

"Sin poder decir palabra sufre en silencio sus males y uno en condiciones tales se convierte en animal, privado del don principal que Dios hizo a los mortales. Yo no alcanzo a comprender por qué motivo será que el preso privado está de los dones más preciosos que el justo Dios bondadoso otorgó a la humanidad. Y es muy severa la ley que por un crimen o vicio somete al hombre a un suplicio, el más tremendo y atroz, privado de un beneficio que ha recibido de Dios".

José Hernández, "Martín Fierro", Capítulo XII, 2010, 2015 y 2025.

“Privados de dignidad” El Trabajo en Cárceles.

Jimena Polverari

Introducción.

El presente trabajo se orienta al análisis del derecho al trabajo de aquellas personas que se encuentran privadas de su libertad, analizando la legislación nacional y de la provincia de Buenos Aires, y a reflexionar sobre los alcances y limitaciones que adquieren las prácticas laborales desarrolladas en las instituciones de encierro.

Tanto el trabajo como la educación, ambos derechos entendidos y garantizados desde una perspectiva de igualdad de acceso, igualdad de condiciones, e igualdad de trato, son derechos/herramientas fundamentales que los Estados deben garantizar para evitar la exclusión social y elevar la vulnerabilidad, resulta un deber de ese Estado propiciar las condiciones necesarias que permitan a todos los ciudadanos tener acceso a derechos básicos inherentes a su naturaleza de seres humanos, y ello no excluye a quienes solo se encuentran privados de su libertad.

Se pueden identificar dos maneras contrapuestas de concebir el trabajo para las personas privadas de su libertad. Una remite al trabajo de manera terapéutica (la llamada "laborterapia"), una especie de "cura", un dispositivo eficaz que permita la reinserción social de la persona que ha transgredido la ley. La otra concibe al trabajo

como un derecho que debe ser garantizado para las personas detenidas, y tiene como horizonte el desarrollo integral de la persona.

Por ende, si entendemos que aquellas personas que se encuentran privadas de su libertad gozan de todos los demás derechos fundamentales de todo ser humano, el trabajo que realizan al interior de la cárcel debe protegerse en igualdad de condiciones con quienes lo ejercen en el medio libre, con el objeto de disminuir los niveles de vulnerabilidad de los sujetos que constituyen el banco del sistema penal punitivo.

El derecho a trabajar dentro de la cárcel

Partiendo desde nuestra carta magna, el derecho a trabajar de todos los habitantes de la nación se encuentra garantizado en su art. 14, que no realiza distinción alguna entre personas libres y detenidas. En el mismo sentido, los tratados internacionales incorporados a ella consagran ese derecho para todas las personas¹.

La Disposición General de la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos, que determina los Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas (aprobado por la Comisión en su 131º período ordinario de sesiones, celebrado del 3 al 14 de marzo de 2008, con el objetivo de aportar al proceso de preparación de una Declaración Interamericana), en el Principio XIV, sobre el trabajo, manifiesta que: *“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 afflictivo. Los*

¹ Art. 14 de la Declaración Americana de Derechos y deberes del Hombre, art. 23.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, cuyo Comité amplía en su Observación General N°18, aprobada el 24 de noviembre de 2005, destacando en el punto I. que *“...el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad...”*; y en su apartado 31. señala que *“...estas obligaciones fundamentales incluyen como mínimo los siguientes requisitos: a) Garantizar el derecho de acceso al empleo, en especial por lo que respecta a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, de forma que ello les permita llevar una existencia digna; b) Evitar las medidas que tengan como resultado el aumento de la discriminación y del trato desigual en los sectores público y privado de las personas y grupos desfavorecidos y marginados o que debiliten los mecanismos de protección de dichas personas y grupos...”*.

Estados Miembros de la Organización de los Estados Americanos deberán aplicar a los niños y niñas privados de libertad todas las normas nacionales e internacionales de protección vigentes en materia de trabajo infantil, a fin de evitar, particularmente, la explotación laboral y garantizar el interés superior de la niñez. 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 técnicoprofesional; 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.”

