



*ABOGACIA*

Seminario Final

**La remuneración del trabajo carcelario, ¿Aplica a los estándares de la LCT?**

Aliaga Daniela Mariana

DNI N° 28.156.179

Legajo VABG41468

Tutor: Vanesa Descalzo

Modelo de Caso – Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo

Corte Suprema de Justicia de la Nación, (08/04/2021). “Procuración Penitenciaria de la Nación y otros s/ hábeas corpus”. Fallo: FBB 7825/2016

---

**Sumario:** I. Introducción. II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal. III. Análisis de la *ratio decidendi*. IV. Marco conceptual. a) La defensa de derechos de trabajadores privados de su libertad. b) Postura de la autora. V. Conclusiones. VI. Referencias bibliográficas.

## **I. Introducción**

Los derechos fundamentales del trabajador encuentran sostén legal en la Constitución Nacional, puntualmente el art. 14bis se encarga de brindar protección al trabajador, asegurándole entre otras cosas un salario justo, protección ante el despido arbitrario, igualdad de trato, vacaciones y descansos entre otros. Por su parte, la Ley de Contrato de Trabajo (en lo sucesivo, LCT) es un cuerpo legislativo encargado de regular de modo concreto las relaciones entre trabajador y empleador.

En este marco legislativo, la remuneración aparece como un derecho fundamental que acompaña a los trabajadores dignificando su calidad de vida al ser conceptualizado como “la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo” (Art. 103 LCT). Por ende, cuando se produce una vulneración del mismo el damnificado se apropia de las vías legales que se encaminan a reestablecer las condiciones dignas de labor.

El 08 de abril del año 2021, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, debió resolver un recurso de queja proveniente de autos “Procuración Penitenciaria de la Nación y otros s/ hábeas corpus”. Este fue promovido con la intención de salvaguardar los derechos laborales de quienes se encuentran en prisión y con el objeto de que una disminución salarial no empore las condiciones de detención.

La relevancia de su análisis radica en que la misma sienta un precedente en la determinación de la jerarquía de normas vinculadas con los regímenes de contrato de trabajo, toda vez que en ella se esclarece la supremacía de la LCT por sobre otros regímenes que puedan adoptar otras organizaciones a estos fines. Ciertamente ello aun cobra más relevancia cuando la relación laboral tiene lugar con trabajadores privados de su libertad, con lo que camino a su estudio será necesario posar la mirada en los derechos fundamentales del trabajador tras las rejas de la justicia.

El problema jurídico que se presenta es de relevancia y radica en determinar que norma le es aplicable al caso denunciado, dado que tratándose de trabajadores

---

encarcelados se pone en duda si este vínculo laboral debe ser analizado desde la óptica de la Ley de Contrato de Trabajo, o si en cambio los hechos podrían prestarse a un análisis por fuera de ésta.

Así las cosas el presente modelo de caso será desarrollado en miras a un análisis que pretende dar respuesta a esta problemática de relevancia enfocada en determinar la norma aplicable (Alchourrón & Bulygin, 2012).

## **II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal**

En Julio de 2016 un grupo de internos de la Unidad n° 4 de Santa Rosa, La Pampa entablaron una demanda de *habeas corpus* donde señalaron un agravamiento en las condiciones de detención por haber sido sustancialmente reducido el salario que percibían los internos que trabajaban en los talleres del establecimiento. La disminución, según las autoridades penitenciarias, se debía a un control de asistencia más estricto y a la aplicación del criterio fijado por el Ente de Cooperación Técnica y Financiera (ENCOPE), según el cual sólo se retribuían las horas efectivamente trabajadas.

El juez de primera instancia (Juzgado Federal de Santa Rosa, La Pampa) hizo lugar a lo peticionado y ordenó volver a computar y abonar las horas trabajadas en la forma en que se lo hacía con anterioridad al mes de mayo de aquel año. Los apoderados de la Dirección Nacional del Servicio Penitenciario Federal apelaron lo resuelto por considerar que el hábeas corpus no era la vía idónea para plantear esta cuestión.

Seguidamente, la Sala II de la Cámara Federal de Apelaciones de Bahía Blanca, si bien confirmó el fallo, tras poner en claro que las ausencias que no debían ser motivo de reducción salarial eran las que en general podrían ser encuadradas en el régimen de licencias autorizadas por la ley de contrato de trabajo (ejemplo: ausencias por enfermedad, educación, visitas, traslados y salidas transitorias). Por otra parte, amplió a seis meses el plazo otorgado al servicio penitenciario para poner en marcha los talleres.

