

UNIVERSIDAD SIGLO 21

Trabajo Final de Grado - Manuscrito Científico

Carrera: Abogacía

Derecho Laboral en Ejecución Penal:

Remuneración versus Peculio

Condiciones de Trabajo

Antecedentes Penales versus Reinserción Laboral

Labor Law in Criminal Execution

Remuneration versus Peculium

Working conditions

Criminal record versus labor reinsertion



Julio César Grassi

Nº de Legajo: VABG 93902

Profesor Tutor: Mirna Lozano Bosch

Buenos Aires, junio 2022

Índice

Resumen y Palabras clave	2
Abstract y Keywords	3
Introducción	4
Métodos	11
Diseño de Investigación	11
El Enfoque de la Investigación es Cualitativo	11
Observación sin Experimentación	12
Una Investigación Transeccional o transversal sobre una Población Acotada	12
Resultados	12
La Remuneración Legal y el Peculio	12
Trabajo Forzado y Esclavo – Formación Laboral	16
Reinserción Laboral, Registro de Antecedentes. Proyecto de Bolsa de Trabajo para Condenados	19
Discusión y Conclusiones	22
Referencias	41

Resumen

Hablar de actividad en una cárcel es hablar de trabajo. El objetivo general de este estudio fue determinar las condiciones de trabajo de los presos en las cárceles, su influencia en la reinserción socio-laboral y establecer si se ajustan a la legislación vigente. Se utilizó un enfoque cualitativo y un diseño sin experimentación, realizado de manera transeccional sobre una población acotada. Se observó que, en los penales federales, la remuneración laboral se paga de manera legal con los aportes previsionales, aunque se verificaron causas judiciales de trabajo esclavo y sin condiciones de seguridad e higiene, corregidas por altos tribunales. En Buenos Aires, Santa Fe y Mendoza, la remuneración fue reemplazada por el peculio, que implica, pago informal. Córdoba remunera el trabajo de los internos de manera legal y llama peculio al pago de trabajos ocasionales. Existen leyes internacionales, nacionales y provinciales que favorecen la reinserción laboral mediante la contratación de liberados, incentivando a las empresas y al Estado a hacerlo. Concluimos que, sólo el trabajo legal intramuros que se iguala al realizado en libertad prepara eficazmente para una reinserción socio-laboral. El peculio es trabajo negro, ilegal y exiguo. Las condiciones de trabajo inseguro se dan por la precariedad de las instalaciones e instrumental en uso, sumado al pago irregular de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo. En Argentina, los antecedentes penales obstruyen la contratación de liberados, sumando estigmatización y favoreciendo la reincidencia.

Palabras clave

Trabajo. Cárcel. Salario. Trabajo negro. Derecho laboral.

Abstract

Talking about activity in a jail is talking about work. The general objective of this study was to determine work conditions of prisoners in jails, its influence in social-labor reinsertion and to establish if they are adjusted to current legislation. Qualitative approach was used and a design without experimentation, carried out in a transactional way on a limited population. It was observed that in federal prisons, labor remuneration is paid legally with pension contributions, although legal cases of slave labor and without safety and hygiene conditions were verified, corrected by high courts. At Buenos Aires, Santa Fe and Mendoza, remuneration was replaced with peculium, which implies informal payment. Córdoba remunerates the work of inmates legally and calls peculium to the payment of odd jobs. There are international, national and provincial laws which favor labor reinsertion through the hiring of released person, encouraging companies and the State to do the same. To conclude, only legal intramural work that is equal to the one done in freedom prepares efficiently for social-labor reinsertion. Peculium is black work, illegal and meager. Unsafe working conditions are due to precariousness of facilities and instruments in use added to irregular payment of the Work Risk Insurance Companies. In Argentina, criminal records obstruct the hiring of released, adding stigmatization and favoring recidivism.

Keywords

Worked. Jail. Salary. Black work. Labor law.

Introducción

Hablar de actividad en una cárcel es hablar de trabajo. Desde antaño se lo pensó trabajo correctivo o forzado. Hoy se lo asimila a la formación y a una buena salida encaminada hacia la reinserción social. El interrogante inicial que nos mueve es:

¿Podemos concebir en la ejecución penal, que las personas privadas de la libertad realicen trabajos remunerados igual que las personas libres y que al salir en libertad tengan el camino allanado para que, sin estigmas, logren “volver a empezar”, ejerciendo sus derechos laborales con un empleo digno?

La Ley Nacional de Ejecución Penal 24.660 promulgada el 19 de junio de 1996, y sus modificatorias, es la que rige sobre la ejecución de la pena privativa de la libertad. Fija, en el contexto de la progresividad de la pena, la temática del trabajo en las cárceles y habilita el pago de remuneración salarial legal a las personas privadas de la libertad (Cesano, 2020).

El Decreto 303/96 aprueba el Reglamento General de Procesados. Establece que en dependencias del Servicio Penitenciario Federal (SPF) debe haber una diferenciación de alojamiento y tareas entre penados y procesados (Art. 3). El trabajo remunerado constituye un derecho del interno procesado. Los que trabajen podrán tener beneficios adicionales (Art. 97).

La Provincia de Córdoba adapta la Ley 24.660 mediante el Decreto N°344/08 que aprueba el texto ordenado del reglamento de internos condenados.

Herranz (2020), escribió el artículo: “Condiciones paradójales en relación a trabajo en “proceso de salida” de dispositivos de encierro”, en el mismo, propone abordar las condiciones de “inclusión por medio del trabajo” en el progresivo camino de salida de la cárcel. Además, indaga sobre leyes de ejecución penal.

El régimen de ejecución de la pena privativa de la libertad para la Provincia de Mendoza nace en agosto de 1997 con la ley 6.513 –luego derogada-, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 228 de la Ley 24.660. Más tarde, la Ley 8.465 y su modificatoria, la Ley 8971, dejaron de lado la remuneración laboral, cambiándola por el peculio, en el marco del trabajo negro o clandestino. Ponen en claro que el detenido debe abonar de su peculio lo que el Estado gasta por su manutención dentro del establecimiento carcelario. Con relación a esto, Cesano (2020) refiere que, en la causa Peñaloza el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba (TSJ) señala, que dicho descuento, violaba el Art. 16 de la Constitución Nacional que proclama el “Principio de Igualdad”, por deducir

a los presos trabajadores y no a los que optaron no hacer labores, afirmando que: “La obligación de sostenimiento del Estado es para con todos los internos, trabajen o no” (T.S.J., Cba, S.nº 170, “Peñaloza, Luis Alberto”, Expte. “P”, 19/10, 28/7/2011).

La Provincia de Santa Fe también adhirió a la Ley 24.660 a través de la Ley Provincial 11.661, adaptándola a su política penitenciaria, sustituyendo la “remuneración al trabajo de las personas privadas de la libertad” por un “peculio estímulo”.

Auliu (2014), describe la doctrina internacional que apoya la buena práctica laboral de las personas privadas de la libertad. Afirma que la Organización Internacional de Trabajo (OIT, creada en 1919), máximo organismo internacional encargado de regir los cauces del derecho del trabajo, termina aboliendo el trabajo forzoso en sus convenios Nº29 y Nº105. La Ley Nº 27.252 (2016), aprobó el “Protocolo Relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso” (OIT, 1930).

Claus, Taboga, Navarro y Zuzulich (2019), estudiaron el tema de las unidades penitenciarias de Santa Fe desde una perspectiva de género y consideraron al trabajo actual dentro de la cárcel como un instrumento de corrección. En esta misma provincia, por Ley 9.907 del 25 de agosto de 1986, se constituye el Instituto Autárquico de Industrias Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe (IAPIP). Esta entidad coordina y planifica la terapia laboral penitenciaria (laborterapia).

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), es un tratado internacional adoptado en el año 1979 por Resolución 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Argentina adhirió a esta Convención en 1985, mediante la sanción de la Ley 23.179.

Zaffaroni y De Langhe (2016), exponen una resolución judicial que dispone que el régimen laboral para los convictos tenga idénticos derechos que los de una persona libre. Este fallo se basa en la reparación de daños por deterioro en las condiciones de detención, reclamados por los internos del CPF1 de Ezeiza, mediante un Hábeas Corpus Colectivo y Correctivo (CFCP, Sala II, 1/12/14, “Képych Yúriy Tibériyevich s/ Recurso de casación”. Causa nº 1318/13, elDial-AA8BCA).

Albrisi (2015) se manifiesta contrario a la mencionada sentencia, considerándola antojadiza e irresponsable. Cree que la situación de las personas privadas de la libertad debiera estar amparada por un régimen laboral especial, aunque aún no hay Ley al respecto.

Gual (2015), describe tres modalidades de trabajo bajo custodia en las unidades federales de Villa Devoto (CABA) y CPF1 (Ezeiza) y que son representativas de la forma que, según él, han asumido históricamente las relaciones laborales intramuros.

También Gual (2018), explora los efectos que el trabajo carcelario puede estar provocando en la gestión de intramuros. Presenta el modelo de “prisión depósito” de solo encierro y sin trabajo, para contraponerla a la modalidad de “prisión fábrica”, con trabajo entendido como correctivo e instrumento retributivo social. Destaca la función del Ente de Cooperación Técnica y Financiera del Servicio Penitenciario Federal (ENCOPE), que fue creado el 26 de septiembre de 1994, con el fin de mejorar y modernizar los talleres de laborterapia de los internos alojados en unidades del SPF.

Zerbino (2020) y Zerbino y Mollis (2020) muestran la situación de las cárceles de mujeres, resaltando la cruda realidad laboral intramuros y abordando temas como la resocialización y el acceso al trabajo como herramienta de integración social pos penitenciaria. Plantean la estigmatización de las mujeres al ser encarceladas y que deben tener acceso al trabajo de manera igualitaria a las trabajadoras libres.

El Convenio 100 de la OIT, celebrado en Ginebra en 1951, también trata el tema de género, manifestando la igualdad en cuanto a la remuneración por mano de obra masculina y femenina, para un trabajo de igual valor. Convenio 100 (OIT, 1951), aprobado por la Argentina por la Ley 11.595 de 1956.

En lo relacionado a los Antecedentes Penales (AP) que tendrá el condenado luego de su libertad, la República de Chile, en el Decreto Ley 409 (1932), busca una disminución de los años de inscripción en el registro, priorizando la reinserción laboral. Este decreto se complementa con el N°64 (1960) que reglamenta la eliminación de prontuarios penales, de anotaciones y el otorgamiento de certificados de antecedentes. En Argentina, estos trámites están contemplados en el Art.51 del Código Penal de la Nación (Ley 11.179 - T.O. 1984 actualizado) y en la Ley 22.117, de creación del Registro Nacional de Reincidencia y Estadística Criminal y Carcelaria.

Existen antecedentes internacionales y nacionales de leyes que apoyan la reinserción laboral de los liberados. En Uruguay existe la Ley 13.318 (1964), con sus decretos reglamentarios: Decreto 417/985 (1985), Decreto 253/013 (2013), que refieren al Patronato Nacional de Encarcelados y Liberados. También la Ley 18.489 (2009) que contempla facilidades de empleo para excarcelados a través de una bolsa de trabajo. La

Ley 2.208 de Colombia (2022), de “Segundas Oportunidades” y la Ley 14.301 (2011) de Provincia de Buenos Aires incentivan a las empresas a contratar liberados.

El Gobernador de Catamarca, Lic. Raúl A. Jalil, firmó el Decreto 373/22 de creación del Programa de Inclusión para Personas Adultas Privadas de la Libertad. En los considerandos destaca la importancia de allanar el camino para que los liberados puedan acceder más fácilmente a un trabajo formal. Reconoce en el trabajo el eje del tratamiento que persigue la reincorporación social del interno (Ley 24.660).

El Juez Mario Juliano (2015), como director de la Asociación Pensamiento Penal, elaboró, un innovador Modelo Penitenciario Alternativo (MPA), basado en la experiencia de la Prisión de Punta de Rieles en Uruguay (Tizano, 2018).

Oliveira Moyano (2013), centrándose en que el trabajo hace a la dignidad del hombre, destaca su importancia para la realización plena de los condenados al lograr la libertad. Aporta datos sobre cooperativismo carcelario y de liberados, muy importante para socializar responsabilidades y trabajo mancomunado eficiente.

En el marco de la Ley 20.337 (1973) de Sociedades Cooperativas, y por iniciativa de los internos de la Unidad 12 de Gorina, nacen, a partir de 2013, las cooperativas en los penales.

Teniendo en cuenta que toda acción tiene un sentido para el actor que la lleva a cabo y frente al panorama carcelario actual de Argentina, surgen las siguientes preguntas socio-jurídicas:

1.- ¿Cuál es el grado de legalidad con el que se realiza el trabajo en el contexto del encierro penitenciario? ¿Cómo se ajustan el peculio y la remuneración a la Ley 24.660?

2.- ¿Existe trabajo forzoso en los penales? ¿Se realiza capacitación profesional y laboral acorde a las exigencias del mercado de empleo?

3.- ¿Qué dificultades generan los Antecedentes Penales (AP) de las personas liberadas para entrar en el mundo laboral? ¿Existe legislación que promueva la reinserción laboral del liberado?

El problema: El trabajo en las cárceles parece llevarse a cabo en condiciones que difieren de las estipuladas en la legislación vigente tanto desde el punto de vista de las condiciones laborales como desde las retribuciones, seguridad social, etc. y parece no

haber suficiente contralor efectivo del cumplimiento de las leyes por parte del Poder Judicial, lo que puede dificultar la reinserción laboral y social del liberado.

El objetivo general de este estudio fue determinar en qué condiciones se realiza el trabajo en las cárceles y su consecuente influencia práctica en la reinserción socio-laboral del liberado. Establecer si las prácticas laborales se ajustan a la legislación vigente, desde la perspectiva del grado en que se respetan los derechos laborales en las poblaciones de las personas privadas de la libertad.