Al respecto la jurisprudencia ha dicho que: *“La concepción de que la persona pierde todos sus derechos con la condena, y sea objeto de arbitrariedades, resulta incompatible con un Estado de Derecho. La Argentina se alejó claramente de dicha postura a través del art. 2 de ley 24.660 que establece “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...”*. De esta forma, hoy se admite sin discusión que las personas privadas de la libertad son sujetos de derecho, condición que fue reafirmada por la Corte Suprema en el precedente "Romero Cacharane" (R. 230 XXXIV, rta. 9/3/2004).

En este sentido, el condenado es titular de los mismos derechos que las personas libres y solamente podrá sufrir las limitaciones expresamente previstas en el ordenamiento jurídico como inherentes a la resolución judicial que dispuso la medida de encierro. Es una materialización del principio de legalidad, que establece que el contenido de las penas debe estar previsto legalmente y que no se puede privar o restringir los derechos subjetivos de las personas privadas de la libertad más allá de lo establecido en la amenaza penal con anterioridad a la comisión del hecho delictivo².

El Primer Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en Ginebra en 1955, y aprobadas por el Consejo Económico y Social en sus resoluciones 663CXXIV del 31/07/57 y 2076 LXII del 13/05/77, en los puntos 72.1, 74.1 y 2, determinan 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”, “en los establecimientos se tomarán las mismas precauciones prescritas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores libres” “Se tomarán disposiciones para indemnizar a los reclusos por los*

² Cfr. Salt, Marcos, " Los derechos fundamentales de los reclusos en Argentina" Salt- Rivera Beiras "Los derechos fundamentales de los reclusos, España y Argentina", Editores del Puerto, Buenos Aires, 1999, pág 178.

accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en condiciones similares a las que la ley dispone para los trabajadores libres”.

Su recepción en la normativa Nacional y de la Provincia de Buenos Aires

De acuerdo a la ley de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad (24.660) el trabajo constituye un derecho y un deber para las personas condenadas – en la medida que forma parte fundamental del tratamiento – y un derecho para aquellas que se encuentran privadas de libertad de manera preventiva. Según la Ley 24.660, el trabajo en la cárcel tiene como objetivo generar formación y un mejoramiento de los hábitos laborales, y capacitar a la persona para desempeñarse en el mundo libre. Además, debe programarse teniendo en cuenta las aptitudes y condiciones psicofísicas de los internos, las tecnologías utilizadas en el medio libre y las demandas del mercado laboral. A su vez, debe ser organizado respetando la legislación laboral vigente y deberá ser remunerado (arts. 106 y 107).

En lo relativo a la cuestión específica del peculio, denominación que recibe habitualmente el salario del trabajador en la jerga carcelaria, la situación de los condenados se rige por los arts. 120 y 121 que, respectivamente, establecen que "*... El trabajo del interno será remunerado, salvo los casos previstos por el art. 111. Si los bienes o servicios producidos se destinaren al Estado o a entidades de 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...*". El artículo 121 se encarga de diagramar la distribución de esa remuneración estableciendo una serie de descuentos y retenciones, y a su vez los artículos 123 a 126 establecen un sistema de acrecimiento de los distintos rubros el trabajo.

Esas disposiciones se encuentran replicadas con escasos matices por la normativa aplicable a las personas no condenadas (Reglamento General de Procesados decreto PEN 303/1996, art. 109)

Al interior de los establecimientos carcelarios federales, el trabajador privado de su libertad mantiene relaciones laborales con el Encope (Ente de Cooperación Técnica y Financiera del Servicio Penitenciario Federal) que viene a cumplir el rol de empleador como agencia del Estado, resultando ser éste el que tiene el monopolio de la oferta de trabajo en este ámbito. El mismo, creado por la ley 24.372, establece que la finalidad de dicha institución es la de "*propender al mejor funcionamiento y la modernización de*

los métodos operativos de los talleres de laborterapia para los internos alojados en jurisdicción de la Dirección Nacional del Servicio Penitenciario Federal" (art. 1).

