo de 2015, propuso que se computara como tiempo de trabajo, el lapso que insuma el traslado de

---

<sup>138</sup> Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos, Ginebra 1955, Reglas 74.1 y 75. Reglas Mandela, Reglas 101.1 y 102.

la persona detenida desde el lugar donde se encuentra alojada hasta aquel donde deba prestar sus tareas. En los hechos, las personas privadas de la libertad ambulatoria son retiradas de sus respectivos pabellones y solo muchas horas después se las hace entrar a prestar tareas, sin que esos períodos de tiempo sean retribuidos en modo alguno y sin que la autoridad penitenciaria pueda justificar tal demora.

La Ley de Contrato de Trabajo “entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo” y dispone que “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” (art. 103).

Si bien en el medio libre, el tiempo que insume al trabajador el traslado desde su domicilio al lugar de trabajo no integra la jornada laboral (art.1º decreto 16.115/33), la doctrina señala que hay situaciones en que por el sitio en que se desarrollan los trabajos o por su naturaleza, resulta inequitativo hacer soportar al trabajador el lapso abarcado por el trayecto y estos casos deben ser resueltos por reglamentaciones especiales o por convenio de partes<sup>139</sup>. Esta es la situación de las personas detenidas que trabajan y que, por lo tanto, merecen un trato diferenciado.

Asimismo, la Comisión propició que la autoridad penitenciaria implemente sistemas que determinen, de modo objetivo y a todo efecto, la cantidad de horas que han

---

<sup>139</sup> FERNÁNDEZ MADRID, JUAN C. en *López, Centeno, Fernández Madrid, Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, ed. Contabilidad Moderna, T. II, pág. 704, Buenos aires, 1978. CARCAVALLO, HUGO, *Tratado de Derecho del Trabajo* (Vázquez Vialard, Antonio (dir), T.4, pág. 14, ed. Astrea, Buenos Aires, 1983

prestado servicios las personas detenidas en los lugares de trabajo que funcionan en las prisiones, dado que en la actualidad no existen<sup>140</sup>.

En cuanto al descanso anual, merece remarcarse que el goce de vacaciones determina la suspensión de la prestación de servicios durante el lapso que corresponda, pero no significa que el detenido se dedique al ocio absoluto, ni que su tratamiento deba interrumpirse ni suspenderse. Por el contrario, en esos períodos vacacionales el tratamiento de reinserción social no se interrumpirá, sino que se deberán intensificar las otras facetas del mismo, como por ejemplo el afianzamiento de los lazos sociales y familiares, la promoción de la educación, la inclusión de actividades relacionadas con los intereses espirituales y culturales de la persona privada de la libertad, así como también las vinculadas con la recreación, el esparcimiento y la cultura.

Tampoco puede soslayarse que durante las vacaciones, tanto el procesado como el condenado, no están eximidos de realizar sus prestaciones personales para labores generales del establecimiento o comisiones que se le encomienden de acuerdo con los reglamentos, actividades que, como principio no son remuneradas (artículos 111 ley 24.660 y 99 del RGP).

En Alemania, por ejemplo, desde la reforma legislativa del 27 de diciembre de 2000, publicada el 1° de enero de 2001, los detenidos tienen veinticuatro días de licencia

---

<sup>140</sup> Comunicado de la Procuración Penitenciaria de la Nación, agosto 2012, respecto de la vigencia de los derechos laborales al interior del Servicio Penitenciario Federal: [www.ppn.gov.ar](http://www.ppn.gov.ar). Trabajo en cárceles, ps.66 y 73.

anual. A diferencia de los días de descanso semanal, la licencia anual da lugar al pago de una indemnización calculada a partir de la remuneración de los últimos tres meses<sup>141</sup>.

En España, se contemplan treinta días de licencia anual paga. El momento del disfrute se debe condicionar a las orientaciones del tratamiento y a las necesidades de trabajo en los sectores laborales (Real Decreto 782/2001)<sup>142</sup>.

La aludida Comisión Especial de estudio sobre las condiciones de vigencia y estado de las relaciones laborales en el marco del trabajo prestado en condiciones de encierro de las personas privadas de su libertad ambulatoria, (creada por Resolución N° 1373/2014 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación), en su informe final precisó respecto del descanso anual, que en nuestro país, pese al mandato constitucional, las personas presas que trabajan no gozan de vacaciones pagas, (conf. arts. 14 bis de la CN y arts.75, 150 y sigs. LCT) y propició que el Estado Nacional y los Estados Provinciales aseguren a las personas privadas de la libertad que trabajan el derecho al pleno y efectivo goce de vacaciones pagas<sup>143</sup>.

Asimismo, asiste derecho a la persona privada de la libertad que trabaja en contexto de encierro de gozar de las licencias pagas previstas por la legislación laboral en el medio libre (enfermedad, maternidad, nacimiento de hijo, fallecimiento de familiares y exámenes –arts.208,177,158 LCT- ).

---

<sup>141</sup> Congreso de la Nación, Dirección de Información Parlamentaria, Documentación Extranjera, “*El trabajo de los detenidos, Análisis de la Legislación Vigente en Alemania, España, Francia e Italia*”, Octubre 2004, p. 6

<sup>142</sup> Real Decreto 782/2001, artículo 17.ap.5).

<sup>143</sup> “*Trabajo en cárceles*” ps.75 y 76. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

La organización del trabajo de las personas privadas de la libertad deberá realizarse de modo tal que no impida el ejercicio de otros derechos (a la educación, a recibir visitas - arts. 133, 158, 160, ley 24.660-), pues también constituyen factores conducentes a la inserción social de quienes están detenidos, ya que no es admisible que se generen situaciones en las que la persona detenida tenga que elegir entre estudiar y trabajar, pues un aspecto significativo del “tratamiento penitenciario” es brindar a la persona presa una educación adecuada (ley 24.660, capítulo VIII, texto cf. ley 26.695). Del mismo modo, resulta inaceptable que las personas que trabajan en contexto de encierro pierdan su salario en caso de que reciban visitas de sus familiares, dado que es imprescindible que mantengan las relaciones familiares y sociales (arts. 158 a 167 de la citada ley).

Por lo tanto, deberían pagarse los salarios correspondientes a aquellas ausencias al trabajo que no sean imputables al trabajador y que por lo tanto se encuentran justificadas como son las causadas por tener que comparecer ante los tribunales, reuniones con asesores letrados, asistir a otras actividades del tratamiento (educación, visitas, por ejemplo).

**ARTICULO 119. — El trabajo y la producción podrán organizarse por administración, bajo las formas de ente descentralizado, empresa mixta o privada, por cuenta propia del detenido o mediante sistema cooperativo. En cualquiera de esas modalidades la administración ejercerá la supervisión de la actividad del interno en lo concerniente al tratamiento.**

**Un reglamento especial establecerá las normas regulatorias de los aspectos vinculados a la organización, funcionamiento, supervisión y evaluación de los entes oficiales, mixtos, privados o cooperativos.**

**Las utilidades materiales percibidas por la administración penitenciaria se emplearán exclusivamente en obras y servicios relacionados con el tratamiento de los internos.**

La ley 24.660 admite distintos tipos organizativos para encauzar el trabajo de las personas detenidas. Por lo tanto, podrá organizarse por administración, bajo las formas de ente descentralizado, empresa mixta o privada, por cuenta propia del detenido o mediante sistema cooperativo. En cualquiera de esas modalidades, la administración ejercerá la supervisión de la actividad de la persona privada de la libertad, en lo concerniente al tratamiento.

Recordemos que el tratamiento del condenado, según expresa la ley, debe ser programado e individualizado y obligatorio respecto de las normas que regulan la convivencia, la disciplina y el trabajo (artículo 5°). Vale decir, es un tratamiento planificado que se aplica a cada penado en forma particular atendiendo tanto a sus características personales como a sus intereses y necesidades para el momento del egreso, todo ello dentro de las posibilidades de la administración penitenciaria, pero solo es obligatorio en los aspectos señalados, ya que el citado artículo establece expresamente que toda otra actividad que lo integre tendrá carácter voluntario.

Cualquiera sea la modalidad en que se enmarque el trabajo de los sujetos detenidos, deberá respetarse la legislación vigente y los principios señalados precedentemente.

La ley 24.660 –artículo 119- admite las siguientes modalidades para organizar el trabajo intramuros:

a) Por administración. En este supuesto, el propio estado, la autoridad penitenciaria, es el que provee la materia prima, las maquinarias y herramientas necesarias para la producción, organiza el trabajo de las personas privadas de la libertad, se apropia de los productos elaborados y abona los salarios. Este era el sistema adoptado por el decreto 412/58 (artículo 62)

b) Por ente descentralizado. En esta hipótesis, un ente estatal, creado al efecto de organizar el trabajo intramuros, es el que provee la materia prima, las maquinarias y herramientas necesarias para la producción, organiza el trabajo de los detenidos, se apropia de los productos elaborados y paga las remuneraciones.

c) Por empresa mixta o privada. En este caso una empresa privada – que tiene un acuerdo con la administración penitenciaria- provee la materia prima, las máquinas y herramientas necesarias para realizar el trabajo, formula el plan de trabajo de las personas presas, se apropia de lo producido por ellas y, a cambio, se hace cargo del pago de sus salarios.

d) Por cuenta propia. La ley prevé que el detenido organice su propio trabajo, corra con los riesgos de la explotación y se apropie de los beneficios de su labor.

e) Por medio de cooperativas. Las personas privadas de la libertad se asocian, constituyen una empresa que autogestionan, aportan su trabajo personal, disponen de lo producido y participan de las pérdidas y ganancias. En este punto la norma adquiere gran importancia porque modifica, respecto de las personas detenidas que trabajan, la ley que regula las cooperativas (20.337). Conviene recordar que esta ley dispone que:

No pueden ser consejeros: [...] 2º. Los condenados con accesoria de inhabilitación de ejercer cargos públicos; los condenados por hurto, robo, defraudación, cohecho, emisión de cheques sin fondos, delitos contra la fe pública; los condenados por delitos cometidos en la constitución, funcionamiento y liquidación de sociedades. En todos los casos hasta diez años después de cumplida la condena (artículo 64).

*Sistema Penitenciario Federal. Ente de Cooperación Técnica y Financiera del Servicio Penitenciario Federal (ENCOPE)*

En el ámbito nacional, conforme la ley 20.416, la administración de los establecimientos carcelarios está a cargo del Servicio Penitenciario Federal, que es una fuerza de seguridad de la Nación destinada a la custodia y guarda de los procesados, y a la ejecución de las sanciones penales privativas de libertad, de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias en vigor (artículo 1º). Dicho servicio depende del Poder Ejecutivo Nacional por intermedio del Ministerio de Justicia (artículo 4º).