Los objetivos específicos son:

- 1-Establecer el grado en que el trabajo es legal en las cárceles.
- 2-Determinar si las condiciones de trabajo en las cárceles son las adecuadas para ayudar a la recuperación del sujeto privado de su libertad.
- 3-Analizar si la legislación vigente sobre trabajo en las cárceles resulta adecuada para la realidad actual del país y si cumple sus objetivos de reinserción socio-laboral del liberado.

En el marco doctrinal: varios son los tratados que comentan leyes de ejecución penal. En ellos se relevarán los comentarios referidos al derecho laboral.

1.-“Ley 24.660. Ejecución de la Pena privativa de la Libertad. Con las modificaciones de la Ley 27.375” (Cesano, 2020). Se comentan las leyes relacionadas con los derechos laborales en ejecución penal. Trae estudios jurisprudenciales como el Caso Pajón, por jornadas de trabajo parciales (T.S.J. Cba. “Pajón, Pedro Ariel”, SAC N° 2327191, 2/7/2015, Set. n°255), el Caso Hug por muerte de un interno trabajador (CSJN, Hug, Mario Alberto y otro c/EN – Servicio Penitenciario Federal s/ daños y perjuicios H. 93. L RHE 30/10/2018, Fallos 341:1414), Caso SUTPLA, por su pedido de reconocimiento (CSJN, “Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria e/ Estado Nacional - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación y otros s/ amparo, Expte., 841/2013 de fecha 10/11/15) y Caso Marti, por accidente de trabajo (Marti, Juan José. C/Superior Gobierno de la Prov. De Córdoba-Ordinario - Accidentes. [Ley de Riesgos] Expte. 3146916, Sent. N°359). Los juristas dejan claras las normativas que impulsan un trabajo en similares condiciones del trabajador libre. A partir de esta sentencia surgen las problemáticas de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) con la Ley 24.185 (1992), de negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional con sus empleados. En el ámbito

privado las entidades deben acordar con los sindicatos, aplicando la Ley 23.546 (CCT, 2004) y respetando la ley 25.674 (2002) de Asociaciones Sindicales.

2.- “Ejecución de la pena comentada por personas privadas de la libertad. Análisis de la Ley 24.660 y sus modificaciones” (Lamas y Pedocchi Weisser, 2021). Este estudio refleja las conclusiones de un seminario sobre el contenido de la Ley 24.660, con la participación de personas privadas de la libertad de la Unidad 48 de San Martín, Provincia de Buenos Aires. El Capítulo VII contiene las normas del trabajo y los respectivos comentarios.

3.- Zaffaroni y De Langhe (2016) dirigen el estudio llamado “Código Penal y normas complementarias. Ley 24.660. Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad”. Contiene comentarios y reflexiones sobre el tratamiento penitenciario en lo concerniente a los temas laborales en ejecución penal del Dr. Ricardo M. Pinto y del Dr. Julio Virgolini. También refiere al Fallo del “Caso Méndez, D. R. s/Rec. de Casación” (Fallos 334:1216 - 1/11/11) en cuanto a la “readaptación social del penado”, que la actividad laboral de la persona privada de la libertad constituye un elemento básico para lograr estos fines (Arts. 18 y 75, inc. 22, CN) y que pesa sobre el Estado el deber de custodia de aquellos que están sometidos a detención preventiva o condena. En este caso se declara la inconstitucionalidad del Art. 121 inc. “c” de la Ley 24.660, ya que, el Estado no puede transferir a los internos su obligación de manutención (Art. 18 de la C.N. y Tratados Internacionales), Reglas Mínimas sobre Tratamiento de los Internos (Naciones Unidas, 1997 y Reglas Mandela, 2018). Como caso de jurisprudencia de explotación y “trabajo esclavo” se cita la denuncia penal promovida por la Asociación Pensamiento Penal (2012) -a través de su director, el Dr. Mario Juliano-, cuyo fallo logró una condena por parte de la Sala III de Casación Penal de la Provincia de Buenos Aires. El caso es el de la Unidad Penal N°15 del Complejo Penitenciario de Batán, Mar del Plata. (TCPBA 7/3/12 “Detenidos Unidad 15 Batán s/ Rec. de queja interpuesto por Fiscal de Estado” Causa N°13.451, elDial-AA7447).

4.- Oliveira Buscarini (2020) es autor del tratado: “Ley 12.256 de Ejecución Penal Bonaerense (Modificatoria Ley 14.296)”. Remarca la importancia que tiene para los magistrados acercarse a las unidades penales ante las autoridades penitenciarias, para supervisar y verificar el no abuso de los empleadores sobre sus empleados, los “reos” [*sic*]. En el análisis del Art. 130, el autor expresa que, el contenido del mismo refiere a

la igualdad de condiciones laborales y remuneraciones de los ciudadanos libres con los detenidos, debiendo el SPB bregar por cumplir la norma y fortalecer el hábito de trabajo.

5.- Anitua (2019) es director del estudio “Antecedentes Penales, Trabajo e Inclusión Social” que ilumina el camino a transitar del condenado a partir de su liberación. Los AP y su publicidad, la reinserción socio-laboral y la deshonra de haber estado preso. Ejemplifica el tratamiento del tema en algunos países, los que confronta con la realidad argentina. Visibiliza el estigma del pos penado en el trato personal e internet. Se menciona, además, el Régimen de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) y la creación del Registro Nacional de Reincidencia y Estadística criminal y Carcelaria (Ley 22.117. y su Modificatoria -Ley 25.266-). La CSJN resolvió respecto de la responsabilidad de los buscadores de internet y afirmó, que la actividad de dichos buscadores está amparada por la “Libertad de Expresión” (CSJN, 340:1236, Gimbutas, Carolina Valeria c/Google Inc. s/daños y perjuicios, 12/9/2017).

6.- En doctrina propiamente laboral se suman los fundamentos de Grisolia y Peliza (2015), en el texto: “Derecho Individual del Trabajo en América Latina” y el “Manual de Derecho Laboral” (Grisolia, 2019). Se tratan diferentes Principios: 1) Principio protectorio, que emana directamente del Art. 14 bis, C.N. y es receptada en la Ley de Contratos de Trabajo N°20.744 (LCT, 1976) en su Art. 9, “in dubio pro-operarius”, tomando siempre para el trabajador la norma más beneficiosa. 2) Principio de irrenunciabilidad, porque son nulos los acuerdos entre partes que supriman o reduzcan los derechos de la LCT (1976). No se puede renunciar a un derecho. 3) Principio de no discriminación e igualdad de trato -haciendo prevalecer el mandato constitucional de “igualdad entre iguales en igualdad de situaciones”- y de salario -Art. 14 bis, al proclamar “igual remuneración por igual tarea” (Ley 11.595. Convenio 100 de la [OIT, 1951] sobre igualdad de remuneración). 4) Principio de justicia social (Art. 11, LCT, 1976). Consagra que, cuando una norma no se puede resolver por falta de leyes de contratos de trabajo o normas análogas, se decidirá de acuerdo a los Principios de justicia social, a los principios generales del derecho del trabajo y, en definitiva, a la equidad y buena fe. También se abren posibilidades formativas de trabajo: “Contrato de Aprendizaje”, “Contratos no Laborales”, las “Pasantías Educativas” -acorde a la Ley 26.427 (2008)- y las “Becas” (Grisolia, 2019).

7.- En el Cuadernillo 10 de la Procuración Penitenciaria de la Nación (PPN, 2017), se destaca la posición de dicha entidad en la temática del trabajo de las personas privadas de la libertad. También toman posición ante la adhesión a LCT (1976).

Métodos

Diseño de Investigación

Encaminando el estudio hacia el conocimiento causal, el alcance de la investigación es Descriptivo. En la búsqueda de rasgos en el fenómeno de ejecución penal y su tratamiento laboral, se describen:

- Los artículos pertinentes de las distintas leyes, los principios laborales que los contienen y las distintas experiencias de trabajo penitenciario internacionales, federales y provinciales.

- Las formas de encarar el pago de remuneraciones y peculio, los aportes y contribuciones, el pago de Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART), la seguridad social en el marco de un contrato de trabajo.

- Del condenado ya liberado, se especifican las características de los mecanismos adaptativos legislativos, encaminados a evitar estigmatización en el registro de AP.

El alcance Correlacional se dio a partir del relevo comparativo de diferentes textos de doctrina, jurisprudencia, tratados de comentarios de leyes de ejecución penal federal y provincial, investigaciones que tratan la problemática laboral desde la LCT (1976) en el contexto de ejecución penal.

El Enfoque de la Investigación es Cualitativo

La recopilación de datos se centró sobre una amplia bibliografía de comentarios de derecho laboral en ejecución penal. Se tratan de responder las preguntas planteadas a partir del cumplimiento o no de las normas que impulsan el trabajo legal en la etapa progresiva de ejecución de la pena en privación de libertad. También la verificación del cumplimiento del objetivo de reinserción socio-laboral, bajo la tutoría del Patronato de Liberados y leyes que promueven puestos de trabajo post penitenciario. Los textos contienen doctrina y explicaciones de personas privadas de la libertad ambulatoria, sobre la Ley de ejecución que los rige.

Observación, sin Experimentación

En cuanto al diseño de la investigación, fue de observación, sin realizar experimentaciones sobre el ámbito poblacional (clasificada como “no experimental”). El abordaje fue desde el análisis de la realidad, sin intervenir sobre ella. Se compararon legislación, jurisprudencia y textos acordes al tema.

Una Investigación Transeccional o Transversal sobre una Población Acotada

La investigación pone su mirada sobre una época. A partir del año 1996, en que se aprueba la Ley de Ejecución Penal Nacional N°24.660, el sistema penitenciario sale de su órbita exclusiva para ser constantemente supervisado por los Juzgados de Ejecución Penal. En esta época elegida, se incorporan los Derechos Laborales (CN Art. 14 bis, 1994) y (LCT, 1976), en concordancia con las nuevas leyes de la ejecución de la pena. Por eso esta es una investigación Transeccional o Transversal. Es sobre una población acotada, que es la de penales masculinos y femeninos sobre la que discurren los textos seleccionados que comentan las leyes correspondientes a este proceso. El contexto local es el de la Unidad 48, por el texto producido por los estudiantes de la Universidad de San Martín, privados de su libertad (Lamas y Pedocchi Weisser, 2021).

Resultados

La Remuneración Legal y el Peculio

Las máxima convención internacional que promueve el respeto de los derechos humanos a trabajar de “personas libres como en contexto de encierro”, es la OIT y fija en el Convenio N°100, la consagración de “la igualdad de remuneración”. Las modalidades de trabajo en los penales federales de Villa Devoto y CPF1 de Ezeiza: 1) El aprovechamiento de la mano de obra detenida en servicios que garanticen el desenvolvimiento del establecimiento carcelario; 2) la producción de bienes que adquiere la institución penitenciaria, para su propio aprovechamiento o de terceros; 3) su incorporación a actividades productivas a cargo de empresas privadas, que contraten previamente con la administración penitenciaria.

En el artículo 120 de la Ley 24.660, dice que el trabajo del interno privado de la libertad será remunerado, salvando lo mandado en el Art. 111 de la misma Ley, que obliga al preso, como deber solidario de convivencia, colaborar con la limpieza y mantenimiento

de los espacios comunes. Si el trabajo es hecho al Estado o una entidad de bien público, devengarán tres cuartas partes del monto del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM). Si los bienes y servicios son en favor de una empresa mixta del Estado (en convenio con privados o industria), su retribución será igual al salario de un trabajador libre. Consecuentemente, el Artículo 121 de la Ley 24.660 establece el destino y distribución del pago, deducidos los aportes de seguridad social:

- a) 10%: Para daños y perjuicios a la víctima.
- b) 35%: Aporte de alimentos a la familia.
- c) 25%: Gastos que causare el detenido.
- d) 30%: Fondo propio será percibido el mismo día de su libertad.

Esta disposición se encuentra plasmada de igual forma en el Art. N°11 del Código Penal. El inciso “c” del Art. 121 se cuestionó en el T.S.J. de Córdoba, el cual señaló en la Causa Peñaloza, que ello violaba el Art. 16 de la C.N. que proclama el “Principio de Igualdad” porque la obligación del Estado es para con todos los internos, trabajen o no, y esa deducción solo se hacía con los que trabajaban y no con los que no lo hacían (Peñaloza, L.A., Expte. “P”, 19/10, 28/7/11), (Cesano, 2020). El caso llegó a la C.S.J.N., en el Caso Méndez (Zaffaroni y De Langhe, 2016), quien declaró la inconstitucionalidad del Art. 121 inc. “c” de la Ley 24.660, argumentando que el Estado no puede transferir a los internos su obligación de manutención que le es propia como tal. (CSJN, “Méndez, Daniel Roberto”, s/ Rec. de casación, 1/11/11, M 821. XLIII, Fallos: 334:1216). Esta resolución se apoya en el Art. 18 de la C.N., Tratados Internacionales y Reglas Mínimas sobre Tratamiento de los internos (Reglas Mandela).

La Procuración Penitenciaria de la Nación, en su Cuadernillo 10 (2017), señala al trabajo de los internos como “trabajo productivo” y no como “laborterapia”, por considerar improcedente dicho término que alude a los tratamientos psicomotrices para personas con discapacidades mentales. Tampoco consideran adecuado el nombre “peculio” dado al dinero percibido por los internos que trabajan. También manifiestan que se debe pagar de acuerdo con LCT (1976). En agosto de 2012, un colectivo de trabajadores inició el trámite de inscripción gremial del Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria (SUTPLA) ante el Ministerio de Trabajo de la Nación. Aún sin resolución administrativa, el sindicato en CPF Devoto, CABA, fiscaliza las condiciones de seguridad e higiene en puestos de trabajo, hace reclamos y medidas de

acción directa, y es influyente para aumentar el nivel de ocupación laboral (Cuadernillo 10, PPN, 2017).