Los órganos de conducción (Asamblea de Delegados, Consejo Directivo y Comisión Revisora, art. 10) se encuentran a cargo de integrantes del propio Servicio Penitenciario, a quienes se les impone desempeñar sus tareas de acuerdo con las obligaciones que son propias de los actos de servicio (art. 17), es decir que se encuentra absolutamente controlado por la Dirección Nacional del SPF, que implica el deber de obediencia jerárquica, inherente a la estructura de la mencionada fuerza.

Por su parte, la Ley 12.256 de Ejecución de la Pena de la Provincia de Buenos Aires, prevé que *"...La organización del trabajo penitenciario en su aspecto técnico administrativo, modalidades, horarios, provisiones 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..."* (Art. 35) y que *"...Las actividades productivas y rentables reproducirán en lo posible las características del trabajo en libertad..."* (Art. 37). En cuanto a las remuneraciones establece 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..."* (Art. 39). Las remuneraciones serán fijadas por un Consejo de Administración del Trabajo Penitenciario y deberán guardar proporcionalidad *"...con los salarios que correspondan para el trabajo libre..."* (Art. 38). Y, por último, garantiza que el trabajo que realicen las personas privadas de libertad *"...se cumplirá en similares condiciones que el trabajo en libertad, ajustándose a la normativa laboral aplicable a cada caso..."* (Art. 130).

Las actividades laboral que desarrollan los trabajadores en las Unidades dependientes del Servicio Penitenciario Bonaerense se encuentra bajo la órbita de la Sección Talleres dependiente de la Subdirección de Asistencia y Tratamiento de la Unidad, cuyas funciones son las de *"... permitir el ejercicio del Derecho a trabajar que tienen todas las personal sujetas a pena o proceso judicial; formar hábitos de trabajo que logren facilitar a los internos insertarse laboralmente fuera de los circuitos delincuenciales; mantenimiento de la Unidad y producción..."*³.

Los internos pueden trabajar en Producción (reparación de automotores, panaderías, producción agrícola, muebles, herrería, y otros) y Mantenimiento (incluye tanto

³ Información extraída del Documento "Talleres y Oficios" de la página web del Servicio Penitenciario Bonaerense www.spb.gba.gov.ar .

mantenimiento edilicio menor como los de limpieza rutinarios de lugares de uso común y alojamiento, y otros de los denominados "Oficios", como cocina, atención del salón de visita, atención de escuelas, disposición de residuos, y otros, y las tareas de mantenimiento menor son diversas: arreglar o reemplazar cerraduras, amurar rejas, reponer focos o reparar instalaciones eléctrica, cambiar flexibles, reparaciones de cañerías, destapes de cloacas)⁴. En los casos de trabajadores de en producción, el peculio se rige por la ley 11.046, y aquellos que desempeñan tareas en Mantenimiento perciben el peculio a través de la "Administración".

En torno a esta regulación es que se originó la Resolución N° 5/ 11 el Defensor del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires quien recomendó al "... Consejo de Administración de la Cuenta Especial "Servicio Penitenciario de la Provincia, Trabajos Penitenciarios Especiales" (creada por la Ley 11.046) que, hasta tanto se reglamente la Ley N° 12.256 en su parte pertinente o se promulgue una nueva ley que regule el trabajo penitenciario, se implementen acciones concretas para el ejercicio de los derechos que la Ley N° 24.660, la Constitución Nacional, los tratados internacionales incorporados a su texto, y la Constitución de la provincia de Buenos Aires, consagran a favor de las personas privadas de su libertad, logrando que la relación laboral mantenga las garantías previstas en dicha normativa". Asimismo, sugirió que "se desarrolle un sistema transparente y público de regulación y control de las empresas o particulares que accedan por concurso público a instalar sus talleres de producción en las Unidades Penitenciarias de la provincia de Buenos Aires" y encomendó a la Secretaría de Atención y Prevención contra la Violencia Institucional la realización de todas las medidas conducentes a identificar la situación de los trabajadores carcelarios en las distintas Unidades Penitenciarias, a fin de profundizar la investigación y aportar elementos para el diseño del proyecto definitivo sobre el trabajo carcelario".