El recurso interpuesto contra el pronunciamiento de segunda instancia fue rechazado por la Sala I de la Cámara Federal de Casación Penal, quien consideró que el trabajo en el establecimiento, y su remuneración, constituían condiciones de la detención que habían sido agravadas por una forma de computar el salario.

---

Los abogados del servicio penitenciario impugnaron esa decisión mediante el recurso extraordinario con fundamento en el principio de división de poderes. La parte recurrente estimó que el fallo había consagrado un régimen para el trabajo carcelario nuevo, diferente al establecido por el legislador en la ley 24.660.

Desde este panorama, la Corte resuelve desestimar el recurso de hecho planteado por la recurrente y con ello apegarse a lo dispuesto por el tribunal de origen en favor de lo demandado por los presidiarios. Firmado digitalmente por Rosenkrantz Carlos Fernando, Highton Elena Ines, Maqueda Juan Carlos, Lorenzetti Ricardo Luis y Rosatti Horacio Daniel.

### **III. Análisis de la *ratio decidendi***

En las primeras líneas de esta sentencia, la Corte manifestó que se trataba de un caso de interpretación del derecho común del carácter que ostentaba la ley 24660. Este era un caso que ponía en discusión la valoración de los artículos 107, 117 Y 120 de la ley de ejecución penal (24.660, 1996), y que a su vez los mismos establecían respectivamente, que el trabajo de los internos respetaría la legislación laboral y de la seguridad social vigente.

Ello imponía una igualdad de condiciones laborales de todos los individuos (privados o no de su libertad) en cuando a los métodos, jornadas, horarios, seguridad e higiene entre otros. Todo ello era lo que había conducido al tribunal *a quo* a considerar que el tiempo trabajado se debía computar como lo disponía el artículo 152 de la ley de contrato de trabajo, es decir, incluyendo los períodos de licencias legales o convencionales y las ausencias por enfermedad u otras causas no imputables al trabajador empleado.

La discusión en autos encontraba solución en el texto mismo de la ley; en tales condiciones, podía concluirse que el reclamo era inadmisibile por no satisfacer la exigencia de fundamentación suficiente. No obstante lo señalado, era necesario formular una salvedad: la parte dispositiva de la sentencia apelada se había limitado a rechazar el recurso y, de tal manera, confirmó la decisión de la instancia anterior que, por su parte, había aclarado los términos relativamente vagos del pronunciamiento de primera instancia en el sentido ya indicado en lo párrafos anteriores.

---

Sin embargo en los fundamentos podía leerse que al ejemplificar casos de horas que debían remunerarse, se había incluido a aquellas no trabajadas "por falta de disponibilidad de plazas para el trabajo en los talleres". Tal aseveración hacía posible interpretar que el a quo había salvado el error que había enmendado la cámara de apelaciones, pues como había marcado con acierto el apelante "la legislación laboral, por el momento, no reconoce a cada persona en disposición de trabajar un derecho al salario mínimo correspondiente, en caso de no conseguir empleo" hecho que debía ser calificado como un desliz interpretativo que no había que tener en cuenta.

#### **IV. Marco conceptual**

##### *a) La defensa de derechos de trabajadores privados de su libertad*

En Argentina, el mundo del derecho laboral se ciñe en torno a la redacción de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) que sancionada el 11 de septiembre de 1974 y llevó el número de ley 20.744. Surgía así el primer cuerpo destinado a regular las relaciones laborales en este país; su antecedente inmediato lo constituía la ley 16.881 (B.O. 19/5/1966) que llevaba por título precisamente "Contrato de Trabajo".

El derecho del trabajo es considerado por Fernandez Madrid como "un conjunto sistemático de normas que regulan un tipo especial de relaciones que tienen su centro o punto de referencia en un trabajo personal infungible que se define por las notas de libertad, ajenidad y dependencia" (1989, p.13). Surge la rama del derecho con mayor compromiso social e importancia histórica (Balbín, 2015).

En tono con ello, la Constitución Nacional (en adelante CN) formula importantes aportes en la materia por medio de sus artículos 14 y 14 bis encargados de consagrar el derecho a trabajar y ejercer toda industria lícita (art. 14 CN) y el consecuente reconocimiento de protección en torno a condiciones dignas y equitativas de labor, retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; entre otros (art. 14 bis). La magnificencia y jerarquía de ambas normas llevaron al derecho laboral a tomar un sentido social que pretende ajustarse a una realidad que cambia vertiginosamente. Téngase presente que la remuneración como tal es un derecho fundamental del trabajador, concebida como la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo (art 103 LCT).