El Artículo 130 de la Ley 12.256 va en el mismo sentido del Art. 120 de la Ley 24.660, consagrando la igualdad entre trabajadores libres y en situación de encierro.

En la Provincia de Córdoba se adaptó la Ley N°24.660 (como lo pide su Art. 228), a través del Decreto N°344/08. La norma establece que el trabajo engendrado como actividad laboral, especializada y formativa es un derecho para el interno en pro de una adecuada personalización (sigue la línea el Art. 3 de la Ley N°24.660). En el Art. 6, se aleja del concepto dispuesto por la Ley Nacional de Ejecución Penal y aclara que el trabajo no generará relación laboral de empleo alguna, entre el interno y la administración penitenciaria o el gobierno de la provincia, sino que se hará en el marco de la relación de sujeción especial con origen en la ejecución de la pena. En el art. 14 proponen convenios con empresas o instituciones oficiales que den trabajo y, el valor agregado, de formación laboral. En cuanto a la retribución por los trabajos, en el Art. 15, se mantiene al lado del Art 120 de la Ley madre N°24.660.

El peculio en la Provincia de Córdoba, se otorga con la nominación “gratificación económica” o “pago estímulo” para aquellas tareas que ocasionalmente soliciten las autoridades del penal, diferenciándolas del trabajo remunerado legal. El importe del peculio será propuesto por el Servicio Penitenciario Provincial o el Ministerio de Justicia. El Decreto N°344/08 sostiene, en el Art. 17, el reparto de la retribución correspondiente al Art. 121 de la Ley 24.660 y dispone, en el Art. 18, que los fondos fijos se deben depositar en caja de ahorro. Cesano (2020) agrega que inicialmente, acorde a la Ley 24.660, debía depositarse en “plazo fijo”, pero fue imposible de implementar administrativamente por los vencimientos periódicos. Establece también, que lo devengado y retenido -propiedad del interno-, es “no cedible e inembargable”, como en la Ley Nacional. El ente generador y supervisor del trabajo es la “Dirección General de Tratamiento Penitenciario, Obras y Dirección de Trabajo, Producción y Comercialización”. El Art. 22, establece la sumisión a la Ley vigente en caso de muerte o enfermedades profesionales en la relación laboral (Ley N°24.557 de Riesgos de Trabajo, -L.R.T.-1995).

Según Claus et al. (2019), que basa su estudio en la Unidad Penal N°4 de mujeres (Santa Fe), el salario que perciben las internas no se rige acorde al sistema legal de la

LCT (1976). En esta provincia el IAPIP (1986) cumple en cierto modo el rol del ENCOPE (1994) en el SPF. El pago del ENCOPE es por remuneración. El IAPIP (1986) dejó de lado la remuneración para aplicar directamente un peculio para los pagos a trabajos de emprendimientos, que el mismo ente, implementa en penales femeninos o masculinos. En lo administrativo, el IAPIP (1986) reparte lo cobrado en bruto por las ventas de artesanías o manualidades, otorgando una proporción del 50% al penal y 50% a las personas privadas de la libertad. En el caso de unidades penales de mujeres, la lavandería trabaja con éxito para el barrio e instituciones locales. En tales circunstancias, el penal se reserva un 60% de lo recaudado bruto y a las internas que trabajan, se les devengan un 40%. El IAPIP (1986) comercializa la totalidad de la producción de las personas privadas de la libertad utilizando criterios de rentabilidad empresarial (Art. 2 de ley 9907).

En Provincia de Mendoza, los aportes económicos que se otorgan a los trabajadores privados de la libertad son realizados fuera del estatus laboral formal, a través del “peculio estímulo”. Del mismo, se le descuenta al interno lo que el Estado gastó en su manutención. El 17 de octubre de 2012 se promulga y publica en el Boletín Oficial la Ley N°8.465, en la que se dejó de lado la remuneración laboral en dicha provincia.

En la Provincia de Buenos Aires, acorde al Art. 130 de la Ley 12.256, se sostiene la remuneración legal y, paralelamente, se pagan los salarios por “costumbre”, en el sistema peculio (Lamas y Pedocchi Weisser, 2021). Hoy, el trabajo carcelario con compensación económica es una de las cuatro piedras basales del tratamiento de la resocialización de los condenados. Se le llama trabajo voluntario porque se accede a él libremente.

Herranz (2020), considera al trabajo como el medio de inclusión de los presos a la hora de salir de la cárcel y concluye que las prácticas son producto del “proyecto institucional de cada cárcel”. Cada establecimiento carcelario interpreta las leyes y las adapta (formal e informalmente) según sus propios reglamentos internos, desde sus prácticas -costumbres- y su historia.

Trabajo Forzado y Esclavo – Formación Laboral

En el pasado, el trabajo en situación de encierro era la “esencia del castigo” y la prisión contenía “esfuerzo humano cautivo”. El Convenio N°29 sobre el trabajo forzoso, fue aprobado por la OIT en Ginebra, el 28 de junio de 1930. Este, no prohíbe de ningún modo el trabajo penitenciario pero sí, en cambio, determina restricciones precisas al

respecto. Este trabajo solo puede imponerse por sentencia judicial a penados pero no a procesados. Las autoridades penitenciarias pueden supervisar la labor. El Convenio N°105 acepta que, haya empresas que empleen a detenidos, con su previo consentimiento, pero debe ser en las mismas condiciones que el trabajador libre. Este convenio fue adoptado en la Argentina por la Ley 27.252, como protocolo.

La única labor obligatoria en los penales argentinos es mantener la propia higiene personal y comunitaria. El Art.107 de la Ley 24.660, señala que el trabajo no se considera una parte integrante del “castigo”, ni se usa para hacer sufrir. No debe ser aflictivo, denigrante, ni infamante. La discriminación contra la mujer se hace presente en la Unidad N°4 de Santa Fe, sometiénolas a tareas de servidumbre focalizadas en el patriarcado y con aprendizajes estereotipados, condenados por el CEDAW y la Ley N°23.179, de Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Respecto a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, deben ser indemnizados conforme a la Ley vigente, igual que los empleos de los trabajadores en libertad, según señala el Art. 130 de la Ley 12.256. El Estado tiene el “deber de custodia sobre los internos” por lo que debe responder laboral e institucionalmente (CSJN, Méndez, 334:1216,1/11/11), (Zaffaroni y De Langhe, 2016). Así lo marca también la C.S.J.N., en el caso de un interno muerto dentro del CPF 1, donde impone el deber de resarcir daños por actividades ilícitas o lícitas lesivas (C.S.J.N, Hug, 341:1414, 30/10/2018), (Cesano, 2020). En este aspecto, el Art. 131 dispone que la indemnización que recibirá el interno, trabajador enfermo o accidentado, deba ser asumida por la A.R.T., por contrato de seguro obligatorio, según el Art. 3, Ley 24.557 de Riesgos de Trabajo (LRT, 1995).

El Tribunal unipersonal, Sala IV, Ciudad de Córdoba, “consideró Accidente de Trabajo” a las labores de un detenido que cocinaba dentro de un pabellón, en faenas con máquinas de carnicería, y que debía ser indemnizado por el Convenio Colectivo de los Carniceros 56/75, de Federación Gremial de la Industria de la Carne y Empresas Integrantes de la Industria de la Carne (Marti, Juan José. C/Superior Gobierno de la Prov. de Córdoba -Ordinario- Accidentes. [Ley de Riesgos] Expte. 3146916, Sent. N°359). Acorde a la Ley 23.546 (CCT, 2004), en sintonía con la Ley 25.674 (2002) de Asociaciones Sindicales (Cesano, 2020).

Para el tema del trabajo esclavo, se citan dos casos importantes jurisprudenciales: 1) En la Causa (CFCP Sala II, 1/12/14, “Képych Yúriy Tibériyevich s/ Recurso de Casación”. Causa 1318/13, elDial-AA8BCA), (Zaffaroni y De Langhe, 2016). En este primer caso se denunció que, en el Complejo Penitenciario Federal de Ezeiza, varias empresas conveniadas con el ENCOPE (1994) tenían a su cargo a trabajadores y trabajadoras privadas de la libertad con un pago de remuneraciones fuera de convenio laboral, recortes salariales arbitrarios y sin las ART pagas al día. La Sala II exigió, al CPF1 y al ENCOPE (1994), pagar todas la remuneraciones acorde a la categoría, sumándoles las no pagadas en el pasado, indemnizando al personal ya egresado. 2) El segundo caso, es una denuncia judicial de la Asociación Pensamiento Penal (2012) por trabajo esclavo con sustancias orgánicas tóxicas, sin las debidas medidas de cuidado para con los trabajadores de la Unidad N°15 de Batán, Prov. de Bs. As. (TCPBA 7/3/12 “Detenidos Unidad 15 Batán s/ Rec. de queja interpuesto por Fiscal de Estado” Causa N°13.451, elDial-AA7447). En esta unidad penal, se autorizó a que se radiquen diez empresas privadas y se dé empleo a unos 250 internos. En los convenios suscriptos, las patronales sólo se comprometían a pagar un canon mensual por el uso del espacio, a proveer a sus trabajadores de una ART y un salario simbólico (peculio), otorgando pequeños montos. El Fallo de la Sala III del Tribunal de Casación bonaerense, integrada por los Jueces Víctor Violini y Daniel Carral, obligó al Estado Provincial a proveer de obra social, ART, aportes jubilatorios y salarios, para los internos de la cárcel de Batán, acorde a la LCT (1976), rechazando la apelación de la Fiscalía de Estado que se opuso a cumplir con la resolución dictada por la Cámara de Apelaciones de Mar del Plata, que había determinado: “Que los internos del Penal de Batán eran sometidos a trabajo esclavo, sin ejercer o gozar de ningún tipo de derecho laboral ni cobertura social”.

Rige aquí el “Principio protectorio”. También se implementa el “Principio de justicia social”, teniendo como regla que, cuando una cuestión no se pueda zanjar por las normas de trabajo o leyes análogas, se resolverá conforme a los “Principios de justicia social” (Grisolia y Peliza, 2015). A su vez el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCCPP – Art. 8, inc. 8 letra a), fija posición contra el trabajo forzado.

El Art. 114 de la Ley 24.660, versa acerca de la importancia de la capacitación o formación laboral, a la que califica como objeto de especial cuidado. El objetivo es aprender técnicas y oficios que le permitan la reinserción laboral. El Art. 115 se propone

organizar sistemas de reconversión laboral, o sea, aprendizaje de las transformaciones del trabajo moderno para cuando recobren la libertad, en consonancia con sindicalistas y empresarios. También se abren posibilidades formativas de trabajo con instrumentos legales vigentes, como el régimen de “Contrato de Aprendizaje”, que es de naturaleza laboral; “Contratos No Laborales” para formar en diferentes Oficios; las “Pasantías Educativas” acorde a la Ley 26.427 (2008) y las “Becas”, que también se excluyen de la figura de Contrato de Trabajo (Grisolia, 2019). El Reglamento General de Procesados, Decreto 303/96 propone que a pesar de la provisionalidad de la estadía de los procesados en el penal, la capacitación laboral del interno sea objeto de especial cuidado. El aprendizaje de oficios debe ser acorde a sus condiciones y sus actividades futuras en libertad. Se promueve la organización de sistemas y programas de reconversión laboral, que realizarán con participación concertada de las autoridades laborales y sindicales (Art 101). También sostiene que el trabajo remunerado es un derecho del interno (Art. 97-98). Tiene en cuenta las "Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos". Los Art. 114, 115 y 116 de formación profesional, en la Ley 24.660 indican el ideal de los talleres de aprendizaje laboral. En la Unidad 48 de San Martín los cursos de capacitación tienen baja calificación o son obsoletos para proyectarse en actividades productivas y mercantiles, una vez en libertad. Por ejemplo, realizaron talleres de armado de narices para payaso, confección de bolsas de papel con técnicas en desuso y ensamble de broches para tender ropa. Pocos son los talleres de parquización, armado o rebobinado de motores, electricidad, cocina y carpintería. En los emprendimientos de las cárceles federales, se trabaja con maquinarias que ya están superadas, en instalaciones inadecuadas y precarias.

El ex Juez de Necochea, Mario Juliano creó el Proyecto “Modelo Penitenciario Alternativo”. En ese formato, plantea el modelo de “Cárcel de Máxima Confianza”, poniendo en práctica la experiencia de la “Prisión de Punta de Rieles” en Uruguay la que en 40 hectáreas los presos viven en comunidades y trabajan con todos los requisitos de la Ley, lo que originó un clima ajeno al de trabajo–correctivo, promovido en otras épocas. “Construcción de ciudadanía y restitución de derechos” son el norte que marca Juliano, desmilitarizando los penales, dejando la guardia penitenciaria únicamente en las periferias y solo como último recurso. Esto permite que surja un ambiente lo más parecido posible “a la calle”, término con el que los presos llaman a la vida extramuros. Esta nueva dinámica hace funcionar los talleres laborales con un equipo de expertos profesionales.

Reinserción Laboral. Registros de Antecedentes. Proyectos de Bolsa de Trabajo para Condenados

El fortalecimiento de vínculos familiares y la inclusión laboral para personas que han cumplido algún tipo de pena, es abordado de diferentes maneras según el Estado o provincia de que se trate.