En el marco de la intervención del Defensor del Pueblo, en la presentación efectuada por el Señor Jefe del Servicio Penitenciario, al contestar el traslado conferido al gobierno provincial expresó, al referirse a la relación laboral de un interno con una empresa co-contratada por la Cuenta Especial "Servicio Penitenciario de la Provincia, Trabajos Penitenciarios Especiales "Cuenta Especial Servicio Penitenciario", que "la situación que aquí se configura no constituye contrato en los términos de la Ley 20744... sino que nos encontramos ante una relación INSTITUCIONAL entre el Servicio Penitenciario (Cuenta Trabajo Penitenciario ley 11046) y el interno... que en virtud de lo expuesto se colige que no existe relación laboral entre el interno de marras

⁴ Información extraída del Documento "Talleres y Oficios" de la página web del Servicio Penitenciario Bonaerense www.spb.gba.gov.ar .

y el Sr. E.S.” (este último es el empresario que firmó un convenio con el Servicio Penitenciario para fabricar zapatos).

Así como los Servicios Penitenciarios violan constantemente derechos fundamentales de las personas privadas de su libertad (alojamiento, alimentación, salud, educación, trato, etc.), el trabajo carcelario *“es un elemento utilizado sistemáticamente... como instrumento para ejercer una política de tratamiento más orientada al castigo que a su teórica finalidad resocializadora. Y que, además, lejos de respetar la legalidad vigente, en cuanto a derechos y finalidades, obedece a intereses privados o productivos más que al objetivo de preparar a las personas presas para su entrada al mercado laboral una vez salen en libertad”*⁵.

El derecho a trabajar de las personas privadas de su libertad, aunque formalmente se reconoce y protege, es utilizado como parte del un “tratamiento” que busca “readaptar” “reeducar” “resocializar”, su finalidad no es la de garantizar la inserción social, sino ocupar el tiempo de la pena. Tanto la educación como el trabajo no son reconocidos en ningún reglamento o normativa como derechos que deben garantizarse, sino actividades e instrumentos de normalización y moralización, como parte de la estrategia evaluadora que clasificará y sancionará los niveles de adaptación o resistencia a la propuesta institucional carcelaria.

Legislaciones provinciales receptan también esta idea, concibiendo a el objetivo del trabajo carcelario como una herramienta terapéutica que contribuye en la ansiada recuperación del interno procurando forjar el aprendizaje de actividades que en el futuro puedan ser empleadas en la vida libre, proveyendo al orden, la disciplina y la seguridad de los establecimientos, es considerado como medio adecuado de instrucción para el cambio y transformación de las personas, orientado a los objetivos de la defensa social atribuidas a la Institución Penitenciaria⁶. Considerando también que el trabajo tiene un objetivo de laborterapia, capacitando al interno para su posterior reinserción social⁷.

Recientemente nuestra Corte Suprema de Justicia tuvo oportunidad de controlar la constitucionalidad del descuento del 25% en el salario que perciben aquellas personas que trabajan en contextos de encierro, establecido por el in c. del artículo 121 de la Ley de Ejecución de la Pena (24.660) y destinado a *“costear los gastos que (el interno) causare en el establecimiento”* .

⁵ López Blanco, Sara y Álvarez Arias, Marc, "El trabajo productivo en las cárceles catalanas", en Panóptico, n. 5, Virus, Barcelona, 1er semestre de 2003, p. 135.

⁶ www.gobierno.jujuy.gov.ar/serviciopenitenciario

⁷ www.serviciopenitenciario.salta.gov.ar

Tanto la Sala IV de la Cámara Nacional de Casación Penal como el Procurador General de la Nación en su dictamen ante la Corte, sostuvieron la constitucionalidad del descuento referido, afirmando su sentido formativo y correctivo (Hornos) su relación directa con el fin resocializador de la pena privativa de libertad (Berraz de Vidal) y la mitigación del aislamiento a través de una terapia ocupacional, afianzando su sentido de pertenencia a la sociedad desempeñando un rol productivo (Capolucco de Durañona y Vedia), todo lo cual tornaba constitucional que la institución penitenciaria descontará un porcentaje de las remuneraciones para costear el trabajo resocializador que realizan con las personas privadas de su libertad que tienen a cargo.