En la actualidad, en jurisdicción federal, todo lo atinente al trabajo voluntario de los condenados y procesados es regulado, en concreto, por el ENCOPE (Ente de Cooperación Técnica y Financiera del Servicio Penitenciario Federal). Este ente, creado en 1994 por la ley 24.372, es un organismo descentralizado del mencionado servicio penitenciario y tiene por finalidad propender al mejor funcionamiento y a la modernización de los métodos operativos de los talleres de laborterapia para los detenidos alojados en jurisdicción de la Dirección Nacional del Servicio Penitenciario Federal. El ENCOPE funciona con el carácter, derechos y obligaciones de las personas jurídicas de derecho público y su objeto se circunscribe exclusivamente a coadyuvar a la Dirección Nacional del Servicio Penitenciario Federal a cumplir lo establecido en el Capítulo VI —Trabajo— de la Ley Penitenciaria Nacional, decreto-ley 412/58, con los alcances y las limitaciones dispuestas en la citada ley 24.372.

Es relevante destacar que esta norma legal no guarda coherencia con el espíritu, ni con la letra, de la aludida Ley Penitenciaria Nacional, que estaba vigente cuando se sancionó la citada ley 24.372, ni tampoco con la ley 24.660 que en la actualidad regula todo lo relativo al trabajo intramuros, pues —como expresara— las referidas normas llaman trabajo a la prestación personal de las personas presas y claramente establecen que debe ser remunerado. Sin embargo, la ley que crea el ENCOPE la denomina laborterapia y prevé el pago de incentivos no remuneratorios por producción, calidad, eficiencia, etc., y en los recibos que emite el ente y que entrega a los detenidos trabajadores designa como “peculio” a la remuneración.

En mi opinión, la utilización de las expresiones *laborterapia* y *peculio* parece obedecer al intento de restarle carácter laboral al vínculo con los trabajadores privados de la libertad, ocultando su condición productiva y redituable, pese a que la propia ley 24.372, en su artículo 5º prevé la obtención de utilidades del trabajo o la producción penitenciaria y al igual que lo preceptuado por el art. 119, último párrafo, de la ley de ejecución penal vigente dispone que “se destinarán exclusivamente al trabajo penitenciario”.

Por otra parte, todos los órganos del Ente Cooperador (Asamblea de Delegados, Consejo Directivo y Comisión Revisora) están integrados por personal superior del Servicio Penitenciario Federal (arts. 10 a 15). Vale decir que la misma fuerza de seguridad que tiene a su cargo la custodia y guarda de las personas privadas de la libertad es la que asume el rol de empleador, por lo que el acceso al trabajo es concebido como un medio de gobierno de la cárcel, como sistema de premios y castigos y no como un derecho humano fundamental y un elemento esencial en el proceso de socialización.

La citada Comisión Especial en su Informe Final expresó que

” la gestión del trabajo de las personas privadas de la libertad en contexto de encierro por parte del ENCOPE ha sido francamente censurable, dado que desde su creación y de manera constante ha ignorado y vulnerado los derechos de

las personas detenidas que trabajan, tanto los que resultan de instrumentos internacionales como del derecho interno”<sup>144</sup>.

Cabe destacar al respecto que la Procuración Penitenciaria de la Nación ha constatado y señalado, en reiteradas oportunidades, la sistemática inobservancia de la legislación laboral y de la seguridad social vigentes por parte del citado Ente Cooperador”<sup>145</sup>.

En España, por ejemplo, el Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo es el encargado de organizar y retribuir el trabajo de los detenidos en el interior de las prisiones. Su estatuto fue aprobado por el Real Decreto 865 del año 2005 y en la actualidad está regulado por el Real Decreto 122/2015, de 27 de febrero<sup>146</sup>. Es un organismo adscrito al Ministerio del Interior y su objeto es la promoción, organización y control del trabajo productivo y la formación para el empleo de los reclusos en los centros penitenciarios. Entre sus competencias podemos citar la formación y la asistencia social de las personas presas, pero no interviene en la vigilancia de las mismas. Goza de personalidad jurídica y autonomía financiera y posee el carácter de empleador de los detenidos<sup>147</sup>.

### *Participación de la empresa privada en el trabajo intramuros*

---

<sup>144</sup> Trabajo en Cárceles, p.53.

<sup>145</sup> Entre muchos otros, recomendación 692/PPN/08, de diciembre de 2008, luego de realizarse en el mes de agosto de ese año una visita de monitoreo a la Prisión Regional del Norte –Unidad N° 7– perteneciente al Servicio Penitenciario Federal, y “Comunicado respecto de la vigencia de los derechos laborales al interior del Servicio Penitenciario Federal”, de agosto del año 2012. Ambos pueden consultarse en [www.ppn.gov.ar](http://www.ppn.gov.ar).

<sup>146</sup> . Ref. BOE-A-2015-2115.

<sup>147</sup> Congreso de la Nación, *El trabajo de los detenidos...*, op. cit., p. 8.

Algunos autores, como Edwards, sostienen que la realización de trabajos por parte de los detenidos a favor de empresas privadas está en colisión con lo dispuesto por el artículo 6º, ap. 3.a del Pacto de San José de Costa Rica que tiene jerarquía constitucional (cf. artículo 75, inc. 22, párr. 1º CN), ya que establece que los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona reclusa, en cumplimiento de una sentencia o resolución formal dictada por la autoridad judicial competente, deberán realizarse bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas, y los individuos que los efectúen no serán puestos a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado.

El autor citado afirma que, desde el punto de vista de las normas constitucionales, las personas detenidas no pueden realizar trabajos a favor de particulares. A su criterio, el fundamento de dicha prohibición radica en evitar una especie de privatización del trabajo carcelario, a favor o en beneficio de algunos particulares<sup>148</sup>.

Como lo destacara, esta norma del Pacto de San José de Costa Rica coincide en su contenido con el artículo 2º, inciso c) del Convenio 29 de la OIT sobre Trabajo Forzoso, ya que establece que para que el trabajo prestado por el detenido no constituya “trabajo forzoso” no solo debe existir una condena pronunciada por sentencia judicial, sino que este trabajo o servicio debe realizarse bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas, y dicho individuo no puede ser cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado.

---

10. EDWARDS, Carlos E., *Ejecución de la pena privativa de libertad*, Buenos Aires, Astrea, 2007, p. 149.

En la 96ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en el año 2007, el gobierno del Canadá, en su memoria, expresó preocupación en relación con la interpretación restrictiva del artículo 2º, párrafo 2.c del Convenio 29 de la OIT, formulada por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones respecto del papel desempeñado por el sector privado. El citado gobierno indicó que, en su opinión, la condición establecida en este artículo, según la cual el trabajo penitenciario debe ser realizado “bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas” es interpretada por la aludida Comisión de Expertos de manera tan restrictiva que toda forma de trabajo penitenciario que implicara la participación de una empresa privada sería contraria al Convenio. El gobierno del Canadá considera que la asociación entre el sector público y el sector privado, que permite ofrecer a los reclusos experiencias profesionales útiles, es un elemento fundamental de las políticas penitenciarias modernas. El gobierno de dicho país añadió que este tipo de organización no debería constituir automáticamente una violación del Convenio, por lo que entiende que sigue siendo necesario que esta cuestión se examine en el contexto de un enfoque más progresista del Convenio 29. Por tales razones, sostuvo que consideraría la ratificación del referido Convenio cuando tenga la seguridad de que las iniciativas realizadas en el marco de asociación del sector público con el sector privado, que permiten que los reclusos tengan acceso a experiencias profesionales útiles, no constituyan una violación del Convenio<sup>149</sup>. La OIT ha señalado que en su Estudio General de 2007, la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y

---

<sup>149</sup> Conferencia Internacional del Trabajo – 96ª reunión, *Informe III (Parte 1B). Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2007.

Recomendaciones ha observado en algunos estados miembros una tendencia que incluye dos fenómenos relacionados y que han tenido un efecto considerable en la aplicación del Convenio. Uno de ellos consiste en la práctica, cada vez más frecuente, de que los reclusos en las cárceles administradas por el estado trabajen para empresas privadas, dentro y fuera del recinto penitenciario; el otro es que en algunos casos se subcontrata a empresas privadas para la administración de las cárceles, y los reclusos trabajan en las prisiones para cumplir finalidades de producción. Esta tendencia puede observarse tanto en países vinculados por el Convenio como en los estados que no lo han ratificado y tiene un impacto evidente en la aplicación del mismo, en particular tratándose del artículo 2°, párrafo 2.c. Tras un análisis pormenorizado y profundo de dicha tendencia, la Comisión ha llegado a la conclusión de que la privatización del trabajo penitenciario no es incompatible con el Convenio, si se organiza y pone en práctica en el entendimiento de que esta forma de trabajo debe incluir requisitos adicionales para garantizar el respeto del Convenio. Como antes se indicó, cuando existan las garantías necesarias para asegurar que los reclusos afectados acepten voluntariamente el trabajo, dando libremente y con conocimiento de causa su consentimiento y sin presiones o amenaza de sanción alguna, como se exige en el artículo 2°, párrafo 1° del Convenio, dicho trabajo no quedaría comprendido en el campo de aplicación del Convenio. La Comisión ha considerado que, en el contexto carcelario, el indicador más fiable de la voluntariedad del trabajo es que las condiciones en las cuales se realiza se aproximen a las condiciones de una relación libre de trabajo, entre otras, las relativas al pago de salarios (dejando margen para descuentos y cesiones), a la seguridad social y a la seguridad y salud ocupacionales. Como la Comisión

ha señalado en su anterior Estudio General, varios países han hecho ya progresos para garantizar un cumplimiento cabal del Convenio, adoptando medidas tanto legislativas como prácticas, a fin de que las condiciones del empleo privado de reclusos se aproximen progresivamente a las de los trabajadores libres. La Comisión ha solicitado a otros países que tomen medidas en ese sentido. Asimismo, reitera su esperanza de que se realicen continuos progresos en este sentido y espera que las anteriores indicaciones proporcionen una orientación útil sobre la forma en que debería aplicarse el Convenio tanto en beneficio de los estados miembros que lo hayan ratificado, como de aquellos que contemplen la posibilidad de hacerlo<sup>150</sup>.

En los *Principios y buenas prácticas sobre la protección de las personas privadas de libertad en las Américas*, aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en el año 2008, se establece que:

Los Estados Miembros promoverán en los lugares de privación de libertad, de manera progresiva y según la máxima disponibilidad de sus recursos, la orientación vocacional y el desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional; y garantizarán el establecimiento de talleres laborales permanentes, suficientes y adecuados, para lo cual fomentarán la participación y cooperación de la sociedad y de la empresa privada (principio XIV, tercer apartado).

---

<sup>150</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª reunión, 2012, *Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 2008, OIT, Ginebra, 2012, ap. 291, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174832.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf).

