



ABOGACIA

Seminario Final

Modelo de Caso – Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo

**Los derechos del trabajador intramuros: Estudio del caso  
“Procuración penitenciaria de la nación y otros s/ *Hábeas corpus*”**

Alumna: Marcela Del Valle Ortega

DNI nro. 26054885

Legajo VABG7160

Tutor: Nicolas Cocca

Entregable n° 4

Fecha de entrega: 26/06/2022

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

---

**Sumario:** I. Introducción. II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal. III. Análisis de la ratio decidendi. IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Conclusiones. VII. Referencias bibliográficas.

## **I. Introducción**

En un contexto social colmado de conflictos que concluyen en la privación de la libertad, el trabajo intramuros parece a simple vista ser un elemento de sumo valor coercitivo en el proceso que tiene en miras la reinserción social del detenido. No obstante, Pereyra (2016) afirma que dadas las transformaciones que atraviesa la sociedad neoliberal, existe una marcada tendencia al descreimiento del ideal rehabilitador en la tarea institucional de la cárcel, lo cual llega a poner en riesgo la vinculación entre trabajo y prisión, ante el emergente de un mecanismo de gobierno que recupera la función selectiva de la prisión para neutralizar y excluir.

A pesar de esta dicotomía, el trabajo intramuros es una realidad actual y que persiste en el ámbito del derecho penal. Por lo que entrañando las propias complejidades que caracterizan el ejercicio del derecho laboral, las circunstancias en que tiene lugar su ejercicio, en modo alguno lo exoneran de la necesidad de abordaje y análisis jurídico (Pepe, 2018).

Así entonces, partiendo del mero reconocimiento de que los derechos fundamentales en el mundo del trabajo se encuentran garantizados por la Constitución Nacional (art. 14 bis) se llega a discernir la importancia en analizar un decisorio en el cual los trabajadores afectados son individuos privados de su libertad.

El resolutorio bajo examen fue emitido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en “Procuración Penitenciaria de la Nación y otros s/ hábeas corpus” (08/04/2021). El mismo analiza un recurso de queja promovido en miras de salvaguardar los derechos laborales de un conjunto de presos que denuncian un empeoramiento de las condiciones de detención, motivado en una disminución en la remuneración que perciben por el trabajo efectuado intramuros.

Bajo los antecedentes descriptos, la relevancia del estudio del caso se sustenta en que el mismo formula en un interesante y novedoso debate, que pone bajo la lupa los derechos laborales de individuos privados de libertad. Así, estas páginas se despliegan

---

como un puente al fomento y desarrollo de la calidad de vida del detenido que, a pesar de su condición, mantiene efectiva la posibilidad de trabajar y así ejercer los derechos que involucran a ésta materia.

Un claro problema de relevancia afecta al decisorio dispuesto por la Corte Suprema; dicha dificultad tiene que ver con determinar si cierto caso es subsumible dentro de cierta norma. Dworkin (1989), refiere a este fenómeno asumiendo que se trata de “casos difíciles” y sosteniendo que cuando en un litigio no es posible subsumir claramente el hecho que se juzga a una cierta norma jurídica, el juez posee cierto nivel de discrecionalidad para decidir el caso en uno u otro sentido.

El mencionado conflicto acontece frente a un agravamiento en las condiciones de detención por haber sido sustancialmente reducido el salario que percibían los internos que trabajaban en los talleres del establecimiento. Así entonces, el problema radica en determinar si esta situación debe ser desentrañada conforme lo dispuesto por el dictamen 129/16 del Ente de Cooperación Técnica y Financiera (ENCOPE), -según el cual sólo se retribuían las horas efectivamente trabajadas- o, si acaso, el accionar denunciado debía ser analizado y resuelto tomando como base las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.