De esta forma se legitima la lógica penitenciaria que rige dentro de las cárceles que, fundada siempre en la ficción de la re-socialización, re-adaptación, re-educación, naturaliza la sistemática violación de los derechos fundamentales de las personas alojadas en establecimientos carcelarios.

El concepto de "laborterapia", presente en la perspectiva del "tratamiento" considera a las actividades manuales desde una perspectiva de uso del tiempo libre en términos de disciplinamiento, por lo que se encuentran recursos utilizados en actividades de escasa potencialidad educativa y laboral propiamente dicha.

De esta forma se justifican los abusos que se cometen al interior de los muros, en donde lo que existe es una verdadera relación laboral entre el interno y el Estado, que debe sujetarse a las previsiones en la materia. A continuación analizaré la legislación ley de contrato de trabajo a fin de poner de manifiesto la existencia de dicha relación.

"Lo carcelario 'naturaliza' el poder legal de castigar, como 'legaliza' el poder técnico de disciplinar"

Michael Foucault, Vigilar y Castigar

La protección del Trabajo (en todas sus formas?)

Si analizamos la legislación laboral, la misma establece que *"habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración..."* y que habrá relación laboral cuando la persona efectivamente lleve a cabo la prestación de las tareas, que pueden consistir en la ejecución de obras, actos o servicios (arts. 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744). Asimismo se presume legalmente la existencia de contrato de trabajo cuando se acredita la prestación de servicios para otro, que como consecuencia produce la inversión de la carga de la prueba en cabeza del empleador, quien tiene que probar que esa relación no tuvo como causa un contrato de trabajo (art. 23).

Trabajador es la persona física que se obliga o presta tareas bajo la dependencia de otro que recibe la prestación, la dirige, se aprovecha económicamente de ellas, y paga a cambio una remuneración (art.25).

Se presume que el trabajo prestado en relación de dependencia es oneroso, ya que el empleador se obliga a pagar una remuneración por los servicios prestados por el trabajador. Esta remuneración es el Salario Mínimo, Vital y Móvil que tiene derecho a percibir un trabajador en dinero efectivo, se establece como un piso de todas las remuneraciones y forma parte del orden público laboral (art. 116). La fijación de este salario esta reservada al Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil (art. 139⁸ de la ley 24.013).

Mediante la Resolución 2/2011 (publicada en el Boletín Oficial del 30/08/2011) se estableció fijar *"... para todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 (t.o. 1976), de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado Nacional actúe como empleador, un SALARIO MINIMO VITAL Y MOVIL excluidas las asignaciones familiares, en PESOS DOS MIL TRESCIENTOS (\$ 2300) para los trabajadores mensualizados que cumplen*

⁸ El art. 139 de la Ley N° 24013, establece que el SALARIO MINIMO, VITAL Y MOVIL garantizado por el art. 14 bis de la CONSTITUCION NACIONAL y previsto por el art. 116 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) será determinado por el CONSEJO NACIONAL DEL EMPLEO, LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIO MINIMO, VITAL Y MOVIL teniendo en cuenta los datos de la situación socioeconómica, los objetivos del instituto y la razonabilidad de la adecuación entre ambos.

la jornada legal completa de trabajo, conforme al art. 116 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20744 (t.o. 1976), con excepción de la situación prevista en el art. 92 ter y 198, primera parte, del mismo cuerpo legal que lo percibirán en su debida proporción, y de PESOS ONCE con CINCUENTA CENTAVOS (\$ 11,50.-) por hora, para los trabajadores jornalizados...” (Art. 1 Resolución 2/2011 del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil).

La ley establece la prohibición de abonar salarios inferiores a los fijados de acuerdo a las previsiones antes mencionadas.

La Organización Internacional del Trabajo, a través de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACyR) ha señalado a nuestro país que según el Estudio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso de 1979, el trabajo penitenciario realizado para empresas particulares sólo será compatible con el Convenio 29 en la medida en que existan las garantías necesarias para asegurar, por una parte, que las personas interesadas acepten voluntariamente el empleo sin estar sujetas a presión alguna o a la amenaza de cualquier sanción, y de que existan, por la otra, ciertas garantías que aseguren que el trabajo se realice en condiciones comparables a las de los trabajadores libres en cuanto a salarios, seguridad social, horarios de trabajo, etc.