En mi opinión, el sistema que adoptan tanto la ley 24.660 como el RGP no resulta incompatible con las mencionadas normas internacionales porque las cárceles argentinas son dirigidas y administradas por el estado (nacional o provincial), y si bien el detenido presta servicios a favor de empresas privadas, elegidas por la autoridad penitenciaria, lo hace voluntariamente, en el establecimiento carcelario, y siempre la administración ejerce la supervisión de la actividad de la persona privada de la libertad ambulatoria en lo concerniente al tratamiento (artículo 119).

Sin embargo, es necesario que el consentimiento del trabajador sea dado por escrito y que la vigilancia y control de la autoridad pública que exigen las referidas normas internacionales estén a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y de sus equivalentes provinciales, por medio de sus órganos competentes (Inspección del Trabajo), para que verifiquen tanto las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo como el efectivo cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social vigentes, tanto en los talleres de trabajo que funcionan en el interior de los centros penitenciarios como en relación con las labores necesarias para el correcto funcionamiento del establecimiento penal, dado que dichos órganos son los que tienen especial capacitación para controlar la observancia de tales disposiciones. Ello, sin perjuicio de las inspecciones que deben realizar las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo, conforme lo dispuesto por las leyes 24.557 y 26.773, que regulan todo lo atinente a tales riesgos en el medio libre.

Un grave problema que presenta el trabajo en el mundo globalizado, tanto en el medio libre como en el contexto de encierro, es su escasez. Por lo tanto, es necesario promover la participación de la empresa privada para acrecentar la oferta de trabajo en el interior de las prisiones. Es evidente que tratar con personas detenidas y el sistema carcelario implica para cualquier empresa una percepción de peligro, de riesgo y de posibles complicaciones agregados a los ya existentes en cualquier actividad comercial.

En consecuencia, más allá de los aspectos sociales positivos que son evidentes con estas iniciativas, hace falta ofrecer un beneficio económico a estas empresas para compensarlas por ese factor de riesgo. Este beneficio puede darse en forma de subsidios, créditos, exenciones tributarias, seguro por daños y perjuicios, etcétera.

Asimismo, es preciso que las autoridades carcelarias realicen algunas actividades básicas para promover la iniciativa privada. Es necesario que lleven a cabo un estudio de las diferentes calificaciones de las personas detenidas (o ex detenidas) disponibles para trabajar en las empresas. Estas personas deben estar categorizadas en función del trabajo que pueden llegar a desempeñar, su nivel de experiencia, educación, etc., conformando un mercado laboral intracarcelario o poscarcelario que estaría disponible para las empresas interesadas, por medio de una base de datos de fácil acceso y simple utilización, para que estas puedan tomar una decisión informada y certera, fortaleciendo así la transparencia que debe tener este proceso de inserción laboral<sup>151</sup>.

---

<sup>151</sup> PALUMMO, Javier (coord.), *El trabajo dentro de las cárceles y la inserción laboral de las personas liberadas del sistema penitenciario. Situación legal y reglamentaria*, OIT y Ministerio del Interior – Uruguay, noviembre

Aun cuando el trabajo en la cárcel se organice con la participación de empresas privadas, vale decir que estas sean las que suministran la materia prima, las herramientas y maquinarias necesarias para realizar el trabajo, que organicen y dirijan la prestación de servicios por parte de las personas presas, dispongan de lo producido por estos trabajadores y que también se hagan cargo del pago de sus remuneraciones, todas estas circunstancias no bastan para desplazar la responsabilidad del estado.

La ley 24.660 consagra el derecho al trabajo de los procesados y condenados, por ende es claro que el estado es el sujeto pasivo de la obligación de dar ocupación y si no la satisface por sí mismo, sino que lo hace con la concurrencia de empresas privadas, igualmente resulta solidariamente responsable del adecuado cumplimiento de las obligaciones laborales y del régimen de la seguridad social en los términos del artículo 30 de la LCT. A su vez, los empresarios privados son también responsables por aplicación del artículo 29 de la ley citada, ya que son quienes efectivamente utilizan la prestación personal de los trabajadores en contexto de encierro.

Es el estado el que debe afrontar las cargas que pueda causarle su obligación de proporcionar trabajo a los detenidos, sin que aquellas puedan ser trasladadas a los trabajadores, pues, en definitiva, es aquel el que debe asegurar el acceso irrestricto al trabajo de la totalidad de las personas a quienes decidió privar de la libertad. La Corte Suprema de Justicia de la Nación señaló con singular énfasis que: “No es admisible que el

Estado ponga la satisfacción –total o parcial- de obligaciones propias en cabeza del interno... ”<sup>152</sup>.

Es razonable y conveniente –como se puntualizara- que el estado recurra, mediante acuerdos, a empresas privadas para facilitar y fomentar el trabajo de procesados y condenados en los establecimientos carcelarios, asimismo es admisible que estas empresas privadas tengan algún tipo de aliciente que los lleve a elegir esta modalidad de contratación (ventajas impositivas, facilidades crediticias, derecho de preferencia en las licitaciones públicas, etc.), sin embargo resulta censurable que esa condición “ventajosa” tenga que ser soportada por los trabajadores, cuyos derechos constitucionales resultan inalienables, aun cuando se trate de personas privadas de la libertad.

En Francia, por ejemplo, las empresas que invierten en el ambiente carcelario obtienen dos tipos de beneficios: uno financiero, del 3 a 5% del volumen de negocios y un beneficio mediático, ya que la empresa goza de una imagen ciudadana preocupada por la reinserción de los detenidos<sup>153</sup>

## Remuneración

**ARTICULO 120. — El trabajo del interno remunerado, salvo los casos previstos por el artículo 111. Si los bienes o servicios producidos se destinaren al Estado o a entidades de**

---

<sup>152</sup> CSJ, en fallo “Méndez, Daniel Roberto s/recurso de casación”, de fecha 01/11/2011.

<sup>153</sup> Congreso de la Nación, Dirección de Información Parlamentaria, Documentación Extranjera, *El trabajo de los detenidos...*, op. cit., p. 12.

**bien público, el salario del interno no será inferior a las tres cuartas partes del salario mínimo vital móvil. En los demás casos o cuando la organización del trabajo esté a cargo de una empresa mixta o privada la remuneración será igual al salario de la vida libre correspondiente a la categoría profesional de que se trate.**

**Los salarios serán abonados en los términos establecidos en la legislación laboral vigente.**

Como se señalara, el trabajo en situación de encierro debe ser remunerado por múltiples razones. En primer lugar, es una herramienta ineludible a fin de conseguir la adecuada reinserción social del detenido, para que pueda generar un proyecto de vida sustentable. El salario que obtenga mientras se encuentra en prisión le permitirá atender a sus necesidades personales y familiares y -en el caso de los condenados- posibilitará la reparación debida a la víctima del delito. Cuando la persona detenida recupere su libertad, de acuerdo con las disposiciones de la ley 24.660 y del RGP, podrá contar con un capital propio.

En consecuencia, la retribución del trabajador intramuros debe tener entidad económica, no puede consistir en una suma simbólica, insignificante o irrisoria, dado que tanto la citada ley como el RGP disponen distintas deducciones que afectan la remuneración, además de las correspondientes a la seguridad social. Los artículos 107 inciso f) y 120 de la ley 24.660 expresamente disponen que el trabajo de las personas privadas de la libertad ambulatoria debe ser remunerado.

Con respecto a la cuantía de la remuneración de las personas detenidas condenadas que trabajan, el artículo 120 de la ley 24.660 establece que si los bienes o servicios producidos por el trabajo intramuros se destinaren al Estado o a entidades de bien público, el salario del trabajador no será inferior a las tres cuartas partes del Salario Mínimo, Vital y Móvil. Al respecto, cabe señalar que dicha disposición colisiona insalvablemente con la garantía contenida en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, en el sentido que *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador (...) retribución justa; salario mínimo vital móvil (...)”*. Por otra parte, dicha norma establece que en los demás casos, es decir, cuando los bienes o servicios producidos no se destinaren al Estado o a entidades de bien público, o cuando la organización del trabajo esté a cargo de una empresa mixta o privada, la remuneración de la persona condenada que trabaja será igual al salario de la vida libre correspondiente a la categoría profesional de que se trate, no pudiendo en ningún caso ser inferior al Salario Mínimo, Vital y Móvil.

En relación con la remuneración de las personas procesadas (o condenadas sin sentencia firme), el artículo 109 del decreto 303/96 dispone que *“... si los bienes o servicios producidos se destinaren al Estado Nacional o a entidades de bien público, el detenido percibirá el salario mínimo vital móvil... En los demás casos o cuando la organización del trabajo esté a cargo de una empresa mixta o privada la remuneración será igual al salario de la vida libre correspondiente a la categoría profesional de que se trate”*.

Es mi criterio que tanto el artículo 120 de la ley 24.660 como el artículo 109 del RGP resultan inconstitucionales, pues de conformidad con la Constitución Nacional y las leyes laborales, la remuneración que percibe el trabajador no puede ser inferior al salario mínimo vital y móvil, ni tampoco a los salarios mínimos establecidos por los Convenios Colectivos de Trabajo que regulen la actividad, los cuales, como es sabido, pueden establecer condiciones más favorables para los trabajadores que las que fija la ley (arts. 14 bis CN, 7, 8, 9, 116, 117, 118 de la LCT).

Los artículos de la ley de ejecución penal y del RGP, antes citados, disponen una irrazonable disminución de la remuneración de quienes trabajan en contexto de encierro, en función de la persona del empleador, y en el caso de que este sea el Estado o una entidad de bien público, les conceden a estos un privilegio carente de razonabilidad.

Estos preceptos lucen también incoherentes, pues, por un lado, consagran como regla que “la remuneración debe ser igual al salario de la vida libre o a la categoría profesional de que se trate” cuando el trabajo se presta a favor de una empresa mixta o privada y por otro, establecen una excepción cuando “los bienes o servicios producidos se destinan al Estado o a entidades de bien público” dado que en tal caso el salario de la persona condenada “no será inferior a las tres cuartas partes del salario mínimo vital y móvil”, es decir, disponen una quita equivalente a un cuarto de ese salario mínimo y para las personas procesadas será igual al salario mínimo vital móvil.

Estas excepciones vulneran expresas garantías constitucionales como son las contenidas en el artículo 14 bis de la CN en cuanto aseguran a las personas detenidas que

trabajan el derecho a una retribución justa, al salario mínimo vital móvil y a igual remuneración por igual tarea, garantías que, como ya se ha señalado, resultan también de aplicación al trabajo en contexto de encierro.