---

En tono con ello, el caso en análisis pone en discusión una reducción de la remuneración percibida por internos de un centro de detención. Los mismo ejercían sus labores en dicha institución, pero darían curso a un *habeas corpus* tras denunciar un agravamiento en las condiciones de detención por haber sido sustancialmente reducido el salario que percibían los internos que trabajaban en los talleres del establecimiento; esta disminución -según las autoridades penitenciarias, se debía a la aplicación del criterio fijado en el dictamen 129/16 del Ente de Cooperación Técnica y Financiera (ENCOPE), según el cual sólo se retribuían las horas efectivamente trabajadas.

Este segundo cuerpo normativo entre sus disposiciones establecía que a los fines de determinar la remuneración de los detenidos, se debía considerar la cantidad de horas efectivamente disponibles y que debían descontarse los períodos semanales en los que no existía la posibilidad práctica de trabajar y la falta de talleres disponibles para trabajar.

Cabe recordar que en el ámbito nacional, conforme la ley 20.416, la administración de establecimientos carcelarios se encuentra 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 (art. 1). Este servicio es dependiente del Poder Ejecutivo Nacional por intermedio del Ministerio de Justicia (art. 4), y en la actualidad, el ENCOPE, -Ente de Cooperación Técnica y Financiera del Servicio Peninteciario- es quien regula en concreto todo lo atinente al trabajo voluntario de los condenados y procesados.

En este punto, y en miras de resolver la problemática de relevancia, cobra fundamental importancia destacar el contenido de la ley 24.660 titulada de "Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad" y sancionada en 1996. La misma, en el capítulo VII regula lo atinente al trabajo, en tanto el art. 107 establece condiciones básicas para el desarrollo de la labor y dispone que dicho vínculo laboral respetará la legislación laboral y de seguridad social vigente (inc. g).

Se enuncian entonces, principios de cumplimiento obligatorio, a la vez que se determina que el salario que el trabajador privado de su libertad percibe con habitualidad se ha de regir por los arts. 120 y 121 de la norma. En tanto estos disponen que el trabajo del interno será remunerado, y establece los descuentos y retenciones que sobre el salario

---

han de ser aplicados; mientras el sistema de acrecimiento se encarga de diagramar la distribución de esa remuneración estableciendo una serie de descuentos y retenciones.

Sin embargo, la doctrina en manos de la Ex-juez de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, Elsa Porta (2015) exhibe que pese al tiempo transcurrido desde la sanción de la ley 24.660, el trabajo penitenciario sigue siendo invisible para esta rama del derecho. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia ha señalado reiteradamente que:

“... el ingreso a una prisión no despoja al hombre de la protección de las leyes y, en primer lugar de la Constitución Nacional, y que la dignidad humana implica que las personas penalmente condenadas son titulares de todos los derechos constitucionales, salvo las libertades que hayan sido constitucionalmente restringidas por procedimientos que satisfagan todos los requerimientos del debido proceso...”. (CSJN, (2011). “Dessy, Gustavo Gastón s/ hábeas corpus”, 01/11/2011).

En tanto, en el fallo “Verbitsky, Horacio s/ hábeas corpus” del 03/05/2005, la Corte sostuvo que las Reglas Mínimas para el Tratamiento de Reclusos de las Naciones Unidas, a pesar de carecer 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 su libertad. Es casi imposible evitar reconocer que se está frente a una verdadera complejidad, dotar al trabajo intra muros de los derechos constitucionalmente garantizados a cualquier trabajador independientemente de que este se encuentre o no privado de su libertad.

En el caso en comentario, los apoderados de la Dirección Nacional del Servicio Penitenciario Federal intentaron apelar la sentencia que había hecho lugar al pedido de los presos argumentando que el hábeas corpus no era la vía idónea para plantear esta cuestión y que el juez, al disponer que se remuneren horas disponibles pero no trabajadas, excedía el límite de su jurisdicción y creó un régimen de derechos más amplio que el previsto por la ley. Veamos entonces que dice la doctrina en este aspecto.

Entiéndase en primer lugar que el pago de la remuneración es una de las principales obligaciones del empleador, así como la obligación principal del trabajador es poner a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo. La remuneración tiene carácter alimentario, y por ende, el pago para ser cancelatorio, se debe ser efectuado con los recaudos exigidos por la LCT en relación con la persona, el lugar y el tiempo de su

---

efectivización, como también respecto de los requisitos del recibo, fijando la ley distintos mecanismos para evitar fraudes al trabajador.