La reflexión que merece todo ello es más bien un interrogante: los trabajadores privados de libertad se encuentran excluidos de esta normativa?

De acuerdo a las previsiones de la normativa que regula las relaciones de trabajo puede inferirse que la prestación de servicios que realizan aquellas personas privadas de su libertad, sea a favor del Estado como empleador o a través de éste pero a favor de una empresa privada, es una relación laboral, amparada por la legislación que rige esa materia. Por lo cual los Estados deben garantizar todos los derechos de los cuales no son privados quienes se encuentran en las cárceles, entre ellos el derecho a trabajar dignamente, en las mismas condiciones que cualquier trabajador, siendo las únicas limitaciones a dicho derecho las relacionadas con la índole del colectivo de trabajadores del que se trata, solo en el sentido de que se encuentran dentro de una institución carcelaria y no en el medio libre.

Resulta indiscutible que los trabajadores presos son esencialmente **trabajadores**, a quienes los alcanza también la legislación y protección que en la materia tiene nuestra legislación. "La `especialidad' de la relación de trabajo carcelario, que lleva a considerarlo `asimilable', y no idéntico, al trabajo `libre', no incide, sin embargo, sobre la `naturaleza' de la relación, la cual permanece esencialmente de trabajo con la consecuencia de que se vuelve objeto de aplicación de las normas protectoras del

trabajo que sean compatibles con las modalidades particulares del desarrollo del trabajo carcelario”⁹.

⁹ Ruotolo, Marco, "Derechos de los detenidos y Constitución", Ed. Ad Hoc, Buenos Aires, 2004, p. 254).

“...la marginación criminal revela el carácter “impuro” de la acumulación capitalista, que implica necesariamente los mecanismos económicos y políticos del parasitismo y de la renta. La esperanza de socializar mediante el trabajo a sectores de marginación criminal entra en colisión con la lógica de acumulación capitalista, que necesita mantener en pie a sectores marginales del sistema y a mecanismos de renta y parasitismo. Es imposible, en suma, afrontar el problema de la marginación criminal sin influir en la estructura de una sociedad capitalista que requiere de desocupados, que requiere por motivos ideológicos y económicos, de una marginación criminal...” (Alessandro Baratta, Criminología Crítica y crítica del Derecho Penal, Ed. Siglo Veintiuno, Pág 201)

Necesidad de sindicalización de los Trabajadores privados de su libertad

El art. 14 de la Constitución Nacional protege al trabajo en todas sus formas, y la organización sindical libre y democrática. El derecho al trabajo se considera eje estratégico de una política inclusora para las personas privadas de la libertad a fin de que puedan reconfigurar sus proyectos de vida.

Asimismo, la Argentina ratificó dos convenios elaborados por la Organización Internacional del Trabajo que tienen como finalidad la de garantizar la libertad de todos los seres humanos frente al trabajo forzoso, con independencia de la naturaleza del trabajo o del sector de actividad en el que éste se realice para regular esta materia. El primero, el N° 29 del año 1930, ratificado por la Argentina el 14/3/1950. Posteriormente, la Conferencia adoptó el Convenio 105, ratificado por nuestro país el 18/1/1960. Cabe señalar que ya en un párrafo de la Declaración de Filadelfia de 1944 (posteriormente incorporado a la Constitución de la OIT) se enunciaba la idea de que todos los seres humanos *“tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”*.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 reafirmó el principio de que *“nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre”*, así como el derecho de toda persona a la *“libre elección de su trabajo”* (arts. 4 y 23, 1).

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) ha cuestionado diversos aspectos de los múltiples sistemas desarrollados por los distintos países para implementar y reglamentar el trabajo carcelario. En síntesis, sostiene que si los reclusos se niegan a realizar ese trabajo, pierden la oportunidad de ser puestos

en libertad anticipadamente, como así también otros privilegios. Se ha expresado la preocupación también por los salarios y los términos y condiciones de trabajo.

Por otro lado, en el Convenio 29 se establece que el trabajo penitenciario debe ser realizado bajo la supervisión de una autoridad pública, y que los reclusos no deben ser cedidos o puestos al servicio de individuos, empresas o asociaciones privadas.