Por otra parte, estas diferencias resultan incompatibles con el derecho constitucional a la igualdad de trato (artículo 16), tanto desde el punto de vista del trabajador como desde la óptica del dador de trabajo, ya que el mismo servicio prestado a favor del Estado o de una institución de bien público será remunerado en forma diferente si el que trabaja está en libertad o en prisión, y en este caso también será distinto el salario de la persona detenida si está condenada o procesada, aun cuando realicen idéntica tarea. El artículo 109 del RGP dispone que si los bienes o servicios producidos se destinaren al Estado o a entidades de bien público, la persona procesada percibirá el salario mínimo, vital y móvil en forma íntegra. Es claro que también se coloca en una situación de mayor competitividad a dichas instituciones respecto de otros empleadores. Asimismo, carece de fundamento que se disminuya la remuneración de la persona detenida en atención a la persona del empleador, dado que ante la ley laboral es indiferente si los fines de la empresa son económicos o benéficos (artículo 5 de la LCT). Esta diferencia también provocará que, para recibir una retribución mayor, las personas detenidas prefieran trabajar para empresas privadas.

En consecuencia, considero que, en virtud de la plena vigencia de las garantías constitucionales descriptas precedentemente, como así también a los fines garantizar la voluntariedad del trabajo en contexto de encierro, conforme lo señalara la OIT y, en

especial, para proteger a esta mano de obra cautiva y evitar una competencia desleal con los trabajadores libres<sup>154</sup>, las personas privadas de la libertad ambulatoria tienen derecho a percibir por sus servicios laborales una remuneración igual a la que recibe un trabajador que presta tareas en la misma actividad, en el medio libre.

Es decir que, en ningún caso, el salario de las personas que trabajan en contexto de encierro debería ser inferior al mínimo previsto, para su categoría, por el Convenio Colectivo de Trabajo que regula la actividad y que, en el supuesto de que no hubiere convenio colectivo aplicable, la remuneración nunca debería ser inferior al salario mínimo vital y móvil (arts. 116, 117, 118 de la Ley de Contrato de Trabajo -LCT-). Consecuentemente, esa retribución se deberá computar, tanto para calcular otras remuneraciones, (por ej. sueldo anual complementario, salarios correspondientes a vacaciones, horas extras, etc.), como para determinar la indemnización por infortunio laboral.

Esta postura ha sido sostenida también por la Procuración Penitenciaria de la Nación, en su Informe Anual, correspondiente al año 2012, al señalar:

... nada impide continuar exigiendo que un trabajador privado de la libertad perciba por sus tareas la misma remuneración que devenga un trabajador de esa especialidad en el medio libre: es decir, continúa siendo un reclamo fundado que un trabajador afectado dentro del régimen penitenciario federal a una tarea

---

<sup>154</sup>OIT, Informe del Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, año 2001, ap.145

definida –vgr. un taller textil– debe percibir montos idénticos a los establecidos en el convenio colectivo de esa industria en el medio libre.<sup>155</sup>

Asimismo, dicho artículo 120 determina que *“Los salarios serán abonados en los términos establecidos en la legislación laboral vigente”*. De esa manera, mediante el mecanismo de la remisión legal, la norma citada precedentemente dispone en forma expresa la regulación del instituto de la remuneración de las personas privadas de la libertad en los términos previstos por los arts. 103, siguientes y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo<sup>156</sup>.

La citada Comisión Especial, creada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en su Informe Final presentado en marzo de 2015, propuso, a los fines de poder determinar con precisión el monto abonado y la fecha de pago, como así también con el objeto de evitar a los familiares de las personas detenidas que trabajan engorrosos trámites administrativos al efecto, que el pago de la remuneración de tales personas se realice, bajo pena de nulidad, por medio de la acreditación en una cuenta bancaria abierta a nombre de quien presta el servicio, en una entidad bancaria oficial, ello sin perjuicio de que la percepción efectiva sea realizada por la persona autorizada por el sujeto privado de la libertad. Dicha cuenta especial tendrá el nombre de “cuenta sueldo” y bajo ningún concepto podrá tener límites de extracciones,

---

<sup>155</sup> Procuración Penitenciaria de la Nación, *La situación de los derechos humanos en las cárceles federales de la Argentina. Informe anual 2012*, p. 335, <http://www.ppn.gov.ar/sites/default/files/Informe%20Anual%202012%20completo.pdf>.

<sup>156</sup> ISEQUILLA, Matías, *El derecho al trabajo y a la libertad sindical de las personas privadas de la libertad ambulatoria*, p.284, Infojus Derecho Penal , Año II, N°6.

ni costo alguno para las personas que trabajan en contexto de encierro, en cuanto a su constitución, mantenimiento o extracción de fondos en todo el sistema bancario, cualquiera fuera la modalidad extractiva empleada (cfr. art. 124 de la LCT, texto conforme ley 26.590)<sup>157</sup>.

**ARTÍCULO 121. — La retribución del trabajo del interno, deducidos los aportes correspondientes a la seguridad social, se distribuirá simultáneamente en la forma siguiente:**

- a) 10 % para indemnizar los daños y perjuicios causados por el delito, conforme lo disponga la sentencia;**
- b) 35 % para la prestación de alimentos, según el Código Civil;**
- c) 25 % para costear los gastos que causare en el establecimiento;**
- d) 30 % para formar un fondo propio que se le entregará a su salida.**

El artículo 121 establece que, además de los descuentos destinados a la seguridad social, la remuneración de los detenidos trabajadores se distribuya del siguiente modo:

- a) 10% para indemnizar los daños y perjuicios causados por el delito, conforme lo disponga la sentencia;
- b) 35% para la prestación de alimentos, según el Código Civil;

---

<sup>157</sup> Trabajo en cárceles, ps.65 y 73

c) 25% para costear los gastos que causare en el establecimiento (en este punto la norma fue declarada inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Méndez, Daniel Roberto s/recurso de casación”, Fallos 328:1146, sentencia del 01/11/2011, M. 821. XLIII, cuestión que será tratada más adelante);

d) 30% para formar un fondo propio que se le entregará a su salida.

La ley reglamenta así el artículo 11 del Código Penal. Es conveniente resaltar la voluntad del legislador de que el empleador intramuros respete la legislación vigente en materia de seguridad social, pues da por sentado que deben realizarse los aportes correspondientes a dicho sistema.

Igualmente debe recordarse que la comisión de un hecho delictuoso genera dos tipos de responsabilidades: la penal y la civil, por lo tanto el autor del delito también debe responder civilmente por los daños y perjuicios causados a la víctima (arts. 1716 y 1717 del Código Civil y Comercial Unificado).

En consecuencia, si el condenado no ha indemnizado al damnificado por el delito, una parte de su remuneración (10%) se deberá destinar a tal fin. Sin embargo, en la práctica, tal deducción no se realiza porque es excepcional que se demande esta indemnización en sede penal y, por consiguiente, las sentencias no se pronuncian al respecto.

El hecho de estar privado de su libertad tampoco exime al condenado del cumplimiento de la obligación alimentaria que establece la legislación civil (arts. . 537 y 538 del Código Civil y Comercial Unificado, art. 2° ley 24.660).

Tanto el inciso c) del artículo 121 de la ley 24.660, como el artículo 109 del RGP, establecen que el 25% de la retribución del trabajo de la persona privada de la libertad se destinará a “costear los gastos que causare en el establecimiento”.

En la jurisprudencia se planteó el interrogante acerca de cuáles son los “gastos” a los que se refiere la citada norma legal, lo que dio lugar a corrientes contrapuestas. Por un lado, algunos tribunales resolvían a favor de la constitucionalidad del precepto entendiendo que este ordenaba la retención para los gastos “ordinarios de manutención” y que esta era una vía conducente a la reinserción social de la persona, en tanto fomentaba el cumplimiento de sus responsabilidades, las que debería afrontar una vez reinserta en la sociedad (cf. caso “Lena Agüero”, Sala IV de la CNCP, voto de los Dres. Hornos y González Palazzo, 4 de mayo de 2009, entre otros), o bien se entendía que tales gastos se preveían en concepto de “gastos extraordinarios” destinados a reparar los daños producidos por el detenido en bienes del estado o de terceros (cf. caso “Molina”, Sala I de la CNCP, 25 de agosto de 2006, entre otros).

Por otro lado, una jurisprudencia mayoritaria se inclinaba por declarar la inconstitucionalidad del mentado inciso, entendiendo que el término “gastos” se refiere exclusivamente a los “gastos de manutención” del detenido, pero considerando que tal precepto vulnera garantías que le son constitucionalmente reconocidas, por lo que el

estado tiene el deber de solventarlos sin requerir aportes propios de los detenidos (cf. caso “Villafañe”, Sala III de la CNCP, 8 de octubre de 2009, entre otros).

Esta posición mayoritaria fue avalada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación al decidir el caso “Méndez, Daniel Roberto s/recurso de casación” (M. 821. XLIII).

La Corte declaró la inconstitucionalidad del artículo 121, inciso c) de la ley de ejecución penal y del art. 11 inciso 3º del Código Penal por considerar que las normas mencionadas vulneran expresas garantías consagradas por la Constitución Nacional y por tratados internacionales.

El alto tribunal expresó que conforme al artículo 18 de la Constitución Nacional y las normas de los tratados internacionales con jerarquía constitucional, la limitación salarial del artículo 121, inciso c) de la ley 24.660, cuya base se encuentra en el inciso 3º del artículo 11 del Código Penal de la Nación, resulta inválida puesto que implica transferir al detenido trabajador el costo de la obligación de su manutención que, según dicho marco normativo, pesa por entero sobre el estado.

El tribunal supremo señaló que...

... la primera advertencia que corresponde formular es que la readaptación social del penado resulta, indudablemente, no un mero objetivo de la ejecución de las penas privativas de la libertad, sino el objetivo “superior” de ese sistema (“Verbitsky”, Fallos 328:1146, 1186 y su cita, 2005). Empero, es igualmente cierto que, no por su elevado emplazamiento, dicho objetivo consiente toda medida por

el solo hecho de que se la considere dirigida a su logro. El presente caso, precisamente, se emplaza en ese terreno, pues no resulta admisible que, so color de la mentada readaptación, el Estado ponga la satisfacción —total o parcial— de obligaciones propias en cabeza del detenido. Es que resulta claro del texto constitucional y de los tratados internacionales con dicha jerarquía (arts. 18 y 75, inciso 22 de la Constitución Nacional) que pesa sobre el Estado el deber de custodia de todas las personas que están sometidas a detención preventiva o condena y que dicho deber estatal debe llevarse a cabo con el debido respeto de los derechos fundamentales reconocidos por dichas normas, en el marco de los estándares internacionales. [...] por lo tanto, si se acepta, como surge claramente de normas de rango constitucional, que se encuentra en cuestión un deber netamente estadual con el propósito de sustentar el fin de readaptación social de las personas condenadas, el artículo 121, inciso c) de la ley 24.660, no sólo frustra y desvirtúa los propósitos de la ley en que se encuentra inserto, sino que colisiona con enunciados de jerarquía constitucional, y es deber de los jueces apartarse de tal precepto y dejar de aplicarlo a fin de asegurar la supremacía de la Constitución Federal. No se trata de apreciar el mérito, conveniencia u oportunidad de una norma dictada por el legislador, sino que la cuestión planteada está bajo la jurisdicción de esta Corte, ya que sin duda alguna al Poder Judicial de la Nación le compete garantizar la eficacia de los derechos, y evitar que estos sean vulnerados,

como objetivo fundamental y rector a la hora de administrar justicia y decidir las controversias<sup>158</sup>

En este punto, cabe tener presente que nuestra Constitución dispone que “...Las cárceles de la Nación serán sanas y limpias, para seguridad y no para castigo de los reos detenidos en ellas, y toda medida que a pretexto de precaución conduzca a mortificarlos más allá de lo que aquélla exija, hará responsable al juez que la autorice” (artículo 18). En igual sentido deben ser interpretados el artículo 5.6 de la Convención Americana de Derechos Humanos y el artículo 10.3 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos. Estos artículos prohíben el agravamiento de la pena a los detenidos más allá de lo que ella exija, lo cual se ve vulnerado toda vez que se retiene a la persona una representativa suma de los ingresos obtenidos por medio de su trabajo.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre dispone que “... todo individuo tiene derecho también a un tratamiento humano durante la privación de su libertad” (art. 25).