En Estados Unidos la segregación laboral para los condenados liberados es aceptado como una barrera para desalentar el delito. Los Registros de AP siempre han sido públicos, se mantienen vigentes por 110 años y se puede acceder a ellos por internet. Consideran la condena como el pronóstico de un comportamiento futuro. Se aplica la Ley Megan, que dictamina que: Si en un distrito se aloja un condenado recientemente liberado se debe avisar a los residentes. Más del 75% de los Estados norteamericanos tienen numerosas restricciones de empleos para ex detenidos penados (Anitua, 2019). En Argentina, la Sentencia del CSJN, (Gimbutas, 340:1236, 12/9/2017) habilitó las búsquedas en Google, aunque generen daños y perjuicios a la imagen, dando primacía a la “Libertad de Expresión”.

En España, el Registro Central de Penados (R.C.P.) es único. En el preámbulo de la reforma penal de 1983, se dispone que el R.C.P. no es público y que solo se puede dar informaciones del mismo a los jueces y por excepción, en los casos que lo disponga la Ley (Art. 118, CP, España). Para trabajar en el sector público, no se deben tener AP. Otros países: Estonia mantiene los registros de AP por un año, Australia por 105 años y en República Checa son 100 años. En El Salvador, se mantienen un año. En Honduras y Colombia, los AP se borran cuando se cumple la pena (Anitua, 2019).

El vecino país de Chile, mediante los Decretos Ley N°409 y Supremo N°64, permite que el liberado inicie un trámite tendiente a eliminar sus AP, siempre que cumpla con ciertos requisitos durante dos años. Esta norma extranjera, da la posibilidad de borrar los AP de una persona, lo que permite que pueda acceder a puestos de trabajo que serían excluyentes para las personas que los tienen. En el país trasandino, existen dos procedimientos para obtener la eliminación de AP: A- Por un lado, el Decreto Ley N°409 que, en su artículo 1°, dice: “Toda persona condenada y en condiciones de aplicarle la Ley, tendrá derecho después de dos años de cumplida su pena, si es primera condena, y de cinco años, si es reincidente” (Decreto Ley N°409, Chile, Art. 1°). B- La otra forma consiste en estar incluido en alguno de los casos del Art. 8, del Decreto Supremo N°64

del Ministerio de Justicia. Reglamenta la eliminación de prontuarios penales y de anotaciones. Aquí se incluye la eliminación de AP de una causa o de todo el prontuario penal.

En el caso del Derecho Argentino se prevee la eliminación de AP, que procede de oficio, cuando se cumplen los diez años desde la sentencia para las condenas condicionales; cuando se hayan cumplido los diez años desde su extinción, para las demás condenas a penas privativas de la libertad y cinco años desde la extinción, para las condenas de multa e inhabilitación (Art. 51 CP). Así, cada vez que se forma causa contra una persona, el órgano judicial interviniente, informa al “Registro Nacional de Reincidencia”, creado por Ley 22.117 y reformado en Ley 25.266 (B.O. 21/7/2000). En este registro queda consignado el AP, si finalmente aconteciera la sentencia firme. Todo juzgado del país debe pedir al registro los AP, antes de emitir un fallo. Caducados los mismos, los jueces pueden requerirlos, excepcionalmente, por resolución fundada.

En 1934, la República Oriental del Uruguay crea, a través de un decreto, una Institución para “readaptar socialmente” a las personas que hayan delinquido. Se trata del Patronato de Encarcelados y Liberados que está bajo la órbita del Ministerio del Interior. En 1964 se promulga la Ley 13.318, que en su Art. 94, atribuyó al Patronato Nacional de Encarcelados y Liberados, el cometido de contribuir a la readaptación social de quienes han transgredido la Ley penal y cumplan alguna condena. Esta ley tiene una primera reglamentación, el Decreto 417/985 del año 1985, que se centra específicamente en su Art. 94. En esta, describe y reglamenta todo lo relacionado al funcionamiento del Patronato de Encarcelados y Liberados de Uruguay (finalidad, funciones, dependencia, etc.). En 2013 se promulgó su segunda actualización a través del Decreto 253/013. En su Art. 6 inc. “a”, dice que su misión es la asistencia moral y material de encarcelados y liberados, como así también de sus familiares, para ayudar a tramitar documentación personal, conseguir vestimenta, trabajo, alojamiento provisorio y sustento durante los primeros días de vida libre. Suma también el apoyo económico con préstamos no reintegrables y asistencia en la salud. Hay otra Ley uruguaya que promueve el trabajo, la 18.489 (2009), que en el Artículo 1º, habilita a este Patronato a otorgar becas de trabajo a encarcelados/as que gocen de salidas transitorias laborales, a liberados/as y sus cónyuges. Involucra a la familia en el afianzamiento laboral. En el Art. 2º, da prioridad

en la bolsa de trabajo para quienes tengan hijos menores de edad a cargo. También se promueve un cupo de liberados para trabajar en obras de licitaciones públicas.

En Colombia, el 17 de mayo de 2022, se promulgó la Ley 2.208, por medio de la cual se establecen incentivos económicos a personas jurídicas (empresas y cooperativas). Estos incentivos, refieren a aportes correspondientes a las Cajas de Compensación Familiar para fortalecer el acceso al empleo y a la capacitación profesional y laboral de la población pos penada. Estos beneficios abarcan a condenados todavía presos con permiso de trabajo, a los que gozan de libertad condicional o suspensión provisional de pena con autorización de trabajo. La Ley instituye beneficios tributarios, económicos, corporativos, que impacten positivamente en la estructura de costos de las empresas, con relación a la contratación de este tipo de talento humano. Los reincidentes no podrán acceder a este beneficio. El estímulo hacia la empresa contratante se aplica si emplea desde el 1 al 15% de la masa total de trabajadores. La empresa que quiere poseer el sello “Segundas Oportunidades”, deberá tener más de 100 trabajadores. También avanza en favorecer la contratación de personas liberadas con enfoque de género y sin discriminación. (Ley 2.208, Colombia, Arts.1, 2 y 6, 2022).

En el ámbito nacional, la Ley bonaerense 14.301, establece que todo ente público provincial está obligado a contratar condenados liberados en una proporción del 2% del personal. Asimismo, debe otorgarse a los empresarios y comerciantes el estímulo de bonificar parte del impuesto a los Ingresos Brutos por contratar a ex detenidos. La Ley uruguaya N°18.489 y la Ley bonaerense N°14.301 son modelos en los que se basa el Decreto 373/22 del Poder Ejecutivo de la Provincia de Catamarca, para la creación del “Programa de Inclusión para Personas Adultas Privadas de la Libertad”. En este decreto se señala que se debe disminuir la vulnerabilidad laboral y para ello evitar que sea obligatorio presentar certificado del registro de AP.

Discusión y Conclusiones

De acuerdo con los contenidos relevados y analizados, se interpreta que en la progresividad de la pena el trabajo legal, o sea con remuneración acorde al Art. 120 de la Ley 24.660, se opone al peculio, que se trata de un pago informal y confuso en el contexto de un trabajo negro o clandestino, sin posibilidad de ser controlado administrativamente. El Convenio sobre Igualdad de Remuneración de O.I.T. (1951), establece el “Principio

de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina”. A su vez, nuestra Constitución Nacional en el Art. 14 bis consagra una retribución justa, el SMVM, e “Igual remuneración por igual tarea”. En esa línea se encuentra el “Principio de no discriminación e igualdad de trato”, que hace alusión a “la igualdad entre iguales” en lo referente a salarios. La paridad y equidad no se trata solo respecto al género, sino también a la situación de encierro del preso, entre otros grupos sociales. En este sentido la LCT (1976) en su Arts. 17 y 17 bis, prohíbe la discriminación por razones religiosas, políticas, de sexo, edad o gremio. A su vez, en el Art. 74 de dicha Ley, se obliga al empleador a pagar la remuneración al trabajador en las condiciones que establece la Ley. Los Arts. 120 de la Ley 24.660 y 130 de la Ley 12.256, coinciden en que los trabajadores privados de la libertad deben percibir la remuneración salarial en los términos de la legislación laboral vigente. Según el análisis de Cesano (2020), se puede establecer un sueldo menor con jornadas reducidas como en el trabajo libre (Art. 92 ter, LCT, 1976). El TSJ de Córdoba señala en el Caso Pajón (2015) que en una jornada de trabajo por tiempo parcial es posible fijar una retribución proporcional al monto determinado en el Art. 120 de la Ley 24.660 (T.S.J. Cba. “Pajón, Pedro Ariel”, SAC N°2327191, 2/7/2015, Set. n°255).

En tanto, Oliveira Buscarini (2020) plantea que debe existir igualdad laboral con el resto de la población libre. Comenta, que en un determinado Penal (que no identifica), se retiraron ocho de diez empresas que daban trabajo a los presos, por haber sido intimadas por la justicia laboral a pagar aportes previsionales. Si bien Oliveira Buscarini (2020) valora el contenido del Art. 130 de la Ley 12.256, también opina que los órganos del Estado debieran haber intervenido para mantener la importante fuente de trabajo. En este sentido, el Decreto 373/22 de Catamarca, crea el “Programa de Inclusión para Personas Adultas Privadas de la Libertad”, en el que exime del impuesto de ingresos brutos a las empresas o personas que instalen actividades comerciales, industriales o de servicios dentro de las instituciones penitenciarias y otorguen empleo genuino a las personas en contexto de encierro.

En Lamas y Pedocchi Weisser (2021), afirman que el trabajo no tiene como finalidad dar beneficios a algunos y menos aún, castigo para otros. Esa pseudo motivación fue instaurada por el sistema anterior a la Ley 24.660 y aún permanece por costumbre. Muchas veces, sobre todo donde no se paga remuneración, el trabajador privado de la libertad siente que su retribución es lograr los beneficios en la progresividad de la pena,

como: régimen abierto, salidas transitorias, condicionales o asistidas (Ley 24.660 y Ley 12.256). Por eso, Lamas y Pedocchi Weisser (2021), hablan de beneficios y castigos. En la Unidad 48 hay mil presos, de los cuales solo trabajan noventa y ocho por falta de cupo laboral. También afirman que de la remuneración fijada en el Art. 120 de la Ley 24.660, los descuentos fijados en el Art. 121 son inconstitucionales. Agregan que el Art. 14 bis de la CN dispone que un trabajador no perciba menos que el SMVM. El preso es trabajador igual que el trabajador libre y por lo tanto no puede otorgársele las tres cuartas partes del SMVM discriminando legislativamente el trabajo de la persona privada de la libertad (Art. 120, Ley 24.660), (Lamas y Pedocchi Weisser, 2021). Respecto al peculio, de uso generalizado en Provincia de Buenos Aires, señalan que el pago resulta ser similar a lo que un padre o madre dan a sus hijos para sus gastos, lo que implica paternalismo, pero que nada tiene que ver con un sueldo. El poco dinero que se devenga, el SPB lo ahorra sin intereses hasta que el trabajador salga en libertad. En los penales federales, el ENCOPE (1994) da trabajo y a la vez audita, siendo estas, dos funciones incompatibles (Lamas y Pedocchi Weisser, 2021). En la mayor parte de las cárceles nacionales, a diferencia de las provinciales (salvo Córdoba), se paga acorde a las Leyes 24.660 y 20.744 (LCT, 1976), pero no hay cupo laboral suficiente para todos los internos. El nivel de ocupación en la Unidad Penal Federal de Devoto es del 44% y el del CPF 1 de Ezeiza es del 46%, (Gual, 2015). En el año 2020 un preso, en la Unidad Penal N°48 de la Provincia de Buenos Aires, estaba devengando por mes un salario de \$50 a \$700 como máximo, siendo que, el “Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el SMVM”, habían determinado que debía otorgarse a todo trabajador un monto no menor a \$20.587,50, a partir del 1° de diciembre de 2020 (Lamas y Pedocchi Weisser, 2021).

Según Claus et al. (2019), el peculio en los penales de la Provincia de Santa Fe se paga a través del IAPIP (1986), que comercializa toda la producción de bienes y servicios de las personas santafesinas en contexto de encierro, con criterios de rentabilidad empresarial (Art. 2, Ley 9.907, 1.986, Legislatura de Santa Fe). Se da una verdadera sociedad con las personas detenidas, pero de tipo asimétrico, porque el administrador es el “socio Estado” y es incompatible actuar simultáneamente como veedor y asociado.

En Pedocchi y Weisser (2021), señalan que en los penales no hay lugar para el trabajo benévolo ni para la laborterapia. La Procuración Penitenciaria de la Nación

(Cuadernillo 10, PPN, 2017), señala que el trabajo de los internos debe ser productivo y no “laborterapia”. Considera inadecuado dar el nombre “peculio” al dinero percibido por los internos que trabajan. Reafirma que no se debe pagar con el peculio sino como marca la Ley 24.660 y Art. 124 de la LCT (1976). Esta Ley en su Art. 14, dictamina que es nulo todo contrato laboral simulado, considerándolo un fraude. Igualmente, la norma rige a pesar del fingimiento. En esta línea se encuentra el peculio como simulacro de remuneración. En el Art. 12, se invalida toda convención de partes donde el empleado renuncie a sus derechos laborales. En la relación detenido-jefe de administración penitenciaria, se impone la fuerza de su guardián, pero en la revisión de lo acordado, solo se hace valer la Ley. En caso de disyuntiva, se aplica el principio “in dubio pro operarius”, aplicando la norma más beneficiosa para el trabajador (Art. 9, LCT, 1976).

Apoyándose en el Art. 14 bis de la Constitución Nacional que indica que toda persona trabajadora tiene “derecho a asociarse con fines útiles”, internos trabajadores de la cárcel de Villa Devoto, pidieron la inscripción del Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria (S.U.T.P.L.A.), (Cuadernillo 10 PPN, 2017). La CSJN dispone, que el derecho inherente a la organización sindical está supeditado al requisito de la simple inscripción de la entidad gremial en un registro especial, que se cubre con la registración, y no con la mera solicitud de inscripción, como es el caso de S.U.T.P.L.A. (CSJN, “Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria e/ Estado Nacional - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación y otros s/ amparo, Expte., 841/2013 de fecha 10/11/15).