Todo lo señalado hasta aquí, pone en evidencia la necesidad de equiparar las condiciones de trabajo con las relaciones de trabajo habituales, garantizando los niveles salariales, la seguridad social, y condiciones dignas, a fin de que el trabajo en las cárceles se asemeje más a un trabajo voluntario, dotado de todas las garantías, y no a un instrumento más de disciplinamiento.

Para ello resulta indispensable la labor de los sindicatos al interior de los establecimientos carcelarios, involucrándose en las problemáticas de este colectivo de trabajadores. Teniendo en cuenta que dichos trabajadores por el hecho de encontrarse condenados no deben ser privados de sus derechos gremiales, resulta una herramienta fundamental en las relaciones de trabajo intramuros la participación de los sindicatos, como un instrumento para lograr un compromiso entre los empleadores y los trabajadores, reforzando al vos de las partes débiles. El reconocimiento del derecho a la negociación colectiva es esencial para la representación de los intereses de los trabajadores privados de libertad.

El trabajo carcelario no debe entenderse como algo independiente del resto de las labores humanas, es principalmente trabajo, solo condicionado por la situación de que quienes lo realizan se encuentran privados de su libertad, pero ello de ningún modo implica que deben ser privados de las herramientas que les permiten elevar su vulnerabilidad al sistema punitivo.

Su condición de “preso” habilita solo la limitación de su libertad ambulatoria y, así como la educación, la salud, las condiciones de vida, y el trato, el trabajo debe ser garantizado y protegido por el Estado. Los sindicatos de trabajadores deben asumir la representación de este colectivo, a fin de que se les garanticen todos sus derechos como trabajadores.

Entiendo que la relación laboral es entre en interno y el Estado, o una empresa subcontratada por éste, en el primer caso la representación estaría a cargo de los sindicatos de trabajadores del Estado, y en el segundo supuesto deberían participar los sindicatos de la actividad de la que se trate, y también el sindicato antes mencionado, de manera de garantizar que el estado no avale condiciones ilegales de trabajo.

Consideraciones finales

Tanto desde punto de vista normativo, como desde la práctica institucional, los derechos laborales de las personas privadas de libertad son severamente afectados.

Las acciones tendientes a proteger este derecho deben comenzar por asimilar el status del trabajador privado de libertad con el de los demás trabajadores, las características especiales en las que estas personas llevan a cabo de actividad laboral torna más necesaria su protección, y por lo tanto el permanente trabajo de todos los poderes del estado en el cumplimiento de la Constitución y de los Instrumentos Internacionales que la integran.

El ejercicio de prácticas laborales desde concepciones erróneas lleva consigo el peligro de retroalimentar el estigma sobre las personas que han sido privadas de su libertad. Las posibilidades de incluirse en la sociedad de aquellas personas que cumplieron una condena se relacionan con el efectivo acceso a derechos fundamentales, como el empleo.

Así como la Universidad ingresa a la cárcel, con el fin de garantizar el derecho a la educación, de devolverle a la persona su condición de ser humano, reconociéndola como portadora de derechos, los sindicatos tienen que ingresar a las cárceles en amparo del grupo especialmente vulnerable de trabajadores que allí desarrollan su actividad.

En la actualidad las remuneraciones que perciben los trabajadores privados de su libertad es considerablemente inferior al Salario Mínimo, Vital y Móvil fijado por el Estado Nacional, la situación de la Provincia de Buenos Aires es aún peor, llegándose a sumas mensuales ínfimas (\$50), resultando la afectación total de derecho al trabajo de este colectivo.

Se torna necesario entonces que se reconozca la naturaleza de la relación laboral intramuros y se proteja y garantice su ejercicio, mediante regulaciones especiales de acuerdo a la índole de los trabajadores, pero que se acerquen más a su equiparación con actividades laborales del medio libre.

La entrada de sindicatos al interior de la cárcel es una de los pasos fundamentales en este sentido, junto con la articulación de los distintos Ministerios de cada jurisdicción de políticas de empleo para las personas que trabajan en contextos de encierro, que garanticen su posterior inserción social.