Sobre estas cuestiones el reconocido Grisolia (2016) explica que de acuerdo al sistema adoptado por nuestra legislación, no sólo se paga por el trabajo efectivamente realizado, sino que el empleador —a tenor de lo normado por el art. 103, LCT— “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” (p. 407). Por lo tanto, -afirma el autor- el concepto de remuneración no se circunscribe simplemente a la contraprestación del trabajo efectivamente realizado, sino que a su vez es extensivo a la disponibilidad de la fuerza de trabajo del dependiente en favor del empleador.

Desde tal óptica, las vacaciones, los feriados, las enfermedades y determinadas licencias, a pesar de tratarse de períodos en los que el trabajador no presta servicios, pueden llegar a ser considerados conceptos remuneratorios. En tal caso, lo fundamental sigue siendo que el trabajador tiene derecho al pago del salario por el solo hecho de poner la fuerza de trabajo a disposición del empleador aunque efectivamente no se encuentre prestando servicios en el momento.

Esto nos permite conmensurar el alcance del derecho a la remuneración, cuando como en este caso ocurre un hecho (la falta de disponibilidad de talleres en funcionamiento) que ocasionen que el operario que no pueda prestar tareas. Por eso es que midiendo la extensión de la premisa que hace a este caso, se observa que según la parte actora, una reducción en la remuneración ejercida contra personas en detención, faculta a los magistrados a determinar el posible agravamiento de las condiciones de detención.

Como regla general, la doctrina consigna que el trabajador sólo pierde el derecho a la remuneración cuando la ausencia de prestación se deba a su propia culpa, ya que si el mismo pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo y éste no la utiliza, la prestación debe considerarse cumplida por mora del acreedor (arts. 78 y 103, LCT) (Grisolia, 2016). Este caso en particular tiene ciertas similitudes con el fallo de la CSJN en autos “Internas de la Unidad n° 31 SPF y otros s/ habeas corpus”, 11/02/2020).

Dado que en el mismo, la Corte reconoció el derecho de las mujeres privadas de su libertad, embarazadas o con hijosmenores de 4 años, a percibir los beneficios de la Ley 24.714 de Asignaciones Familiares que les fue denegado por la ANSeS, el Servicio



---

Penitenciario Federal (SPF) y el Ente de Cooperación Técnica y Financiera del Servicio Penitenciario Federal (ENCOPE). El máximo tribunal argumentó que la diversidad de situaciones y el cúmulo de documentación a requerir no podían constituir un fundamento válido para rechazar acción y que la negativa a conceder los beneficios de la ley 24.714 a las internas por hallarse privadas de la libertad con sus hijos configuraba un supuesto de agravamiento ilegítimo de las condiciones en que se cumplía la privación de la libertad.

Asimismo, en esta sentencia los magistrados reafirmaron que “la regulación del trabajo intramuros exige el respeto de la legislación laboral y de la seguridad social y establece la deducción de aportes (arts. 121 y 129 de la ley 24.660)” (Considerando 2°). Resta entonces recordar que por aplicación del art. 9° LCT, rige el principio de la norma más favorable para el trabajador; con lo cual, en caso de duda sobre la aplicación de normas legales, ha de prevalecer la más favorable al trabajador.

*b) Postura de la autora*

Me encuentro en el deber de coincidir abiertamente con lo sentenciado en este caso por la Corte Suprema al dar adoptar la postura de prevalencia a las disposiciones de la LCT por encima de lo regulado por el dictamen 129/16 del Ente de Cooperación Técnica y Financiera (ENCOPE).

El derecho al trabajo se encuentra garantizado constitucionalmente y la LCT aglomera sendas disposiciones en pos de jerarquizar esta rama del derecho y dotarla de eficacia. En cuanto a mis consideraciones personales, me sumo a la postura doctrinaria de la Corte, por cuanto no se puede negar que por interpretación doctrinaria el dictamen en cuestión disiente largamente de las disposiciones madre en materia de remuneraciones.

El art. 103 LCT reconoce a la remuneración como un derecho fundamental del trabajador, concebida como la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. En tanto por aplicación del art. 9° LCT, rige el principio de la norma más favorable para el trabajador; con lo cual, en caso de duda sobre la aplicación de normas legales, ha de prevalecer la más favorable al trabajador.