Zerbino (2020) también critica identificar el trabajo de las mujeres con laborterapia. Agrava esa posición degradante el hecho que se siga estigmatizando a la mujer (CEDAW, Ley 23.179), tomando como trabajo carcelario la limpieza, las manualidades, la costura y lavandería, roles domésticos que les impide elevar la mirada hacia una reconversión al trabajo moderno, como afirman Zerbino y Mollis (2020).

Llama la atención que Gual (2015) confunda peculio con remuneración, como si fueran sinónimos, siendo que su estudio versa sobre dos penales federales donde se paga con remuneración. Afirmó algo que compatibiliza dos términos opuestos y es que las actividades laborales, asignadas a los detenidos bajo custodia del SPF, son remuneradas a través de una contraprestación dineraria denominada peculio, utilizando el SMVM

como base de cálculo. Estos conceptos podrían ser aprovechados por quienes quieren pagar de manera ilegal o “en negro”.

Por otra parte, Auliu (2014), considera que el peculio y el salario son sinónimos y que ambos se refieren a lo pedido por el Art. 120 de la Ley 24.660.

La remuneración está legislada en el Art. 103 de LCT (1976), como contraprestación que debe percibir un trabajador en virtud de un contrato previo de trabajo. El Art. 103 bis, suma a la misma los beneficios sociales que tienden a mejorar la calidad de vida del empleado y su familia. En el IAPIP (1986) de Santa Fe, suelen pagar la “utilidad” en el trabajo desde el peculio.

El Dr. Julio Virgolini, en Zaffaroni y De Langhe (2016), critica el término “tratamiento” carcelario refiriendo que los presos no son enfermos. Considerar a la prisión como lugar de readaptación, es como rotular a las personas privadas de la libertad como poseedoras de un trastorno madurativo. En la ejecución penal más bien se habla de reinserción social (Art 1, Ley 24.660) y tiene como objetivo central que el condenado adquiera la capacidad de comprender y respetar la Ley, la gravedad de los actos delictivos y de la sanción impuesta, procurando su adecuada inclusión social.

Herranz (2020), analiza que las prácticas laborales son producto del proyecto institucional “de cada cárcel”, las que interpretan y adaptan la Ley a su manera y a sus reglamentos internos, desde sus prácticas -costumbres- y su historia. Esta usanza termina retrotrayendo las actividades laborales a los resabios de las prácticas previas al advenimiento de la Ley 24.660. Así, el trabajo legal desaparece y se impone el peculio que no tiene estructura laboral, sino de trabajo clandestino y más bien, dádiva o propina. A este respecto, Herranz (2020) opina que, de este modo, se construyen conductas sociales similares a la lógica de la meritocracia o la “beneficencia”, creando un “mercado institucional de beneficios”. La beneficencia lleva a vivir en la mendicidad constante para sobrevivir al encierro.

La Provincia de Mendoza, en la reforma de la Ley N°8.465 de Ejecución Penal, renunció al trabajo remunerado, adoptando un peculio estímulo por ventas de productos a terceros. Lo recaudado es resguardado para liquidarlo al egresar el condenado hacia la libertad, descontándole roturas intencionales a las instalaciones y gastos de manutención (Art. 17, inc. f. Ley 8.465). Esta Ley reformada también pone su acento en la generación de hábitos laborales y formación profesional, pero elimina totalmente los dictados de la

Ley 24.660 en su Art. 120, sustituyendo la remuneración por retribución. Se paga con peculio estímulo. Se fortalece la autogestión y la responsabilidad del interno en sus actividades, pero el pago es informal.

La Provincia de Córdoba, a través del Decreto 343/08, adhiere a la Ley 24.660 con alcances y limitaciones, que establece en Art. 1 de este Decreto. El “Reglamento de Trabajo y Producción para los Internos” está en el Anexo V. Coincide, en la manera de organizar el trabajo, con la mayoría de los artículos de la Ley 24.660, pero logra una síntesis entre remuneración y peculio que otras leyes no obtuvieron. El Art. 15 pone en claro que los internos que trabajan en actividades productivas de bienes o servicios recibirán un salario en las condiciones del Art. 120 de la Ley 24.660 y agrega que, cuando la autoridad penitenciaria les requiera un trabajo especial acotado a la cárcel y éstos no tengan otros compromisos laborales, se les dará una gratificación económica o pago estímulo (peculio). De esta manera la Provincia de Córdoba soluciona un problema que subsiste en las Provincias de Buenos Aires, Santa Fe y Mendoza donde se paga solo con peculio, o los penales federales donde se confunden los pagos de producciones con remuneración y con gratificaciones, sin aportes previsionales. Este artículo 15 puso fin en Córdoba al avance de la informalidad laboral en las cárceles, aunque hay cupos limitados para poder trabajar.

Albrisi (2015) hace hincapié en el ruido que generó el Fallo de la Sala II de la Cámara Federal de Casación Penal en autos Képych Yúriy Tiberiyevich (2014). El Fallo favorece a los reclusos de la Unidad Residencial V del CPF 1 de Ezeiza. En concreto, la decisión de la Justicia dispuso que se cree un régimen laboral para los convictos con idénticos derechos que los de una persona libre, logrando con ello que los encarcelados que trabajan también gocen de aguinaldo, vacaciones y demás derechos en los términos previstos por los Arts. 103, siguientes y concordantes de LCT (1976). La opinión de Albrisi (2015) es que la resolución es antojadiza e irresponsable. Sostiene con convencimiento que la ley 20.744 no ampara bajo sus normas a las personas privadas de la libertad que eligen voluntariamente trabajar. Cree que la situación de los presos debiera estar amparada por un régimen laboral especial. El letrado manifiesta que, en la Provincia de Córdoba, condenados federales y provinciales, conviven en los mismos pabellones, por lo que, de acatar esta jurisprudencia, habría algunos internos trabajadores con un tipo de régimen y otros con uno diferente. Omite Albrisi (2015) señalar lo normado en el Art.

15 del Decreto 343/08. Con relación a ello, Cesano (2020) establece que el trabajo penitenciario tiene características peculiares que lo diferencian realmente de los trabajadores libres (hábitos laborales, capacitación y creatividad). Así lo determinó la Corte Suprema de Justicia de Santa Fe, que enfatiza la particular naturaleza del trabajo intramuros (Art. 108, Ley 24.660). También afirma que el peculio no es lo mismo que la remuneración de la LCT (1976), porque es un “estímulo para que el preso realice tareas” en aras de lograr los fines de la pena. (C.S.J. Santa Fe, Habeas Corpus Colectivo y Correctivo interpuesto por los Doctores Gabriel Ganón y Sebastián Amadeo en favor de todas las personas privadas de la libertad en las cárceles de la Circunscripción N° 1, Expte., C.S.J.N., C.U.I.J. N° 21-00510800-1, 21/08/18).

Cesano (2020) se diferencia de Albrisi (2015), estableciendo que el régimen laboral especial ya fue creado y está desde el Art. 106 al Art. 132 de la Ley 24.660, delimitado bajo la idea de actividad laboral. Para los internos que trabajan para particulares debe regir el derecho laboral común. Ante los vacíos legales, se puede recurrir a la legislación laboral, en tanto se admitan las particularidades del trabajo penitenciario.

Al respecto, Lamas y Pedocchi Weisser (2021), comentando el Art. 107 de la Ley 24.660, expresan que por la naturaleza de la cárcel no se pueden hacer descuentos punitivos laborales cuando el trabajador privado de la libertad tiene audiencias judiciales, recibe visitas familiares, va a la escuela o exhiba certificado médico que justifica reposo. Aquí corresponde aplicar el Principio protectorio, ya que el trabajo tiene protección de la Constitución, Art. 14 bis y las leyes (Grisolia y Peliza, 2015). Esta interpretación da la razón a Albrisi (2015) y a Cesano (2020), que consideran que el régimen laboral de un preso debe ser especial, contrario a lo que mayormente opinan los comentarios de Lamas y Pedocchi Weisser (2021), salvo el análisis del Art.107.

El Decreto 303/96 (Reglamento General de Procesados), sostiene que un interno procesado, detenido aparte de los penados, tiene derecho para acceder a un trabajo remunerado. El Ministerio de Justicia - Secretaría de Política Penitenciaria y de Readaptación Social reglamenta los beneficios adicionales para los procesados que trabajen (Art. 97). Tenderá a que mantenga o adquiera hábitos de trabajo (Art. 98).

Las Reglas Mandela datan de 1955 y fueron reformadas por la Asamblea de las Naciones Unidas (ONU, 2015). Su Art. 2 afirma que los reclusos deben sostenerse con el fruto de su trabajo.

Dando cierre al primer objetivo de estudio, se puede concluir que el trabajo legal en los penales, reflejado en el Art. 120 de la Ley 24.660, es el que respeta la remuneración y aportes previsionales fijados en LCT (1976) y sus modificaciones. No deben ser considerados legales los pagos en peculio, por ser arbitrarios. Igualmente, la relación laboral se da por existente (Art. 9, 12 y 14 LCT, 1976). Reafirma la ilicitud de este medio de pago informal, el hecho que la palabra peculio no figura ni una sola vez en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT, 1976) ni en la Ley de Riesgo de Trabajo (LRT, 1995) y actualizaciones. En la Provincia de Córdoba llegaron a la síntesis de realizar la remuneración a quienes trabajan por contrato del Estado o privado, a la vez que se paga con el llamado peculio, a las tareas especiales que el penal necesite de manera temporal, como por ejemplo, destapar una red de desagüe (Decreto N°344/08, Anexo V, Arts. 15 y 17). Acerca del planteo de crear una Ley especial de trabajo de personas privadas de la libertad, que hacen Albrisi (2015) y Cesano (2020), resulta innecesario porque el derecho del trabajo da otros instrumentos. Se encuentra creado como gremio propio el Sindicato de los Trabajadores Privados de la Libertad (SUTPLA), (Cuadernillo 10 PPN, 2017). En un futuro, si son inscriptos, pueden hacer un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT, 2004) fijando las particularidades propias del trabajo en contexto de encierro, como por ejemplo, no descontar haberes por visitas familiares, por entrevistas con los Jueces, etc. Este convenio lo pueden hacer con el servicio penitenciario o con el Ministerio de Justicia, Ley 24.185 (CCT, 1992), de negociaciones colectivas que se celebren dentro de la Administración Pública. Así, los internos que trabajen para entes privados, tendrán las prerrogativas que le apliquen los convenios colectivos correspondientes a la tarea propia de su gremio. Los entes del ámbito privado acordarán con los sindicatos (ley 23.546, CCT, 2004), acorde a la ley 25.674 (2002) de Asociaciones Sindicales.

Hasta tanto se llegue al convenio, los problemas deben resolverse desde los “Principios Generales del Derecho”.

Cuando se habla de las condiciones de trabajo se refiere a que no son solamente preparatorias a un futuro laboral en libertad, sino que deben ser las de un trabajo real, protegido por la Ley, en la posible vulnerabilidad de la detención. Los Arts. 130 a 132 de la Ley 24.660 velan por los derechos a la salud, seguridad personal y capacitación para prevenir accidentes de los internos trabajadores. Con relación a este tema, Lamas y Pedocchi Weisser (2021), señalan que en unidades federales los accidentes de trabajo y

enfermedades laborales son normalmente atendidos, aunque categorizan de “nebulosa” la prevención de estos. Los internos suelen desconocer sus derechos por no haber trabajado en blanco antes de ser detenidos o tienen miedo a reclamar por temor a recibir reprimendas de las autoridades penitenciarias. En general, si no se reclama, se incumple con la Ley de Riesgos de Trabajo (LRT, 1995) y la Ley de Régimen de Ordenamiento de la Reparación de los Daños derivados de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales N°26.773 (2012). En la mayoría de los casos, ante una enfermedad profesional o accidente laboral, el SPF envía al trabajador a centros médicos propios, sin aviso a la ART. A su vez la misma aseguradora, contratada por el SPF, normalmente incumple con la información al trabajador acerca de sus derechos y obligaciones. Tampoco observa el registro debido a los lugares de trabajo para disminuir los riesgos. La ART no es controlada por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT) ni la Superintendencia de Seguros de Nación (SSN). Los trabajadores presos no tienen el carnet para llamar a la comisión médica de la aseguradora por lo que deben pedir al SPF que lo haga. La realidad supera lo que debe ser y los internos suelen ser presionados a desistir en su reclamo. El Art. 7 de la LCT (1976), resuelve que en ningún caso se deben pactar condiciones perjudiciales para el trabajador. Los trabajadores privados de la libertad ni siquiera conocen la Ley 27.348, complementaria de la LRT (1995). Esta norma establece que las comisiones médicas son el primer paso para determinar el alcance del accidente, enfermedad o incapacidad generada y, en consecuencia, recibir las debidas prestaciones económicas. El Estado tiene el “deber de custodia sobre los internos” (CSJN, Méndez, 334:1216,1/11/11), (Zaffaroni y De Langhe, 2016), por lo que debe responder laboral e institucionalmente. No hacerlo es incurrir en un delito de omisión y hasta abandono de personas (C.S.J.N., Hug, 341:1414, 30/10/2018).

Se acude también al Art. 18 de la CN, que establece las reglas de las bases de la organización carcelaria argentina. Prescribe que “las cárceles de la Nación serán sanas y limpias para seguridad” lo que, en este estudio, resuelve la obligación constitucional del Estado, la garantía de un trabajo con seguridad e higiene.