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

Un grupo de internos que se encontraban reclusos en la Unidad n° 4 de Santa Rosa, La Pampa entablaron una demanda de *habeas corpus* denunciando el agravamiento de las condiciones de detención tras haberse efectuado una reducción a los salarios que percibían en las labores que desarrollaban intramuros. A criterio de las autoridades de la unidad penitenciaria, la disminución respondía a un control de asistencia más estricto basado en la retribución las horas efectivamente trabajadas, conforme al criterio fijado por el Ente de Cooperación Técnica y Financiera (ENCOPE).

El juez del Juzgado Federal de Santa Rosa, resolvió en favor de la parte actora y ordenó que se retrotrajera el sistema de liquidaciones al estado anterior. Por lo que los apoderados de la Dirección Nacional del Servicio Penitenciario Federal apelaron lo resuelto luego de considerarse agraviados por entender que el juez, al disponer que se remuneren horas disponibles, pero no trabajadas, había creado un régimen de derechos

---

más amplio que el previsto por la ley, y parecía disponer que debían ser remuneradas todas las horas en que los internos tenían disponibilidad para trabajar.

Luego, la Sala II de la Cámara Federal de Apelaciones de Bahía Blanca confirmó lo resuelto en primera instancia, subrayando que las ausencias justificadas y/o autorizadas no debían ser motivo de reducción salarial por estar permitidas en el régimen de licencias de la ley de contrato de trabajo (ejemplo: ausencias por enfermedad, educación, visitas, traslados y salidas transitorias).

El fallo fue nuevamente apelado por la accionada, pero la sala I de la Cámara Federal de Casación Penal rechazó el recurso luego de considerar que el actuar denunciado efectivamente había empeorado las condiciones de detención por afectación de salario. De este modo, se había producido una merma en los ingresos de los afectados, lo que habilitaba la vía procesal elegida.

Lo sentenciado fue motivo de queja; la recurrente criticó que el fallo instalaba un régimen de trabajo carcelario nuevo, lo cual se apartaba del establecido en la ley 24.660. A su turno, la Corte Suprema desestimó el recurso de hecho planteado por la recurrente, expidiéndose a favor de lo resuelto en primera instancia. El resolutorio llevó la firma de los ministros Rosenkrantz Carlos Fernando, Highton Elena Ines, Maqueda Juan Carlos, Lorenzetti Ricardo Luis y Rosatti Horacio Daniel.

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

La Corte al resolver no dudó que la problemática de relevancia que ponía en juego los derechos laborales de los trabajadores en estado de detención, debía ser resuelta mediante el encuadramiento en las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.

Para llegar a dicha conclusión, los sentenciantes manifestaron que el caso debía ser resuelto mediante la interpretación de lo normado en los artículos 107, 117 y 120 de la ley de ejecución penal (24.660, 1996). La propia norma carcelaria proveía respuesta al conflicto al prever que el trabajo de los internos respeta la legislación laboral y de la seguridad social vigente.

En textuales términos, el artículo 117 de la ley 24.660 reza: “La organización del trabajo penitenciario, sus métodos, modalidades, jornadas de labor, horarios, medidas

---

preventivas de higiene y seguridad, atenderán a las exigencias técnicas y a las normas establecidas en la legislación inherente al trabajo libre”.

A mayor precisión, la Corte destacó que el hecho de que una persona estuviera privada de su libertad no debía afectar su derecho a laborar en las mismas e igualitarias condiciones en que lo hacía cualquier otro ciudadano libre. La premisa base del razonamiento se originaba en el artículo 152 de la ley de contrato de trabajo, a partir del cual se consideraba que el tiempo trabajado debía de computarse incluyendo los períodos de licencias legales o convencionales y las ausencias por enfermedad o causas no imputables al trabajador.

#### **IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

En virtud de la reforma constitucional del año 1994, la República Argentina incorporó con jerarquía constitucional, una serie de tratados internacionales sobre derechos humanos (art. 75, inc. 22 CN). Algunos de ellos refieren concretamente a la ejecución de la pena privativa de la libertad. Ejemplo de ello es que la Convención Americana en su art. 5, apartado 6) dispone: “Las penas privativas de libertad tendrán como finalidad esencial la reforma y la readaptación social”.