Conforme a las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos, el estado deberá garantizar que los locales destinados al alojamiento de los reclusos mantengan condiciones de higiene acordes al clima, superficie, alumbrado, calefacción, ventilación, etc. (cf. regla 10, entre otros). Asimismo se deberá proveer instalaciones sanitarias adecuadas y decentes (cf. reglas 12, 13 y 14, entre otros), prendas de vestir y de cama

---

<sup>158</sup> . (Fallos: 328:1146, sentencia del 01/11/2011, M. 821. XLIII, “Méndez, Daniel Roberto s/recurso de casación”).

apropiadas y salubres, y una alimentación de buena calidad así como agua potable cuando el recluso lo necesite (cf. regla 20.1).

El Comité de Derechos Humanos ha dicho que estas reglas mínimas deberán observarse “... cualquiera sea el nivel de desarrollo del Estado parte de que se trate...” y que “... deben cumplirse siempre, aunque consideraciones económicas o presupuestarias puedan hacer difícil el cumplimiento de esas obligaciones”<sup>159</sup>.

Por su parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos se ha referido a la importancia de estas reglas en diversas resoluciones y observaciones<sup>160</sup>, así como también lo ha hecho la Corte Interamericana de Derechos Humanos al indicar, por ejemplo, que...

... numerosas decisiones de organismos internacionales invocan las Reglas Mínimas de Naciones Unidas para el Tratamiento de Reclusos, a fin de interpretar el contenido del derecho de los presos a un trato digno y humano; aquellas

---

<sup>159</sup> Comité de Derechos Humanos, 51º período de sesiones, Comunicación 458/1991: Cameroon, 10/08/94, CCPR/C/51/D/458/1991.

<sup>160</sup> Al respecto, véase por ejemplo: *Informe especial sobre la situación de los derechos humanos en la cárcel de Challapalca*, OEA/Ser.L/V/II.118, doc. 3, adoptado el 9 de octubre de 2003 (en adelante *Informe especial sobre la situación de los derechos humanos en la cárcel de Challapalca*), párrs. 16 y 17; CIDH, Informe 28/09, Fondo, Dexter Lendore, Trinidad y Tobago, 20 de marzo de 2009, párrs. 30 y 31; CIDH, Informe 78/07, Fondo, Chad Roger Goodman, Bahamas, 15 de octubre de 2007, párrs. 86 y 87; CIDH, Informe 67/06, caso 12.476, Fondo, Oscar Elías Biscet y otros, Cuba, 21 de octubre de 2006, párr. 152; CIDH, Informe 76/02, caso 12.347, Fondo, Dave Sewell, Jamaica, 27 de diciembre de 2002, párrs. 114 y 115; CIDH, Informe 58/02, caso 12.275, Fondo, Denton Aitken, Jamaica, 21 de octubre de 2002, párrs. 134 y 135; Informe 127/01, caso 12.183, Fondo, Joseph Thomas, Jamaica, 3 de diciembre de 2001, párr. 133; CIDH, Informe 49/01, casos 11.826, 11.843, 11.846, 11.847, Fondo, Leroy Lamey, Kevin Mykoo, Milton Montique, Dalton Daley, Jamaica, 4 de abril de 2001, párr. 204; CIDH, Informe 48/01, Fondo, casos 12.067, 12.068 y 12.086, Michael Edwards, Omar Hall, Brian Schroeter y Jerónimo Bowleg, Bahamas, 4 de abril de 2001, párr. 195; y CIDH, Informe 41/00, casos 12.023, 12.044, 12.107, 12.126, 12.146, Fondo, Desmond McKenzie y otros, Jamaica, 13 de abril de 2000, párr. 289. Además, en sus Informes de País la CIDH ha usado, reiteradamente, tanto las Reglas Mínimas como el resto de los mencionados instrumentos internacionales.

prescriben las normas básicas respecto al alojamiento, higiene, tratamiento médico y ejercicio de los reos privados de la libertad.<sup>161</sup>

La Declaración de Principios Básicos para el Tratamiento de los Reclusos<sup>162</sup> establece lo siguiente:

1. Todos los reclusos serán tratados con el respeto que merecen su dignidad y valor inherentes de seres humanos.

2. No existirá discriminación [...].

[...]

5. [...] seguirán gozando de los derechos humanos y las libertades fundamentales consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y, cuando el Estado de que se trate sea parte, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo, así como de los demás derechos estipulados en otros instrumentos de las Naciones Unidas.

La disposición contenida en el artículo 121 inciso c) de la ley 24.660 también vulnera la garantía de igualdad de trato que establece el artículo 16 CN, pues solo los detenidos que trabajan deben afrontar los gastos causados en el establecimiento, mientras que los que no lo hacen están exentos de tal carga, lo cual no es compatible con

---

<sup>161</sup> Corte IDH, caso “Raxcacó Reyes vs. Guatemala”, sentencia del 15 de septiembre de 2005 (Fondo, Reparaciones y Costas), párr. 99.

<sup>162</sup> Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 45/111, de 14 de diciembre de 1990.

el carácter de derecho que la ley citada le confiere al trabajo del condenado, ni con la garantía constitucional de trabajar y ejercer toda industria lícita prevista en el artículo 14 de la Carta Magna. Tampoco puede perderse de vista que el trabajo –como señalara- es una de las vías más idóneas para que el condenado pueda avanzar en el régimen de progresividad y lograr su reinserción social.

Por aplicación de la doctrina sentada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el Servicio Penitenciario Federal, el 12 de diciembre de 2011, ordenó al ENCOPE que se abstuviera de deducir el referido 25% previsto por el artículo 121, inciso c) de la ley 24.660 de la remuneración percibida por los detenidos trabajadores (Boletín Público Penitenciario, Nº 3023).

A mi modo de ver, el citado fallo “Méndez” tiene una singular proyección porque, al declarar la inconstitucionalidad de tales descuentos, garantiza la intangibilidad de la remuneración de la persona privada de la libertad que trabaja.

Recordemos que el artículo 131 de la LCT dispone:

No podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones. Quedan comprendidos especialmente en esta prohibición los descuentos, retenciones o compensaciones por entrega de mercaderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso o empleo de herramientas, o cualquier otra prestación en dinero o en especie. No se podrá imponer multas al

trabajador ni deducirse, retenerse o compensarse por vía de ellas el monto de las remuneraciones.

Vale decir que la remuneración de los detenidos trabajadores no puede verse disminuida por descuentos que obedezcan a gastos de alojamiento, provisión de alimentos, etcétera.

Las deducciones destinadas a satisfacer la obligación alimentaria y a indemnizar los perjuicios sufridos por la víctima del delito, cuando así lo dispone la sentencia, no generan diferencias con el trabajador en el medio libre, puesto que el artículo 120 de la LCT establece que el salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias, y toda persona que causa un daño a otra está obligada a reparar los perjuicios causados (arts. 1716 y 1717 del Código Civil y Comercial Unificado).

La ley de ejecución penal también dispone que el 30% del salario del condenado que trabaja se destine a la constitución de un fondo propio que se le entregará en el momento de su egreso del establecimiento carcelario. En el caso de los procesados, el fondo de reserva se forma con una deducción del 20% del salario (art. 110, inc. b del RGP).

**ARTICULO 122. — El salario correspondiente al interno durante la semilibertad, prisión discontinua o semidetención podrá ser percibido por la administración penitenciaria o por el propio interno. En todos los casos deberá ser aplicado al cumplimiento de lo dispuesto en los incisos 1, 2 y 4 del artículo 11 del Código Penal.**

Esta disposición contempla la situación que se presenta cuando el detenido accede a alguna de estas modalidades de libertad atenuada. En tal caso la persona vive y trabaja fuera del establecimiento carcelario. En dicho supuesto se excluyen los gastos causados en la prisión y el porcentual destinado a tales erogaciones incrementará el fondo propio como lo establece el artículo 126.

En el ámbito federal, a partir del dictado del fallo “Méndez, Daniel Roberto s/recurso de casación” (Fallos 328:1146, sentencia del 01/11/2011, M. 821. XLIII), el Servicio Penitenciario Federal dispuso el cese del descuento del 25% previsto por el artículo 121, inciso c) (Resolución DN N° 2514 del 12 de diciembre de 2011). En consecuencia, de conformidad con lo estatuido por la ley 24.660, corresponde que ese 25% del salario acreciente el fondo propio del interno trabajador (arts. 122 y 126).

**ARTICULO 123. — Cuando no hubiere indemnización que satisfacer, la parte que correspondiere a la misma según el artículo anterior acrecerá el porcentaje destinado a la prestación de alimentos.**

Si el detenido trabajador no tiene que satisfacer la indemnización prevista por el derecho civil, porque no existe responsabilidad de su parte en dicho ámbito o si ya reparó el daño causado, el porcentaje destinado a tal resarcimiento acrecentará la porción destinada a cumplir la obligación alimentaria.

**ARTICULO 124. — Si el interno no tuviere indemnización que satisfacer, ni hubiere lugar a la prestación de alimentos, los porcentajes respectivos acrecerán al fondo propio.**

Esta norma contempla la hipótesis en la cual el detenido trabajador no tiene que pagar una indemnización por daño ni tampoco satisfacer una obligación alimentaria. En tal supuesto, los porcentajes de la remuneración correspondiente a tales rubros contribuirán a formar su fondo propio.

**ARTICULO 125. — Si el interno tuviere que satisfacer indemnización, pero no prestación alimentaria, la parte que pudiere corresponder a ésta, acrecerá el fondo propio.**

El precepto legal es claro y sigue los lineamientos expuestos en las normas previas y siguientes. En todos los casos en que el detenido no tenga que afrontar alguno de los rubros previstos por el citado artículo 121, la porción destinada a dicho concepto será destinada a incrementar el fondo propio

**ARTICULO 126. — En los casos previstos en el artículo 122, la parte destinada para costear los gastos que el interno causara al establecimiento, acrecerá su fondo propio.**

Como se señalara, se trata de los supuestos en que el detenido goza de libertad limitada (semilibertad, prisión discontinua o semidentención) como él no ocasiona gastos en el establecimiento penitenciario, el porcentaje destinado a dicho concepto acrecerá su fondo propio.