La Carta Magna Nacional declara que, “las cárceles no son para castigo de los reos detenidos en ellas”, dándonos la salvaguarda para que no se utilice el trabajo como castigo, haciéndolo forzoso o esclavizador. Finaliza este párrafo sentenciando, “que toda medida que a pretexto de precaución conduzca a mortificarlos más allá de lo que aquella

exija, hará responsable al Juez que la autorice”. Y aquí se puede pensar, en la línea ascendente de responsabilidades, como autores: maestro penitenciario que está al lado del trabajador preso, jefe de talleres o del penal, director de la unidad y al mismo Juez de ejecución penal, como coautor o por delito de omisión e incumplimiento de los deberes de funcionario público.

Afirma Cesano (2020), que a los trabajos obligatorios de los presos o servicios comunitarios (Art. 111, Ley 24.660), les aplica la Ley 24.557 (L.R.T. Art.2, inc. 1, apartado “c”) como personas que trabajan por carga pública. Los trabajadores voluntarios son los empleados privados de libertad, que lo hacen por contrato de trabajo. Cuando las labores de mantenimiento comunitario (regladas en el Art. 111 de la Ley 24.660) fueran de dedicación plena, deben ser remuneradas. Tal es el caso jurisprudencial planteado, donde un Tribunal de Córdoba reconoció la indemnización por accidente laboral a un preso que trabajaba como carnicero en la cocina de un Pabellón. Asimiló su integración a la del convenio colectivo de trabajo de la “Federación Gremial de la Industria de la Carne y derivados con Empresas del Sector” (Marti, Juan José. C/Superior Gobierno de la Prov. De Córdoba- Ordinario- Accidentes. [Ley de Riesgos] Expte. 3146916, Sent. N°359), (Ley 23.546, CCT, 2004). Solo consta que el interno trabajaba en tareas comunitarias, sin consignar cantidad de horas, pero la justicia laboral reconoció la responsabilidad del Estado en el deber de cuidar la seguridad de los presos, aún en actividades de apoyo, obligadas desde el aprendizaje y del hábito de corresponsabilidad social. La precariedad de las instalaciones denunciadas desde Lamas y Pedocchi Weisser (2021) y Gual (2018) en unidades federales como provinciales, hacen pensar que el trabajo con máquinas obsoletas o en talleres mal diagramados, sin supervisión previa de los inspectores de la A.R.T., hace inseguro el trabajo en prisión. El Art. 131 de la Ley 24.660 coincide con el Art. 23 del Decreto 344/08 de Córdoba en cuanto a que, mientras dure la incapacidad, el interno accidentado o enfermo percibirá lo ajustado a derecho por la LRT (1995).

En otra causa de la justicia bonaerense, la N°13.451, caratulada “Detenidos Unidad 15 de Batán sobre Recurso de Queja interpuesto por el Fiscal de Estado”, se denunció trabajo esclavo, fundamentalmente, por la precariedad de cuidados en la manipulación de materias primas tóxicas y la ausencia de una A.R.T. activa, además de irregularidades en remuneraciones ilegales y falta de aportes previsionales (Zaffaroni y

De Langhe (2016). Las empresas que emplearon a trabajadores privados de la libertad en Batán, como las que regenteaban laboralmente detenidos y detenidas en la UPF1 de Ezeiza bajo convenio del ENCOPE (1994), lo hacían con total responsabilidad del Estado, que es el que debe auditar y hacer cumplir la seguridad e higiene. Los directivos de los penales, con supervisión de los jueces, deben verificar también si está al día el pago de la ART y velar por un contrato con horas de trabajo acordes al convenio colectivo correspondiente. En consecuencia, el Estado es el garante insustituible y principal ante accidentes o enfermedades relacionados con sus tareas, como en el caso (C.S.J.N., Hug, 341:1414, 30/10/2018).

En Zerbino (2020), se asevera que en el Estado se debe igualar la misma oferta laboral a hombres y mujeres, no discriminando, como pide el Art. 8 de la Ley 24.660. Rige aquí el Principio de no discriminación e igualdad de trato, haciendo prevalecer el mandato constitucional de “igualdad entre iguales en igualdad de situaciones” (Grisolia y Peliza, 2015). La cárcel fue creada para detener hombres y la construyeron hombres. Por eso, hoy día, es cada vez mayor la cantidad de mujeres encarceladas bajo la lógica patriarcal y no solo reproducen estereotipos de género, sino que sus reclamos de derechos se traducen en castigo para sus cuerpos (Zerbino, 2020).

El Título VII de LCT (1976) está dedicado al trabajo de las mujeres. Al respecto de nuestro segundo objetivo de estudio, prohíbe darles tareas penosas, peligrosas o insalubres (Art. 176).

En cuanto a lo referido a formación laboral, Zerbino y Mollis (2020) consideran inadmisibles para las mujeres privadas de la libertad, que la educación de artes y oficios o profesional, solo se limite a la enseñanza de labores del mundo doméstico, lo que las excluye del mercado productivo y competitivo al salir en libertad. El Estado debe garantizar la misma oferta laboral a las mujeres que al resto de la población carcelaria. A su vez, Zerbino (2020) señala que la mayor parte de las mujeres –pobres y jefas de familia- que están condenadas, es por infracción a la Ley 27.737 y los varones, lo están mayormente, por delitos contra la propiedad. El único camino seguro de superación es la formación profesional y laboral. Reafirma Claus et al. (2019), en su estudio en la Unidad Penal 4 santafesina, que los cursos laborales son de peluquería, gerontología y manipulación de alimentos, los que son insuficientes para obtener una salida laboral con certificaciones aptas para trabajar acorde a las exigencias del mercado del trabajo.

En el mismo sentido, el Art 4 de las Reglas Mandela (ONU, 2015), dispone que el Estado debe ofrecer a los detenidos educación, formación laboral y trabajo.

Sobre el particular, Oliveira Buscarini (2020) destaca que la capacitación laboral debe ser hecha con entidades de la comunidad a la que el interno deberá reinsertarse.

Lamas y Pedocchi Weisser (2021), indican que los talleres de aprendizaje laboral en las cárceles federales y bonaerenses son deficitarios y obsoletos; se trabaja con maquinarias que ya están superadas, en instalaciones inadecuadas y precarias, como afirma también Gual (2015). Pero aquí se visibiliza otra de las razones de la improvisación preponderante en los talleres de aprendizaje de oficios y es que, la mayoría, están a cargo de personal penitenciario no idóneo en la materia y menos aún en pedagogía. Los mismos, llamados “maestros”, solo lo son de mote, pero no de título. Mario Juliano, en su proyecto “Modelo Penitenciario Alternativo”, plantea un modelo de cárcel ejemplar, donde se cumplan todas las leyes y el trabajo sea calificado y no correctivo, asemejándose a la vida extramuros.

En el estudio de Lamas y Pedocchi Weisser (2021), terminan valorando que, a pesar de que los internos no son propensos mayoritariamente a la formación académica, si lo son para prepararse en técnicas que tengan salida laboral al egresar. Una de las experiencias comunitarias que surgieron con fuerza, son las cooperativas que funcionan dentro de los penales y fuera de ellos, lo que posibilita que, permaneciendo en ellas, se incorporen rápidamente en el trabajo comunitario y asalariado. Oliveira Buscarini (2020), al analizar la capacitación laboral en los Artículos 142, 143 y 144 de la Ley 12.256, asigna al Estado la responsabilidad de priorizar los planes de capacitación laboral y profesional, con apoyo docente y equipamiento mínimo para verdaderas “escuelas técnicas o centros de producción”. Pero, el legislador no obliga sino que fija el verbo “procurar”, lo que lleva a la actual carencia de docencia e instrumentos aptos para la formación técnica. En el comentario a los artículos mencionados, Oliveira Buscarini (2020) sigue a Cesano (2020) en cuanto que el fin del aprendizaje es lograr, en el justiciable, hábitos educativos y laborales, como así también la posibilidad de ayudar a sus familias. Apunta también a la creación de trabajo cooperativo. Afirma Cesano (2020) que esos hábitos deben apoyarse en cursos de capacitación laboral habilitantes para ejercer oficios y por lo tanto con una certificación, título o constancia que acredite ese aprendizaje. De acuerdo con la Ley 24.660, Art. 116, la cárcel es solo el lugar donde se desarrolla el taller educativo,

pero el diploma debe provenir de una institución no carcelaria, para evitar la estigmatización y rechazo de la entidad que los pueda contratar al salir en libertad.

Otro instrumento para el pre egreso y primeros tiempos de libertad, es el de Pasantías Educativas, previsto en la Ley N°26.427 (2008). Los pasantes condenados pueden tener los mismos beneficios que los demás trabajadores mientras aprenden los oficios propios de una empresa. En tanto, perciben un aporte no remunerativo por un año, proporcional al señalado en el convenio colectivo correspondiente, con seguro de salud y ART. La relación no es laboral, pero en caso de duda, se la entenderá como trabajo. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es el que controla las pasantías. La ventaja para el pasante es que, terminada la capacitación práctica, puede ser contratado y para el empleador, es que forma su personal acorde al perfil empresarial (Grisolia, 2019).

En la conclusión del análisis e interpretación del segundo objetivo, se puede afirmar que el trabajo forzado o esclavo como castigo ya no existe, salvo excepciones. Pero sí, debe tenerse como real el trabajo inseguro, antihigiénico y sin seguros de vida ni ART. Se observa que en general, o en la mayoría de los penales, predomina la precarización laboral, es decir, los trabajos que se realizan de manera poco profesional, con baja competencia de la mano de obra y con maquinaria, elementos o instrumentos inapropiados, anticuados o en mal estado de conservación, lo que pone en peligro la integridad física del trabajador. Los talleres laborales manejados por agentes penitenciarios incompetentes en el área de enseñanza laboral, priorizan la corrección de la conducta del preso aprendiz, apuntando a las necesidades del penal y hasta los propios intereses (Pedocchi Weisser, 2021). La comunidad mira con recelo la cárcel y son ínfimas las experiencias de capacitación laboral y profesional cualificada en conjunto, contra lo pedido en el Art. 116, Ley 24.660. Finalmente, se infiere que no se puede reinsertar socio-laboralmente a una persona que otrora fue sancionada por su comportamiento antisocial o ilegal, haciéndolo trabajar ilegalmente.

En la interpretación de la problemática en el marco del tercer objetivo planteado, observamos que los AP son considerados una “pena invisible” para la persona condenada que desea reintegrarse a la sociedad “ganando el pan dignamente con el trabajo”. Los AP quitan posibilidades por la presunción de que el ex convicto puede volver a delinquir en su lugar de empleo. Existe una gran similitud entre la nueva manera de gestionar la información de los AP en España y Argentina. En ambos países los AP no son públicos

y solo pueden solicitarlos los jueces. Las excepciones son similares ya que, en el caso de Argentina, el Registro Nacional de Reincidencia puede exhibir los AP a la policía con orden judicial, a autoridades extranjeras o a legisladores y, en el caso de España, los pueden dar a la “Policía de Entradas y Salidas del País”, como así también en oficinas de pasaportes y reparticiones de violencia doméstica (Anitua, 2019). En ambos países nunca los privados pueden requerir al Estado los AP. Si, en determinados servicios, pueden poner como condición exhibir certificado de AP del registro de reincidencia. Una importante diferencia es que Argentina promueve que el Estado contrate a los liberados en una proporción del 2% del total del personal de administración (Art. 1, ley 14.301) pero, en España, se exige carecer de AP para trabajar en el sector público. En ambos países no se puede ser funcionario público con AP. En Estados Unidos los AP son considerados “castigo invisible y sanción colateral”. (Anitua, 2019). Los registros oficiales siempre han sido públicos y la población puede acceder a los mismos a través de internet. De esta forma agravan la estigmatización del liberado, dificultando más aún su acceso a un trabajo legal. En Argentina, superado el tiempo de caducidad de la pena, una buena cantidad de casos policiales mediatizados quedan registrados en internet y es difícil ganarle a Google para eliminar datos, ya que los jueces optan normalmente por el derecho a la libertad de prensa y, en estos casos, no al derecho a la intimidad y el olvido. En Estados Unidos la discriminación laboral con apoyatura en AP es considerada como una opción racional y normal (Anitua, 2019). La Ley argentina no es como la de Estados Unidos, pero carece de una norma como la de España que, en el Art. 73.2 de la Ley Orgánica Penitenciaria, establece que los AP no pueden ser motivo de discriminación social ni jurídica (Anitua, 2019). En la exigua reforma de la Ley argentina de AP del 13 de diciembre de 1983, se prohibieron los registros policiales de antecedentes. Solo se autorizan para uso en operativos e investigaciones. El derecho al olvido fue consagrado por la Unión Europea en la Directiva de Protección de Datos (España, 2014). En Argentina la vía de eliminación y corrección de datos es el “Hábeas Data” (Art. 43, CN). Son los derechos ARCO: Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición, basados en la Ley 25.326, de Protección de Datos Personales. Según Anitua (2019), en el Departamento Judicial de Bahía Blanca durante 2017, se excarcelaron 40 presos y respecto de 23 de ellos, aparece información vinculada a sus causas al poner sus nombres en el buscador Google. La CSJN resolvió que la actividad de los buscadores de internet, está “amparada

por la Libertad de Expresión”. Los buscadores no “captan”, ni “reproducen” ni “ponen información o imágenes en el comercio”, (...) sino que facilitan al público el acceso a imágenes “captadas”, “reproducidas” o “puestas en el comercio” por otros (CSJN, Gimbutas, 340:1236, 12/9/2017).

La ley 409 de Chile (1932), en sus considerandos, manifiesta la preocupación de que la búsqueda regeneración del delincuente en prisión, ya libre, pierde una gran parte de su eficacia por el estigma social que pesa sobre él, por haber sido presidiario.