En tono con ello, el caso en análisis pone en discusión una reducción de la remuneración percibida por internos de un centro de detención. Los mismo ejercían sus labores en dicha institución, pero darían curso a un *habeas corpus* tras denunciar un agravamiento en las condiciones de detención por haber sido sustancialmente reducido el

---

salario que percibían los internos que trabajaban en los talleres del establecimiento; esta disminución -según las autoridades penitenciarias, se debía a la aplicación del criterio fijado en el dictamen 129/16 del Ente de Cooperación Técnica y Financiera (ENCOPE), según el cual sólo se retribuían las horas efectivamente trabajadas.

Grisolia (2016) asume que el solo poner la fuerza de trabajo a disposición del empleador, hace al trabajador merecedor de la remuneración debida. A esto se le suma la postura de Elsa Porta (2015) quien critica la invisibilidad de los derechos laborales en el plano de los individuos encarcelados.

La sentencia de la CSJN (2020), “Internas de la Unidad n° 31 SPF y otros s/ habeas corpus”, aporta una mirada constructiva a lo atiente al contexto laboral de quienes se encuentran en prisión. Esta causa promueve la estricta valoración de los derechos de internos en pos de evitar un agravamiento en las condiciones de detención.

Con lo cual, no puedo menos que afirmar mi análoga postura a la sentenciada por la Corte, en virtud de otorgar a la LCT el debido reconocimiento, y lograr con ello evitar todo sesgo de *invisibilidad* (Balbín, 2015) que pueda significar un actuar ilegítimo de quienes deben ocuparse y/o preocuparse por resocializar al interno, en lugar de revictimizarlo.

## V. Conclusiones

- La toma de postura del máximo tribunal no deja sombra de duda respecto de que existe una superioridad en cuanto al jerarquía de la LCT respecto del dictamen 129/16 del Ente de Cooperación Técnica y Financiera (ENCOPE).
- Los derechos fundamentales del trabajador no pueden ser objeto de vulneración, por ende la inclusión social de quienes se encuentran trabajando en las cárceles debe ser tenida en cuenta.
- La vigencia de los principios rectores en materia de derecho laboral no debe ser puesta en duda, y con ello su aplicación y vigencia deben de mantenerse incólumes.
- Las cárceles no deben ser para castigo, el prisionero goza de protección en su ámbito laboral. En concreto, lejos aparentamos estar de un

---

sistema carcelario que refleje el contenido de la ley 24.660, y en ello recae la función de quienes formamos parte –de algún modo- del sistema jurídico.

Al parecer, un camino viable al que se podría apostar, sería la sindicalización de los trabajadores privados de la libertad. Esto sin duda, podría ser un paso esencial para lograr el efectivo ejercicio de los derechos y garantías reconocidos a estos trabajadores.

## VI. Referencias bibliográficas

### a) Doctrina

Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: ed. Astrea.

Balbín, A. (2015). El concepto de derecho del trabajo. *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. U.N.L.P.*, pp. 359-375.

Fernández Madrid, J. C. (1989). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. t. I, 1ª ed.* Buenos Aires: La Ley.

Grisolia, J. A. (2016). *Manual de Derecho Laboral (7ma edición)*. Buenos Aires: AbeledoPerrot S.A.

Porta, E. (2015). El trabajo intramuros de las personas privadas de la libertad. *Pensamiento Penal - Doctrina*, pp. 53-92.

### b) Jurisprudencia

CSJN, (2005). “Verbitsky, Horacio s/ hábeas corpus”, LL 2005-C 276 (03/05/2005).

CSJN, (2011). “Dessy, Gustavo Gastón s/ hábeas corpus”, Fallos: 318:1894 (01/11/2011).

CSJN, (2020). “Internas de la Unidad n° 31 SPF y otros s/ habeas corpus”, Fallo: 343:15 (11/02/2020). Recuperado el 20 de 04 de 2021, de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=756939&cache=1616548270609>

CSJN, (2021). “Procuración Penitenciaria de la Nación y otros s/ hábeas corpus”, Fallo: FBB 7825/2016 (08/04/2021). Recuperado el 20/04/2021, de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=759552&cache=1618076805321>

### c) Legislación

---

Ley n° 20.416, (1973). Servicio Penitenciario Federal. (BO 14/06/1973). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*

Ley n° 20.744, (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (BO 13/05/1976). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*

Ley n° 24.660, (1996). Ejecución de la pena privativa de la libertad. (08/07/1996). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*

Ley n° 26.485, (2009). Ley de Protección Integral a las Mujeres. (BO 14/04/2009). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*

Ley n° 26.994, (2014). Código Civil y Comercial de la Nación. (BO 01/10/2014). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*