**ARTICULO 127. — La administración penitenciaria podrá autorizar que se destine como fondo disponible hasta un máximo del 30 % del fondo propio mensual, siempre que el interno haya alcanzado como mínimo la calificación de conducta buena. El fondo**

**disponible se depositará en el establecimiento a la orden del interno para adquisición de los artículos de uso y consumo personal que autoricen los reglamentos.**

Mientras que en el mundo libre el trabajador dispone libremente de su salario, la ley 24.660 establece las deducciones antedichas, por lo que el interno trabajador no puede disponer de su remuneración, salvo que la autoridad penitenciaria autorice que se destine como fondo disponible hasta un máximo del 30% de fondo propio mensual, siempre que el interno haya alcanzado como mínimo la calificación de conducta buena y ese fondo disponible se deposita en el establecimiento a la orden de aquel para la adquisición de artículos de uso y consumo personal que autoricen los reglamentos (art. 127). Esto significa que existe un fondo disponible mensual para afrontar los gastos de los detenidos, porque lo cierto es que el estado no les provee los elementos básicos para su subsistencia, no obstante las obligaciones impuestas por la ley de ejecución penal al respecto (cf. arts. 58, 60, 62, 63, 64 y 65).

Es correcto que se exija a la persona privada de la libertad que trabaja una determinada calificación de la conducta para poder disponer mensualmente de una parte del fondo propio, ya que ello constituye un estímulo para que se comporte en forma correcta en la prisión<sup>163</sup>.

Sin embargo, si el detenido satisface tal requisito, la administración penitenciaria deberá autorizar ineludiblemente el uso del fondo disponible, sin que pueda esgrimir

---

<sup>163</sup> LÓPEZ, Axel y MACHADO, Ricardo, *Análisis del Régimen de Ejecución Penal...*, op. cit., nota 18, p. 326.

ninguna otra razón para negar tal permiso. Al respecto, la Procuración Penitenciaria de la Nación ha indicado:

... la posibilidad de los trabajadores de disponer anticipadamente del fondo de reserva en caso de desearlo se encuentra sujeta a las resultas de una tramitación interna que atenta contra el logro de tal objetivo. Por ello, resulta al menos contradictorio que la administración, a través de la Sección de Asistencia Social, emita opinión alguna –y mucho menos vinculante- respecto de la posibilidad o no del trabajador de disponer de las sumas percibidas como contraprestación por su tarea realizada. Mas suponiendo que ello solo presente un carácter formal, siendo indefectiblemente otorgadas las sumas, el excesivo rigor burocrático y formal produce retrasos e incomodidades que tienden a vulnerar la posibilidad de los internos de disponer de los fondos de su propiedad en el momento que necesitan y desean. Que, por ello, debe exigirse de las autoridades de la Unidad el establecimiento de un nuevo régimen interno para la tramitación de estas solicitudes por parte de los trabajadores, a los efectos de aminorar los efectos perniciosos del encierro...<sup>164</sup>.

**ARTICULO 128. — El fondo propio, deducida en su caso la parte disponible que autoriza el artículo anterior, constituirá un fondo de reserva, que deberá ser depositado a interés en una institución bancaria oficial, en las mejores condiciones de plaza. Este fondo, que**

---

<sup>164</sup> Procuración Penitenciaria de la Nación, Recomendación 692/PPN/08, del 04/12/2008.

**será entregado al interno a su egreso, por agotamiento de pena, libertad condicional o asistida, será incesible e inembargable, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 129.**

**Los reglamentos establecerán en casos debidamente justificados y con intervención judicial, la disposición anticipada del fondo de reserva. En el supuesto de fallecimiento del interno el fondo de reserva será transmisible a sus herederos.**

Las citadas Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos de las Naciones Unidas establecen que:

1) el trabajo de los reclusos deberá ser remunerado de una manera equitativa. 2) El reglamento permitirá a los reclusos que utilicen, por lo menos, una parte de su remuneración para adquirir objetos destinados a su uso personal y que envíen otra parte a su familia. 3) El reglamento deberá igualmente prever que la administración reserve una parte de la remuneración a fin de constituir un fondo que será entregado al recluso al ser puesto en libertad (regla 76)<sup>165</sup>.

La legislación nacional respeta estos principios y dicho fondo constituye una suerte de “ahorro forzoso” que se impone al detenido trabajador con la finalidad de que tenga recursos económicos propios cuando recupere la libertad y evitar que, ante la falta de tales medios, recaiga en el delito. Este fondo se mantiene en depósito hasta que el detenido recupere la libertad, ya sea por agotamiento de la pena o porque accede a la libertad condicional o a la libertad asistida.

---

<sup>165</sup> Reglas Mandela, 103.

Con el objetivo de preservar el valor real de dicho capital la ley dispone que se lo deposite a interés en un banco oficial en las mejores condiciones de plaza.

Este fondo es inembargable y no puede ser objeto de cesión. Estas restricciones son compatibles con la finalidad que se le asigna a este fondo, vale decir que se mantenga íntegro para el momento del egreso. Sin embargo, la propia ley establece una excepción, dado que dispone que se podrá afectar hasta un 20% del fondo para afrontar los gastos por daños causados por el detenido en bienes muebles o inmuebles del estado o de terceros, de conformidad con lo prescripto por el artículo 129.

En el caso de fallecimiento del titular de este fondo, el mismo se transmite a sus herederos.

En mi opinión, los artículos 121, inciso d), 127 y 128 de la ley 24.660 y el artículo 110 del RGP vulneran, también, el derecho de propiedad de los trabajadores privados de la libertad, garantía reconocida a todos los habitantes de nuestro país por el artículo 17 de la Constitución Nacional, porque expresamente imponen a dichos trabajadores una especie de “ahorro forzoso”, al disponer que la administración penitenciaria debe retener, con destino al llamado Fondo de Reserva, el 30% de la remuneración mensual de los condenados que trabajan y el 20% del salario mensual de los procesados que trabajan, fondo que les será entregado al momento de recuperar la libertad ambulatoria.

En la actualidad, este porcentaje se incrementa si el condenado no debe indemnizar a la víctima del delito, o no debe cumplir con la obligación alimentaria y

también porque, como señalara, en el ámbito federal, a partir de la decisión de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (caso “Méndez”), no se realiza el descuento para atender los gastos causados en el establecimiento (arts. 122, 123, 124, 125 y 126 de la ley 24.660).

En consecuencia, la persona condenada solo podrá disponer hasta un máximo del 30% del fondo propio mensual, sujeto a la autorización de la administración penitenciaria y siempre que haya alcanzado como mínimo la calificación de conducta buena (art. 127). Este fondo disponible –como señalara- se deposita en el establecimiento a la orden de esa persona para adquisición de los artículos de uso y consumo personal que autoricen los reglamentos (art. 127, ley citada).

Asimismo, y con respecto a los detenidos procesados, el artículo 110 del RGP dispone que dichos trabajadores pueden disponer libremente del 80% de su salario, y que el 20% restante le será retenido para formar un fondo de reserva que le será entregado al ser puesto en libertad, sin que medie sentencia condenatoria definitiva.

Es cierto que, en cuanto a la constitución del fondo de reserva, la legislación nacional se adecua a lo preceptuado por las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos de las Naciones Unidas, pero no puede perderse de vista que estos principios establecen estándares mínimos, que pueden modificarse en beneficio de las personas privadas de la libertad.

Tampoco paso por alto que el condenado a pena privativa de libertad por más de tres años está privado de administrar sus bienes y del derecho de disponer de ellos por

actos entre vivos, porque el artículo 12 del Código Penal dispone que dicha sanción “... lleva como inherente la inhabilitación absoluta, por el tiempo de la condena, la que podrá durar hasta tres años más si así lo resuelve el tribunal, de acuerdo con la índole del delito”. Esta inhabilitación absoluta “... importa la privación, mientras dure la pena, de la patria potestad, de la administración de los bienes y del derecho de disponer de ellos por actos entre vivos. El penado queda sujeto a la curatela establecida en el Código Civil para los incapaces”.

Estas restricciones resultan –en mi opinión– inconstitucionales puesto que conforme a los tratados internacionales que tiene jerarquía constitucional (artículo 75, inciso 22 CN) *“Toda persona tiene derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica”* (artículo 3 de la Convención Americana de Derechos Humanos), *“...a que se le reconozca en cualquier parte como sujeto de derechos y obligaciones, y a gozar de los derechos civiles fundamentales* (artículo 17 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre).

En el Proyecto de Reforma del Código Penal del año 2014, la pena de inhabilitación absoluta desaparece, pues según se explica “... en algunos de sus aspectos, está demasiado cerca de la vieja muerte civil, lo que plantea problemas de constitucionalidad, al tiempo que conspira contra la posibilidad de reinserción social del penado<sup>166</sup>

---

<sup>166</sup> En efecto, en el Proyecto de Reforma de1 Código Penal del año 2014, la pena de inhabilitación está contemplada en el artículo 36, inciso 1º con los siguientes efectos: “... producirá la privación del empleo, cargo, profesión o derecho sobre el que recayere y el impedimento para obtener otro del mismo género. Tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de veinte años”. La Exposición de Motivos explica que se renuncia a la vigente distinción entre inhabilitación absoluta y especial, porque la primera “... en algunos

Al respecto, Zaffaroni, Alagia y Slokar sostienen:

... la incapacidad civil tiene el carácter de pena accesoria y no el de una mera consecuencia accesoria de la pena porque la privación efectiva de la libertad no necesariamente la implica, es decir, el penado no está fácticamente imposibilitado de ejercer los derechos que el art. 12 cancela [...]. En cuanto a la inhabilitación para la administración de los bienes, cabe señalar que esta pena accesoria es la más marcada supervivencia de la muerte civil, desaparecida en Francia en 1854 y en Baviera en 1849, sin que haya tenido nunca plena vigencia en la Argentina. Con toda razón se ha afirmado desde hace muchos años que esta pena debía desaparecer por su incompatibilidad con las modernas versiones legitimantes del castigo, por lo que fue suprimida en el proyecto de 1960 y en los proyectos de 1964-1975. Ninguna duda cabe de que la privación de este derecho -al igual que la suspensión de la patria potestad- no resulta de la restricción ambulatoria que importa el encierro. Sin duda, esta pena accesoria lesiona el principio de mínima