En Argentina el Art.1 de la Ley 24.660, expresa que la finalidad de la ejecución de pena tiene como objetivo que el condenado adquiera la capacidad de comprender y respetar la Ley para lograr la reinserción social, el apoyo, e incluso, la comprensión de la sociedad. Coincide plenamente el Art. 4 de la Ley 12.256. En tanto la Ley 409 de Chile, en su artículo 1º, dice que el culpado tendrá derecho, después de dos años de haber cumplido su pena, si es primera condena, y de cinco años, si ha sido condenado dos o más veces, a que por decreto supremo confidencial, se le conceptúe como si nunca hubiere delinuido y se le indulten todas las penas accesorias. El artículo 8 del Decreto N°64 de Chile, reglamenta la eliminación de prontuarios penales y de anotaciones. En Colombia y Honduras los AP se extinguen a partir del cumplimiento de la condena (Anitua, 2019).

Las leyes de apoyo a la reinserción social del trabajador privado de la libertad deben tener un cimiento: la familia del condenado. Así lo hizo la República Oriental del Uruguay a través del Patronato de Encarcelados y Liberados, que pone el foco de la ayuda en el núcleo familiar, incluido allí el apoyo individual al penado, preso o libre. Esta entidad favorece la reinserción laboral otorgándoles becas de trabajo y dándoles prioridad en la bolsa de trabajo a quienes tengan hijos menores de edad. También les otorga asesoría jurídica y laboral, sostén alimentario, habitacional y económico (Ley 13.318, 1964; Decreto 417/985, 1985; Decreto 253/013, 2013; Ley 18.489, 2009).

En Colombia, la recientemente promulgada Ley 2.208 de “Segundas Oportunidades”, plantea auxiliar la realidad de muchas personas privadas de la libertad, sin expectativas de ser contratadas al salir en libertad condicional, permiso laboral o con pena ya cumplida. De acuerdo con el Art. 6, las empresas que contraten a esta población pos penada, disminuirán el pago de los aportes a las Cajas de Compensación de estos ciudadanos. Por ejemplo, cuando represente el 1% de la nómina actual, la empresa contratante pagará el 80% del valor total de los aportes mencionados en el primer año

gravable, graduable en distintas escalas hasta llegar a un 15% de la nómina total, y en este caso la empresa pagará solo el 20% del total de los aportes. En el Art. 7, avanza en favorecer la contratación de personas liberadas con enfoque de género, sin discriminación.

Según Oliveira Moyano (2013), la Ley 14.301 beneficia al empleador que incorpore liberados bonaerenses deduciéndole un valor del impuesto de los ingresos brutos. Dicha Ley fija que la Provincia de Buenos Aires debe contratar en licitaciones, preferentemente, a grupos de personas organizadas empresarial o cooperativamente, que hayan aprendido oficios estando privados de su libertad, siempre que se ajusten al precio y condiciones vigentes en plaza. Se suma a esto, la obligación estatal de promocionar la venta de lo producido por los liberados (Art. 2, Ley 14.301).

El Artículo 165 de la Ley 12.256, responsabiliza al Patronato de Liberados de la asistencia y tratamiento que correspondan a la reinserción de la persona redimida. De acuerdo con el Art. 166, se fija que (aunque en la práctica poco se hace) seis meses antes de cumplirse la pena, el condenado deberá saber con qué recursos económicos contará por parte del Patronato, para trabajar con la debida documentación en orden ya que, por ejemplo, la falta de DNI está estrechamente vinculada con la exclusión social.

El Patronato tiene que ayudar al condenado en el pre egreso a elaborar su Currículum Vitae, donde consten (documentados) el certificado de aptitud psicofísica, escolaridad y capacitaciones laborales adquiridas también en el penal, acorde al Art. 116, “sin mención alguna a su paso por la cárcel”. Para Cesano (2020) este artículo está en consonancia con el “Principio de la humanidad de las penas”, que prohíbe las condenas infamantes. En el Art. 167 de la Ley 12.256, se impone al Patronato de Liberados 11 gestiones para apoyar al condenado egresado, siendo la primera: “Capacitación y reinserción laboral”.

El Decreto 373/22 del Poder Ejecutivo de la Provincia de Catamarca, da creación al “Programa de Inclusión para Personas Adultas Privadas de la Libertad”. Incorpora el reintegro de las cargas sociales de cada empleado/a, ex preso/a, durante el período de un año para las empresas que les den trabajo. El Gobernador Jalil dejó de lado la exigencia de AP para acceder al trabajo, privado o estatal, en la Provincia.

Las cooperativas son otra salida laboral que tiene el liberado. Así surgió la primera cooperativa en una cárcel, integrada por internos, familiares y ex presos, que se

dedica a la marroquinería en la Unidad Penal N°12, de la localidad de Gorina. La Ley 14.301, indicó a la “Dirección de Inclusión Laboral para Liberados” fomentar las Cooperativas en las Unidades Penales y en el egreso de los internos, pidiendo al Banco Provincia apoyo económico para ese fin (Oliveira Moyano, 2013). Esto es contradictorio con lo expuesto en el Art. 64 de la Ley 20.337 de Sociedades Cooperativas, inc. 2, que dispone que no podrán ser integrantes del consejo de administración de una cooperativa los condenados por delitos contra la propiedad, entre otros, hasta 10 años después de su caducidad (Anitua, 2019).

A modo de conclusión del tercer objetivo, se puede afirmar que las redes de contención del liberado pasan por una política de asistencia e inclusión laboral. Mientras más personas liberadas puedan acceder a un trabajo digno, hay menos probabilidades de que reiteren su falta. El Patronato de Liberados tiene una estructura ideal para la reinserción del ex convicto en el mundo laboral y, es deber del Estado, activarlo. Lamentablemente los asistentes sociales del Patronato son enviados por los juzgados a verificar si las personas privadas de la libertad, en arresto domiciliario, se encuentran todavía allí alojadas, cosa totalmente ajena a sus funciones, perdiendo así, una fuerza creada para sostener el reinicio de la vida socio-laboral de los liberados.

Los AP solo son útiles a los fines de que el Juez los requiera, pero no para estigmatizar o discriminar laboralmente. Las olas de inseguridad hacen que los legisladores agraven penas sin que se alivie el delito. El problema de herir, marcando socialmente al que delinquiró, no hace más que descalificar al que verdaderamente quiere hacer las cosas bien. Pero en la desesperación, el ex preso, puede caer en tentación y volver a delinquir. Los AP valen como dato ante la reincidencia, pero no para condenar por segunda vez a quien ya pagó su acto delictivo. La sentencia de la Corte en el caso Gimbutas (2017), pareciera hacer confrontar a la “Libertad de Expresión” de Google contra el derecho del condenado a “no ser mortificado” en internet (Art. 18, CN), (CSJN, Gimbutas, 340:1236, 12/9/2017).

Conclusiones generales: El trabajo en las cárceles se lleva a cabo bajo el imperio de la Ley 24.660 y las leyes provinciales adaptadas a su región, como así también la LCT (1976) y la LRT (1995). En esta investigación, se ha podido comprobar el abandono de las remuneraciones legales, para adoptar la costumbre del pago informal llamado peculio. Querer formar en hábitos laborales y pagar con peculio, es antagónico. Se ha determinado

que las condiciones en que trabajan las personas privadas de la libertad son riesgosas ya que, los penales mayormente, están deteriorados por la superpoblación y carencia de insumos. La adhesión a las reglas de seguridad e higiene son excepcionales. Al ser liberados, los condenados pueden toparse con la barrera de los AP que ciertas empresas soliciten. El estigma de haber estado en la cárcel pesa por la desconfianza que inspira. El prejuicio y la discriminación son alimentados por un punitivismo mediático creciente. Son progresistas los lineamientos de la Ley 14.301 de Provincia de Buenos Aires y del Decreto 373/22 de Catamarca, que apoyan a los liberados para conseguir rápida ubicación en el empleo, dando facilidades impositivas a los empresarios. El Patronato de Liberados tiene buenos proyectos, pero no llegan a beneficiar a los destinatarios. La pandemia hizo que los locales barriales del Patronato se dejaran cerrados y se trabajara por internet y teléfono. Esto alejó al Estado del sostén familiar y, por ende, socio-laboral del excarcelado.

Fortalezas y limitaciones de la investigación: Las limitaciones de la investigación fueron, la imposibilidad de realizar entrevistas a los funcionarios encargados de la administración de los penales, para poder saber más acerca del pago en peculio porque son renuentes a dar información. Los detenidos, quienes ante la posibilidad de expresar críticas al régimen penitenciario, temen ser cuestionados por las autoridades de la cárcel y prefieren no opinar. La fortaleza de la investigación es haber tenido acceso a una amplia bibliografía sobre la problemática a estudiar, especialmente la escrita por trabajadores, estudiantes universitarios, internos de la Unidad N°48 de San Martín, lo que permitió leer entre líneas sus padecimientos o esperanzas y así, conocer la realidad laboral desde sus escritos. El contacto con la Fundación Espartanos, desde sus entrenamientos deportivos de rugby, reinserción laboral de liberados, como de pastoral penitenciaria, favoreció entender la realidad desde operadores voluntarios, facilitar la interpretación de los problemas e identificar posibles soluciones.

Las Recomendaciones que podemos sugerir son:

- Cambio Legislativo: Para una reinserción sin estigmas, es necesario que el final de la pena sea el determinado por el Juez. El Principio constitucional del “Non Bis in Idem”, debe llevar a evitar una segunda condena ya en libertad, por inhabilitaciones no mandadas por el Juez, que se parecen más a un segundo castigo que a prevención. En cuanto a las profesiones en las que un condenado se capacitó en la cárcel, no es justo que

los colegios profesionales correspondientes, los inhabiliten por diez años para acceder a ejercer y trabajar, dado que su delito ya fue purgado. Hay que distinguir un delito en ejercicio de una profesión, a una profesión adquirida mientras se purga un delito ajeno a la misma.

- Creación de una nueva Ley Nacional: Al estilo de la Ley 2.208 de “Segundas Oportunidades”, de Colombia, legislar una norma que favorezca con facilidades impositivas a empresas que contraten a ex presos. Los penales federales serán los primeros beneficiarios y las provincias que adhieran también. En este caso, sin discriminar a reincidentes. Los beneficios a empresas debieran ser proporcionales a los condenados que contraten. Respecto al Estado debiera tener un cupo del 2%.

- Reforma Judicial: Que se instituyan en los juzgados de ejecución penal, secretarías de conflictividad laboral. Las mismas, debieran entender en todas las controversias de trabajo existentes en contexto de encierro, como así también, velar que en los penales se respete el trabajo acorde a LCT (1976). Su competencia debiera estar relacionada con las personas que tienen a cargo en su Juzgado.

- Aclaratoria: Hay poca claridad acerca de la naturaleza de las leyes de ejecución penal. Un Juez en Provincia de Buenos Aires declaró inconstitucional al Art. 140 de estímulo educativo de la Ley 24.660, considerando que Buenos Aires tiene su Congreso y las leyes foráneas no rigen. Otra voz judicial expresó, que ante una negativa por solicitud de beneficio a un detenido en ley provincial, si la ley nacional 24.660 le es más benévola, prevalece. En consecuencia, la Ley 24.660 tendría cierta supremacía como Ley marco. Es fundamental dilucidar si , tanto la Ley Nacional como las provinciales, son leyes procesales, penales, especiales o de otro tipo (Arts. 121 y 126, CN).

Referencias

- Albrisi, M. 14 de enero de 2015. Régimen laboral carcelario en Argentina: “El mundo del revés”. *Comercio y Justicia*. Recuperado de: <https://comercioyjusticia.info/leyes-y-comentarios/regimen-laboral-carcelario-en-argentina-el-mundo-del-reves/>
- Asociación Pensamiento Penal. 8 de marzo de 2012. La Justicia condenó al Estado Provincial por Trabajo Esclavo en la cárcel de Batán. Recuperado de: <https://www.pensamientopenal.org/la-justicia-condeno-al-estado-provincial-por-trabajo-esclavo-en-la-carcel-de-batan/>
- Anitua, G. I. 2019. *Antecedentes Penales, Trabajo e Inclusión Social*. Fabián J. Di Plácido. ISBN: 978-987-1769-42-1320pp.
- Auliu, E. C. de L. 9 de diciembre de 2014. Consideraciones sobre el Trabajo Penitenciario en Argentina. Ed. Microjuris.com Argentina. MJ-DOC-6994-AR |MJD6994. Recuperado de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2014/12/12/consideraciones-sobre-el-trabajo-penitenciario-en-argentina/>
- CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women). 18 de diciembre de 1979. Resolución 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw>
- Cesano, J. D. (Director). 2020. *Ley 24.660. Ejecución de la pena privativa de la libertad*. ISBN 978-987-643-193-4. Alveroni. Córdoba. 648 pp.
- Claus, W.; Taboga, J.; Navarro, L.; Zuzulich, F. 2019. Domesticidad, responsabilización y formas de agenciamiento. Sentidos y usos del trabajo carcelario en la prisión de mujeres de la ciudad de Santa Fe, Argentina. *Astrolabio* 23. ISSN 1668-7515. DOI: <https://doi.org/10.55441/1668.7515.n23.23571> Recuperado de: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/astrolabio/article/view/23571>
- CSJN - Corte Suprema de Justicia de la Nación. 12 de septiembre de 2017. Responsabilidad de los buscadores de Internet. Gimbutas, C. V. c/ Google Inc. s/ daños y perjuicios. CSJN 340:1236. Recuperado de: <https://cij.gov.ar/nota->

[27571-la-Corte-Suprema-reafirma-su-doctrina-en-materia-de-responsabilidad-de-los-buscadores-de-internet.html](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029)

C029 - Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29). 28 junio 1930. Organización Internacional del Trabajo. NORMLEX. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

C100 - Convenio sobre igualdad de Remuneración, 1951(núm. 100). 29 de junio de 1951. Organización Internacional del Trabajo. NORMLEX. Recuperado de:https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

C105 - Convenio sobre la abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105). 25 junio 1957. Organización Internacional del Trabajo. NORMLEX. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105 y <http://www.saij.gob.ar/0-internacional-c105-convenio-oit-sobre-abolicion-trabajo-forzoso-1957-Int0006850-1957-06-05/123456789-0abc-defg-g05-86000tcanyel?&o=346&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%7CTema%5B5%2C1%5D%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%5B5%2C1%5D%7CJurisdicci%F3n/Internacional%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B5%2C1%5D%7CColecci%F3n%20tem%Eltica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Legislaci%F3n/Ley&t=390>

Cuadernillo 10. Procuración Penitenciaria de La Nación (PPN). 2017. El Derecho al Trabajo en las Prisiones Federales Argentinas. 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. ISBN 978-987-3936-06-7147 pp.