---

de sus aspectos, está demasiado cerca de la vieja muerte civil, lo que plantea problemas de constitucionalidad, al tiempo que conspira contra la posibilidad de reinserción social del penado. No tiene ningún sentido privar al penado de aspectos fundamentales de su capacidad civil adulta. Para mayor inconveniente, no han faltado opiniones que extienden la incapacidad del penado por más tiempo que el de la pena o al menos durante la libertad condicional. Toda prolongación más allá de la duración de la pena de prisión se halla cercana a la vieja idea de pena infamante, por lo cual es conveniente suprimirla. Tampoco se observa ninguna razón práctica para mantener una incapacidad para desempeñar funciones públicas a quien ha cumplido su pena, salvo los casos en que esto resulte indicado y que, por ende, serán objeto de la respectiva pena de inhabilitación. Cabe observar que, dada la amplitud del concepto de empleado público, se ha objetado que cualquier condenado, una vez cumplida la pena, no podría desempeñarse como operador de limpieza municipal, por ejemplo; más aún, se le niega la licencia de conductor de vehículos de alquiler en la Ciudad de Buenos Aires. Por todas estas razones se ha entendido que la pena de inhabilitación se cumple durante el tiempo fijado en la condenación a esta pena, durante el cual será privado de toda función pública –como también del derecho a ejercer la actividad sobre la que recayere– y no podrá obtenerla durante el mismo tiempo” (p. 126).

irracionalidad, lo que indica que la ley debe ser interpretada muy restrictivamente, para evitar decisiones inconstitucionales. Para ello, debe tenerse en cuenta que la curatela es una institución del derecho civil, que tiene carácter tutelar y, por ende, no puede interpretarse de modo diferente en sede penal. Por ende, en esta sede no puede imponerse mecánicamente, porque si falta el supuesto tutelar su fundamento sería un resabio de muerte civil y, por ende, sería inconstitucional. El único supuesto en que puede imponerse esta pena accesoria sería el resultante de una real incapacidad del penado para administrar sus bienes, con claro perjuicio para su patrimonio y, por consiguiente, cuando sea evidente su conveniencia a favor del propio interés del penado y de las personas que tuviesen trato familiar con este...<sup>167</sup>.

El Dr. Juan Carlos Gemignani, vocal de la Sala IV de la Cámara Federal de Casación Penal, señaló al respecto que:

“...he sostenido que las disposiciones 2º y 3º del artículo 12 del Código Penal son contrarias a nuestro bloque constitucional federal.. .” ..En efecto, la situación de encarcelamiento, no puede de ningún modo constituir una diferencia de tratamiento con aquellas personas que se encuentran en el ámbito libre. Más aún, la norma en cuestión implica que, bajo una mirada eminentemente paternalista, el legislador imponga solapadamente una verdadera sanción de naturaleza retributiva y no una mera consecuencia del encierro, la cual no se compece con

---

<sup>167</sup> ALAGIA, Alejandro, SLOKAR, Alejandro y ZAFFARONI, Eugenio, *Derecho penal. Parte general*, Buenos Aires, Ediar, 2003, pp. 985-987.

los postulados del Estado democrático de derecho que emerge de nuestra Ley Suprema. Ello no es compatible con el rol del Estado dentro de nuestra arquitectura constitucional, el cual debe ser de carácter fraterno y no paternalista –como el de la norma en examen–, debiendo ser especialmente cuidadoso de no inmiscuirse dentro del ámbito de autonomía personal de cada individuo que se encuentra protegido constitucionalmente (art. 19 de la Constitución Nacional). “La aplicación de esta norma conlleva dos consecuencias que no se ajustan a los parámetros constitucionales, la primera de ellas, es la privación de la responsabilidad parental. Sobre este particular, observo que esta parte de la norma conlleva un innecesario agravamiento de la pena impuesta por resultar indigna, inhumana y degradante. Además, produce efectos claramente estigmatizantes y contrarios a la resocialización del condenado, dándose de bruces con la voluntad del constituyente de garantizar una protección integral de la familia como pilar básico de nuestra sociedad política (art. 14 bis, última parte, de la Constitución Nacional)...”. “..En segundo término, la privación mientras dure la pena de la administración de los bienes y del derecho de disponer de ellos por acto entre vivos dispuesta por la misma norma también resulta contraria a nuestra Ley Fundamental. Y así lo es, en virtud de que dicha interdicción implica lisa y llanamente la eliminación de la voluntad del sujeto penado, quedando prácticamente equiparado a los efectos legales con la categoría jurídica de la incapacidad de ejercicio, lo cual resulta evidentemente frustratorio de un razonable ejercicio de su derecho de propiedad (art. 17 C.N.). Vale puntualizar que

teniendo en cuenta el Estado democrático de derecho que estructura nuestra Carta Fundamental y los Pactos Internacionales con jerarquía constitucional, el art. 12, segunda y tercera disposición, del Código Penal son inconstitucionales, ya que de no ser así dejaríamos vigente –más allá de los dos casos de excepción destacados- una norma que se asemeja a una suerte de ‘muerte civil morigerada’, que a su vez produce una mortificación innecesaria al penado y que afecta no sólo sus eventuales actividades comerciales, sino se contrapone con la estabilidad que deben tener los lazos familiares y con la protección del interés superior de los niños”<sup>168</sup>

En conclusión, la referida norma del Código Penal resulta inconstitucional, pues la restricción del derecho de propiedad del trabajador en contexto de encierro implica desconocer su carácter de sujeto de derecho, condición expresamente reconocida por instrumentos internacionales de derechos humanos que tienen rango constitucional, ya que la persona detenida que trabaja resulta ser lo suficientemente capaz como para poder decidir con su propio criterio el destino que ha de asignarle a su remuneración.

De igual modo, son inconstitucionales las disposiciones legales que imponen al detenido que trabaja la constitución de una especie de “ahorro forzoso” pues al impedir la libre e inmediata disponibilidad respecto de su salario afectan el carácter alimentario de este, dado que las condiciones sociales de la población carcelaria y de sus familias exigen que se atiendan en primer término necesidades acuciantes y actuales, por lo tanto

---

<sup>168</sup> “Sentencia del 4/12/2015, dictada en autos “Internas de la Unidad N° 31 SPF s/ hábeas corpus”

resultan contrarias al principio protectorio consagrado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, así como a las garantías de igualdad ante la ley y de inviolabilidad de la propiedad previstas por los artículos 16 y 17 de la Carta Magna.

Por consiguiente, es válido sostener que el detenido que trabaja tiene la potestad -en ejercicio de la garantía constitucional de propiedad- de disponer libremente de su remuneración mensual, ya que en este punto deber primar su voluntad, pues no hay motivo para privarlo del derecho de decidir de qué manera utilizará la retribución obtenida como fruto de su trabajo. Por otra parte, el ejercicio de esta facultad también será conducente al logro de una mayor responsabilidad y una adecuada inserción social.

Asimismo, cabe señalar que a los juzgados de ejecución penal concurren diariamente los liberados a los que no se les ha hecho entrega del fondo de reserva correspondiente, quienes se encuentran obligados a un extenso peregrinar por las oficinas administrativas del Servicio Penitenciario Federal, hasta que finalmente se les reconoce su derecho<sup>169</sup>.

En consecuencia, en caso de concretarse una reforma del Código Penal y de la Ley de Ejecución Penal deberían derogarse el artículo 12 del citado código y las normas que imponen la constitución del fondo de reserva, pues vulneran expresas disposiciones constitucionales que reconocen a la persona privada de la libertad el carácter de sujeto de

---

<sup>169</sup> LÓPEZ, Axel y MACHADO, Ricardo, *Análisis del Régimen de Ejecución Penal...*, op. cit., nota 19, p. 327. Ver al respecto mi comentario *Un nuevo pronunciamiento judicial que pone otra vez en escena el trabajo de las personas privadas de la libertad-*, pub. Derecho del Trabajo Año LXXVNº9, Setiembre 2015, pág.1823.

derecho y, consecuentemente, su capacidad para ejercer con plenitud los derechos humanos fundamentales.

**ARTICULO 129. — De la remuneración del trabajo del interno, deducidos los aportes correspondientes a la seguridad social, podrá descontarse, en hasta un 20 % los cargos por concepto de reparación de daños intencionales o culposos causados en las cosas muebles o inmuebles del Estado o de terceros.**

La ley 24.660 autoriza un descuento de hasta el 20% de la remuneración del trabajador detenido, por concepto de reparación de daños intencionales o culposos causados por éste en las cosas muebles o inmuebles del estado o de terceros (art. 129). Vale decir que, en este aspecto, no se aplica la Ley de Contrato de Trabajo, que solo autoriza la retención -también del 20% del salario- en caso de daños graves e intencionales en los talleres, instrumentos o materiales de trabajo y genéricamente en los intereses del empleador, lo que significa que el trabajador en el medio libre solo responderá por los perjuicios causados por dolo o culpa grave en ejercicio de sus funciones, mientras que en el contexto de encierro el trabajador responde también por los daños causados por la simple culpa.

En el marco de la ley laboral, el empleador debe consignar judicialmente la porción retenida del salario, a las resultas de las acciones pertinentes, y la acción de responsabilidad contra el trabajador caduca si no se ejerce dentro de los noventa días (cf. arts. 87 y 135 LCT). En el contexto de encierro el empleador puede retener por sí, sin necesidad de consignar judicialmente.

## **Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

**ARTICULO 130. — La muerte o los accidentes sufridos por internos durante o con motivo de la ejecución del trabajo, así como las enfermedades profesionales contraídas por su causa, serán indemnizables conforme la legislación vigente.**

La ley de ejecución penal y también el RGP establecen que los infortunios laborales (enfermedades y accidentes) se deben indemnizar de conformidad con la legislación vigente. En la actualidad, dicha cuestión está regulada por la leyes 24.557 y 26.773.

La exigencia de tal protección resulta de las Reglas Mínimas de Ginebra y también de las Reglas Mandela y, como se señalara precedentemente, es un requisito que debe respetarse para que el trabajo en contexto de encierro pueda ser considerado trabajo voluntario y por lo tanto compatible con el Convenio Nº 29 de OIT.

La Justicia Laboral resulta competente para conocer en tal tipo de conflictos.

**ARTICULO 131. — La indemnización, cualquiera fuere el monto de la efectiva remuneración percibida por el interno, se determinará sobre la base de los salarios fijados en los convenios o disposiciones vigentes, a la fecha del siniestro, para las mismas o similares actividades en el medio libre.**

Este artículo de la ley 24.660 y su similar en el RGP (art. 113), referidos a la determinación de la indemnización en caso de muerte o accidentes sufridos por los detenidos durante o con motivo de la ejecución del trabajo así como en el supuesto de las enfermedades profesionales contraídas por su causa, vulneran, también, el orden de

prelación normativa que resulta del principio protectorio receptado por la Constitución Nacional, en concreto, la regla de la norma más favorable para el trabajador, que determina la jerarquía de la legislación laboral, a la vez que contradicen lo dispuesto por los artículos 130 de la ley 24.660 y 112 del RGP que establecen que dichos infortunios serán indemnizables conforme la legislación vigente.

Los citados artículos 131 y 113, en primer lugar, toleran que los detenidos trabajadores perciban remuneraciones inferiores al salario mínimo vital móvil y a los mínimos de convenio, toda vez que establecen que la indemnización correspondiente en caso de muerte, accidente laboral o enfermedad profesional se debe determinar sobre la base de los salarios fijados en los convenios o disposiciones vigentes, a la fecha del siniestro, para las mismas o similares actividades en el medio libre, “... cualquiera fuere el monto de la efectiva remuneración percibida por el detenido”.

Vale decir que la norma admite que el trabajador privado de la libertad perciba una retribución inferior a la que fijan las convenciones colectivas de trabajo o al salario mínimo vital móvil, que es el que resulta de las disposiciones vigentes.

Por lo tanto, son aplicables los razonamientos expuestos al comentar el artículo 120, en cuanto a la violación de las garantías constitucionales referidas al salario mínimo vital y móvil, a la retribución justa y a igual remuneración por igual tarea.

Por otra parte, estas disposiciones pueden llegar a vulnerar la regla de la condición más beneficiosa, que es una regla que emana del principio protectorio (art.14 bis CN),

pues podría darse el caso de que el trabajador detenido percibiera un salario mayor que aquellos mínimos (legales o convencionales) y, por lo tanto, tiene derecho a que se compute esta remuneración efectivamente percibida, que es lo que disponen las leyes 24.557 y 26.773 que regulan todo lo relativo a los infortunios laborales, Por lo expuesto, considero que una futura reforma de la ley de ejecución penal debería adecuar dichas disposiciones a las normas constitucionales y modificarlas en el sentido de que la remuneración del trabajador detenido (procesado o condenado) debe ser igual a la que recibe un trabajador de la misma actividad en el medio libre con la finalidad de garantizar la voluntariedad del trabajo en condiciones de encierro, conforme lo señalara la OIT y, en especial, para proteger a esta mano de obra cautiva y evitar una competencia desleal con los trabajadores libres<sup>170</sup>.

**ARTICULO 132. — Durante el tiempo que dure su incapacidad, el interno accidentado o enfermo percibirá la remuneración que tenía asignada.**

El trabajador accidentado tiene derecho a percibir la remuneración asignada durante el tiempo que dure la incapacidad, cuestión que contemplan de modo sobreabundante la norma presente y el artículo 114 del RGP, ya que dicho derecho está expresamente reconocido por las leyes 24.557 y 26.773 que regulan todo lo atinente a los infortunios laborales.

---

<sup>170</sup> OIT, Informe del Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 2001, ap. 145.

## BIBLIOGRAFÍA

Alagia, Alejandro, Slokar, Alejandro y Zaffaroni, Eugenio Raúl, *Derecho Penal. Parte general*, Buenos Aires, Ediar, 2003.

Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, María Emilia, *Derecho del trabajo*, Madrid, Universidad Complutense de Madrid, 1995.

Álvarez, Eduardo O., “Los conflictos colectivos de trabajo y el derecho de huelga”, en Julio C. Simón (dir.), *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo*, t. II, Buenos Aires, La Ley, 2012.

Álvarez De La Rosa, Manuel y Palomeque López, Manuel Carlos, *Derecho del Trabajo*, 17<sup>a</sup> ed., Madrid, Ed. Universitaria Ramón Areces, 2009.

Ambesi, Leonardo J. y Simón, Julio C., “El convenio colectivo de trabajo”, en Julio C. Simón (dir.), *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo*, t. I, Buenos Aires, La Ley, 2012.

Bartolomei de la Cruz, Héctor y Von Potobsky, Geraldo W., *La Organización Internacional del Trabajo*, Buenos Aires, Astrea, 1990.

Bidart Campos, Germán, “Principios constitucionales de Derecho del Trabajo (individual y colectivo) y de la Seguridad Social en el art. 14 bis”, en *TySS*, suplemento extraordinario, septiembre de 1981.

Castel, Robert, “La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado”, en <http://revolucionanarquista.cl/wp-content/uploads/2014/09/,pdf>.

Combessie, Philippe, *Sociologie de la prison*, 3ª ed., Paris, La Découverte, 2009.

Congreso de la Nación, Dirección de Información Parlamentaria, Documentación Extranjera, *El trabajo de los detenidos. Análisis de la legislación vigente en Alemania, España, Francia e Italia*, octubre 2004.

Corte, Néstor, *El modelo sindical argentino*, 2ª ed. actualizada, Santa Fe, Rubinzal Culzoni, 1994.

De la Cuesta Arzamendi, José Luis, “El trabajo de los internos en el Derecho Penitenciario Español”, en <http://www.ehu.eus/documents/1736829/2010409/CLC+36+El+trabajo+de+los+internos+en+el+derecho+penitenciario+espanol.pdf>.

Edwards, Carlos Enrique, *Garantías constitucionales en materia penal*, Buenos Aires, Astrea, 1996.

—, *Ejecución de la pena privativa de la libertad*, Buenos Aires, Astrea, 2007.

Ermida Uriarte, Oscar, “Crítica de la libertad sindical”, en *Revista Derecho PUCP*, nº 68, 2012.

Fernández Artiach, Pilar, *El trabajo de los internos en los establecimientos penitenciarios*, Valencia, Tirant lo Blanch-Universidad de Valencia, 2006.

Fernández Madrid, Juan C., *Ley de Contrato de Trabajo, anotada y comentada*, t. I, Buenos Aires, Contabilidad Moderna, 1978.

–, *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, t. I, Buenos Aires, La Ley, 1989.

–, *Tratado práctico del Derecho del Trabajo*, t. III, 3ª ed. actualizada y ampliada, Buenos Aires, La Ley, 2009.

García, Héctor O., con la colaboración de Ortiz, Ivana Carolina, “El objeto de la relación de trabajo”, en Héctor O. García (dir.), *Relación de trabajo*, t. I, Buenos Aires, Ediar, 2013.

–, “El derecho de huelga”, en Julio C. Simón (dir.), *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo*, t. II, Buenos Aires, La Ley, 2012.

González Collantes, Tàlia, “El trabajo penitenciario como derecho y como deber”, en *Revista del Instituto Universitario de Investigación en Criminología y Ciencias Penales de la UV*, Universitat de València, ISSN 1989-6352, <http://www.uv.es/recrim>.

Isequilla, Matías, “El derecho al trabajo y a la libertad sindical de las personas privadas de la libertad ambulatoria”, *Derecho*, año II, nº 6, Buenos Aires, Infojus, 2013, p. 277.

Krotoschin, Ernesto, *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, t. II, Buenos Aires, Depalma, 1977.

Livellara, Carlos A., “Contrato de trabajo de aprendizaje”, en Mario E. Ackerman (dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, t. II, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2005, p. 525.

López, Axel y Machado, Ricardo, *Análisis del Régimen de Ejecución Penal, Ley 24.660, Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad*, Buenos Aires, Fabián J. Di Placido, 2004.

López, Guillermo A. F., *Derecho de las Asociaciones Sindicales*, 2ª ed., Buenos Aires, La Ley, 1974.

—, “Pasado, presente y futuro del Derecho Colectivo del Trabajo”, en AA.VV., *Derecho Colectivo del Trabajo*, Buenos Aires, La Ley, 1998.

López, Justo, “Aspectos de la libertad sindical”, en *Legislación del Trabajo*, XX-B.

—, “La huelga como acto jurídico colectivo”, en *Legislación del Trabajo*, XX-A, 1972.

—, “Libertad sindical”, en Julio C. Simón (dir.), *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo*, Buenos Aires, La Ley, 2012.

Machado, Ricardo y López, Axel, *Análisis del Régimen de Ejecución Penal, Ley 24.660, Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad*, Buenos Aires, Fabián J. Di Placido, 2004.

Mapelli Caffarena, Borja, “Una nueva versión de las normas penitenciarias europeas”, en *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología* (en línea), n° 08-r1, 2006, pp. r1:1-r1:44, <http://criminet.ugr.es/recpc/08/recpc08-.pdf>.

Miguélez, Fausto, *Trabajar en prisión*, Barcelona, Icaria, 2007.

Palomeque López, Manuel Carlos, “El derecho al trabajo de los penados y la efectividad de los derechos fundamentales”, en *Cívitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, n° 42, 1990, pp. 305-312.

Palomeque López, Manuel Carlos y Álvarez De La Rosa, Manuel, *Derecho del Trabajo*, 17ª ed., Madrid, Ed. Universitaria Ramón Areces, 2009.

Porta, Elsa, *El trabajo en contexto de encierro*, Ed. Ediar, Buenos Aires, 2016.

-Sindicalización de policías y penitenciarios, en *Derecho del Trabajo*, año LXXIV, nº 3, p. 590.

-El sindicato y los derechos individuales homogéneos de incidencia colectiva, en *Derecho del Trabajo*, año LXXIII, nº 12, p. 3185.

-Un nuevo pronunciamiento judicial que pone otra vez en escena el trabajo de las personas privadas de la libertad-, pub. *Derecho del Trabajo* Año LXXVNº9, Setiembre 2015, pág.1823.

-Nota a fallo – Derechos laborales y de la seguridad social de las personas que trabajan en contexto de encierro-, pub *La Ley* 10.2.2016, pág.8.

Rivera Beiras, Iñaki y Salt, Marcos Gabriel, *Los derechos fundamentales de los reclusos. España y Argentina*, Buenos Aires, Editores del Puerto, 1999.

Salt, Marcos Gabriel y Rivera Beiras, Iñaki, *Los derechos fundamentales de los reclusos. España y Argentina*, Buenos Aires, Editores del Puerto, 1999.

Simón, Julio C. y Ambesi, Leonardo J., “El convenio colectivo de trabajo”, en Julio C. Simón (dir.), *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo*, t. I, Buenos Aires, La Ley, 2012.

Slokar, Alejandro, Alagia, Alejandro y Zaffaroni, Eugenio Raúl, *Derecho Penal. Parte general*, Buenos Aires, Ediar, 2003.

–, “El trabajo humano”, en Antonio Vázquez Vialard (dir), *Tratado de Derecho del Trabajo*, t. I, Buenos Aires, Astrea, 1982.

Von Potobsky, Geraldo W. y Bartolomei de la Cruz, Héctor, *La Organización Internacional del Trabajo*, Buenos Aires, Astrea, 1990.

Zaffaroni, E. Raúl, “Los objetivos del sistema penitenciario y las normas constitucionales”, en AA.VV., *El derecho penal hoy. Homenaje al profesor David Baigún*, Buenos Aires, Editores del Puerto, 1995, pp. 115-129.

Zaffaroni, E. Raúl, Alagia, Alejandro y Slokar, Alejandro, *Derecho Penal. Parte general*, Buenos Aires, Ediar, 2003.