Decreto Ley N°409. 12 de agosto de 1932. Establece normas relativas reos. Ministerio de Justicia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=170285>

Decreto Supremo N°64. 5 de enero de 1960. Reglamenta la eliminación de Prontuarios Penales, de anotaciones, y el otorgamiento de certificados de antecedentes. Ministerio de Justicia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=8524>

- Decreto N°253/013. 16 de agosto de 2013. Actualización de la Reglamentación del Patronato Nacional de Encarcelados y Liberados Uruguay. Recuperado de: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/253-2013>
- Decreto N°303. 26 de marzo de 1996. Poder Ejecutivo Nacional. Política penitenciaria argentina. Reglamento General de Procesados. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/35551/norma.htm>
- Decreto N°344. 17 de marzo de 2008. Provincia de Córdoba. Aprobación del Texto Ordenado del Reglamento de Internos Condenados. Poder Ejecutivo. Recuperado de: https://boletinoficial.cba.gov.ar/wp-content/4p96humuzp/2014/12/220508_seccion1.pdf
- Decreto 373. 24 de febrero de 2022. Provincia de Catamarca. Creación del Programa de Inclusión para Personas Adultas Privadas de la Libertad. <http://www.saij.gob.ar/373-local-catamarca-creacion-programa-inclusion-para-personas-adultas-privadas-libertad-k20220000373-2022-02-24/123456789-0abc-373-0000-2202kvorpced?&o=8&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%7CTema/Bienestar%20social%7COrganismo%7CAutor%5B25%2C1%5D%7CJurisdicci%F3n%5B5%2C1%5D%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B5%2C1%5D%7CColecci%F3n%20tem%Eltica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Legislaci%F3n/Decreto&t=1453>
- Decreto 417/985. 6 de agosto de 1985. Se reglamenta el artículo 94 de la ley 13.318, referente al Patronato Nacional de Encarcelados y Liberados Uruguay. Recuperado de: <http://www.impo.com.uy/bases/decretos-originales/417-1985/1>
- Juliano, M. 2015. Modelo Penitenciario Alternativo. Punta de Rieles. Entrevista en Radio Universidad Nacional de Cuyo y Ejes principales de dicho Modelo. *Pensamiento Penal*. Recuperado de: <https://www.universidad.com.ar/la-prision-es-un-modelo-absolutamente-agotado-y-fracasado-que-no-le-da-frutos-a-nadiehttps://www.pensamientopenal.org.ar/mpa/https://www.pensamientopenal.org.ar/mpa/archivos/ejes.pdf>
- Grisolia, J. A. 2019. *Manual de Derecho Laboral*. ISBN: 9789502027319. Abeledo Perrot. Buenos Aires. Pág. 309-317. 1136 pp.

- Grisolia, J. A. y Peliza, E. G. 2015. *Derecho Individual del Trabajo en América Latina*. ISBN: 9789873790164. El Derecho. Buenos Aires. 555 pp.
- Gual, R. septiembre 2015. Visiones de la prisión. Violencia, Incomunicación y Trabajo en el Régimen Penitenciario Federal Argentino. Tesis para acceder al Título de Magíster en Criminología. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Nacional del Litoral. Santa Fe. Argentina. Recuperado de: <https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8443/handle/11185/763>
- Gual, R. 2018. La Prisión y la Fábrica. Notas sobre el trabajo carcelario en el Sistema Penitenciario Federal Argentino. *Delito y Sociedad* 43 (año 26): 91-120. DOI: 10.14409/dis.v1i43.7178 Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/324494759_La_prision_y_la_fabrica_Notas_sobre_el_trabajo_carcelario_en_el_sistema_penitenciario_federal_argentino
- Herranz, S. M. 2020. Condiciones paradójales en relación al trabajo en “proceso de salida” de dispositivos de encierro. Universidad Nacional de Tres de Febrero. *Ciudadanías* 6:1-31. Recuperado de: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/137975>
- Instituto Autárquico Provincial de Industrias Penitenciarias (IAPIP). Recuperado de: <https://www.santafe.gob.ar/ms/spsf/i-a-p-i-p/>
- Lamas, F. y Pedocchi Weisser, M. 2021. *Ejecución de la Pena comentada por Personas Privadas de la Libertad*. ISBN: 9789878418162. Editores del Sur. Buenos Aires. 346 pp.
- Ley 2208. 17 de mayo de 2022. Honorable Congreso de Colombia. Ley de Segundas Oportunidades. Recuperado de: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202208%20DEL%2017%20DE%20MAYO%20DE%202022.pdf>
- Ley 6.513 (Derogada). 6 de agosto de 1997. Provincia de Mendoza. Adhesión al régimen Ley Nacional 24.660 sobre régimen de los Establecimientos Penitenciarios. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/provincial/ley-6513-123456789-0abc-defg-315-6000mvorpyel/actualizacion>
- Ley 8.465. 12 de septiembre de 2012. Provincia de Mendoza. Código de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad de la Provincia de Mendoza. Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/legislacion/ley-mendoza-8465-codigo_ejecucion_pena_privativa.htm?66

- Ley 8.971.10 de mayo de 2017. Provincia de Mendoza. Modificatoria de la Ley 8.465 - Código de ejecución de la pena privativa de la libertad de la Provincia de Mendoza. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/8971-local-mendoza-modificatoria-ley-8465-codigo-ejecucion-pena-privativa-libertad-provincia-mendoza-lpm0008971-2017-05-10/123456789-0abc-defg-179-8000mvsorpyel>
- Ley 9.907. 14 de agosto de 1986. Provincia de Santa Fe. Creación del Instituto Autárquico Provincial de Industrias Penitenciarias. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/9907-local-santa-fe-instituto-autarquico-provincial-industrias-penitenciarias-lps0000071-1986-08-14/123456789-0abc-defg-170-0000svorpyel?&o=5&f=Total%7CFecha/1986%5B20%2C1%5D%7CEstado%20de%20Vigencia%7CTema/Derecho%20administrativo/Administraci%F3n%20P%FAbrica/administraci%F3n%20centralizada/organismos%20del%20Estado%7COrganismo%7CAutor%5B25%2C1%5D%7CJurisdicci%F3n/Local%5B50%2C1%5D%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B5%2C1%5D%7CColecci%F3n%20tem%Etica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento&t=11>
- Ley 11.179. 30 de septiembre de 1921. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Código Penal. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=16546>
- Ley 11.179 (T.O. 1984 actualizado). Código Penal de La Nación Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16546/texact.htm>
- Ley 11.595. 2 de julio de 1956. Aprobación del Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/11595-nacional-aprobacion-convenio-100-sobre-igualdad-remuneracion-entre-mano-obra-masculina-femenina-trabajo-igual-valor-adoptado-34-reunion-conferencia-internacional-trabajo-ginebra-1951-Int0001874-1956-07-02/123456789-0abc-defg-g47-81000tcanyel>
- Ley 11.661. 19 de noviembre de 1998. Provincia de Santa Fe. Adhesión al Régimen de la Ley 24.660 de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad. Recuperado de: <https://www.santafe.gov.ar/normativa/item.php?id=108127&cod=5a1872160a2a381205e0e8097315b3ba>

- Ley 12.256. 19 de enero de 1999. Provincia de Buenos Aires. De Ejecución Penal Bonaerense. Recuperado de: <https://normas.gba.gob.ar/ar-b/ley/1999/12256/4596>
- Ley N°13.318. 28 de diciembre de 1964. Aprobación de normas de ordenamiento financiero. Infracciones y procedimientos aduaneros. Ingreso a la administración pública. Uruguay. Recuperado de: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/13318-1964>
- Ley 14.296. 25 de agosto de 2011. Provincia de Buenos Aires. Modifica la Ley 12.256 de Ejecución Penal Bonaerense. Modifica Ley 11.922, Código de Procedimiento Penal. Dispone creación de una Secretaría de Control, en cada Juzgado de Ejecución. Incorpora cargos en el Patronato de Liberados (ver acordada 3562/11). Recuperado de: <https://normas.gba.gob.ar/ar-b/ley/2011/14296/11510>
- Ley 14.301. 25 de agosto de 2011. Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires. Recuperado de: <https://normas.gba.gob.ar/ar-b/ley/2011/14301/11515>
- Ley 18.489. 17 de mayo de 2009. Personas inscriptas en la bolsa laboral del Patronato Nacional de Encarcelados y Liberados o de los Patronatos Departamentales. República Oriental del Uruguay. Recuperado de: <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp7359254.htm>
- Ley 20.337. 2 de mayo de 1973. Poder Ejecutivo Nacional (P.E.N.). Sociedades Cooperativas. Nuevo régimen. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/18462/texact.htm>
- Ley 20.744. 13 de mayo de 1976. Régimen de Contrato de Trabajo. Texto ordenado por Decreto 390/1976. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Ley 22.117. 6 de diciembre de 1979. Poder Ejecutivo Nacional (P.E.N.). Creación del Registro Nacional de Reincidencia y Estadística criminal y Carcelaria. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=63683>

- Ley 23.179. 8 de mayo de 1985. Honorable congreso de la Nación Argentina. Naciones Unidas. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=26305#:~:text=Resumen%3A,17%20DE%20JULIO%20DE%201980.>
- Ley 23.546. 22 de diciembre de 1987. Honorable congreso de la Nación. Convenciones Colectivas de trabajo. Normas de procedimiento para las negociaciones colectivas. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/21112/norma.htm>
- Ley 24.185. 11 de noviembre de 1992. Honorable congreso de la Nación Argentina. Convenciones Colectivas de Trabajo (CCT). Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/583/norma.htm>
- Ley 24.557. 13 de septiembre de 1995. Riesgos del Trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=27971>
- Ley 24.660. 19 de junio de 1996. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Pena Privativa de la Libertad. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=37872>
- Ley 25.266. 22 de junio de 2000. Registro Nacional de Reincidencia. Estadísticas Criminológicas. Modificación de la Ley 22.117. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63666/norma.htm>
- Ley 25.326. 4 de octubre de 2000. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Protección de Datos Personales. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64790/texact.htm>
- Ley 25.674. 6 de noviembre de 2002. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Asociaciones Sindicales. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/80046/norma.htm>

- Ley 26.427. 26 de noviembre de 2008. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Creación del Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148599/norma.htm>
- Ley 26.773. 24 de octubre de 2012. Riesgos del Trabajo. Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/203798/norma.htm>
- Ley 27.252. 1 de junio de 2016. Aprobación Protocolo Relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/260000-264999/262148/norma.htm>
- Ley 27.348. 15 de febrero de 2017. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Riesgos del Trabajo. Complementaria de la Ley sobre Riesgos del Trabajo. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=272119>
- Ley 27.375. 5 de julio de 2017. Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad. Modificación. Ley N°24.660. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/275000-279999/277449/norma.htm>
- Naciones Unidas. Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos. 1977. Recuperado de: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1903.pdf?view=1>
- Oliveira Buscarini, R. F. 2020. *Ley 12.256 de Ejecución Penal Bonaerense. (Modificatoria ley 14.296)*. ISBN: 9789505365487. Librería Editora Platense. La Plata. 650 pp.
- Oliveira Moyano, R.T. 2013. Situación laboral del Liberado: Políticas de inclusión. Ed. www.infojus.gov.ar Id SAIJ: DACC130313. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/ricardo-tomas-oliveira-moyano-situacion-laboral-liberado-politicas-inclusion-dacc130313/123456789-0abc-defg3130-3lccanirtcod#>

- ¿Qué son las Reglas Mandela? 2 de febrero de 2018. Recuperado de:
<https://www.argentina.gob.ar/noticias/que-son-las-reglas-mandela>
- Ratificaciones de Argentina sobre Convenios y Protocolos de la Organización Internacional del Trabajo. NORMLEX. Recuperado de:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102536
- Tizano, R.M. 22 de noviembre de 2018. Punta de Rieles: la prisión de "máxima confianza" en Uruguay. Ediciones VICE Argentina. Recuperado de:
<https://www.vice.com/es/article/7xyxyq/punta-de-rieles-una-carcel-parecida-a-un-pueblo-de-uruguay>
- Zaffaroni, E. D. y De Langhe, M. 2016. *Código Penal y Normas complementarias*. ISBN: 978-950-741-780-1. Hammurabi. Buenos Aires. 822 pp.
- Zerbino, L. 15 de julio de 2020. Género y cárcel. El Acceso al Derecho al Trabajo de las Mujeres Encarceladas y la necesidad de una lectura con perspectiva de género de la Ley 24.660. *Pensamiento Penal*. Recuperado de:
<https://www.pensamientopenal.com.ar/doctrina/49145-genero-y-carcel-acceso-al-derecho-al-trabajo-mujeres-encarceladas-y-necesidad-lectura>
- Zerbino, L.; Mollis, S. 5 de junio de 2020. Mujeres encarceladas y el ideal resocializador. El acceso al Trabajo como herramienta de integración social post penitenciaria. *Pensamiento Penal*. Recuperado de:
<https://pensamientopenal.com.ar/index.php/doctrina/48973-mujeres-encarceladas-y-ideal-resocializador-acceso-al-trabajo-herramienta>