En igual sentido, a nivel nacional, la ley 24.660 (BO 16/07/1996), regula lo relativo a la ejecución de la pena privativa de la libertad. Esta ley establece que la ejecución de la pena privativa de libertad tiene por finalidad “lograr que el condenado adquiera la capacidad de comprender y respetar la ley procurando su adecuada reinserción social, promoviendo la comprensión y el apoyo de la sociedad” (art. 1) para lo cual, el régimen penitenciario debe utilizar todos los medios de tratamiento interdisciplinario que resulten apropiados a estos fines.

A partir de art. 106 de la citada norma, el trabajo de índole penitenciaria debe ser considerado como una de las bases del tratamiento que tiene positiva incidencia en la formación y resociabilización del interno. Partiendo de ello, el art. 120 dispone que los salarios sean abonados “en los términos establecidos en la legislación laboral vigente”.

Si acaso surgiera duda del encuadre normativo y sistémico del trabajo intramuros, alcanza con recordar lo sentenciado por el Juzgado Nacional de Menores N° 1, en “R. R. y Otros s/ Habeas Corpus”, Expte. 23527/2017, (21/12/2017). De dicha

---

sentencia surge que la acción entablada se fundaba en el pedido de alta laboral que demandaba un grupo de reclusos que trabajaban dentro de este ámbito. Si el registro no se efectuaba, los mismos quedaban impedidos de acceder a las prestaciones correspondientes a la seguridad social.

El Servicio Penitenciario alegaba una supuesta incompatibilidad entre el salario percibido por los trabajadores privados de libertad y cualquier beneficio previsional o haber de retiro. Sin embargo, el juez afirmó que el trabajo intramuros no podía ser considerado empleo público por no poseer los elementos que caracterizaban a ese tipo de trabajo; también se recomendó a las autoridades del Servicio Penitenciario Federal que “hasta tanto se elabore una normativa específica que regule el trabajo intramuros, adecue su accionar a las disposiciones contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo - 20.744- y sus modificaciones, en coordinación con el artículo 118 de la ley 24.660...”(Considerando III).

Estas consideraciones llevan a la comprensión de que la labor intramuros reviste el carácter privado y no público. Así entonces, Porta (2015) se suma a esta perspectiva tras expresar que en nuestro país, dicho trabajo está amparado por las disposiciones constitucionales, los tratados internacionales y específicamente por lo regulado por la ley 24.660 y el RGP. Así entonces, -asevera la autora- esto remite a la aplicabilidad de todas las normas del derecho laboral, entre las que se destacan: la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) y la Ley de Riesgos del Trabajo (Porta, 2015).

En análogo sentido, se menciona un antecedente de la Suprema Corte de la Pcia. de Buenos Aires en el caso caratulado “Detenidos Unidad 15 Batán s/recurso de queja interpuesto por Fiscal de Estado”, causa n° 13.451, (7/3/2012). En dicho pronunciamiento, la Suprema Corte bonaerense encomendó a las autoridades penitenciarias que ajustaran la situación de un conjunto de internos trabajadores a lo normado por las Leyes 20.744, 23.660, 24.241, 24.557.

Pero ciertamente, uno de los precedentes más destacados del ámbito, lo configura la sentencia dictada por la Cámara Federal de Casación Penal en el precedente “Kepych”, de la Causa N° 1318/13(01/12/2014) donde se analizó la relación existente entre los trabajadores privados de su libertad y el Estado. En el mismo, luego de reconocer al trabajo carcelario como un derecho y no una concesión graciable, se advirtió:

---

(...) cuando se elaboran dictámenes que restringen el monto del salario por motivos que no se compadecen con disposiciones contenidas en la LCT (Ley de Contrato de Trabajo), se están agregando a la legislación que debe aplicarse en materia laboral carcelaria limitaciones que ella no contiene y, luego, vulnerando derechos fundamentales. (Considerando IV).

Uno de los motivos que conducen a esta comprensión es el hecho de que la doctrina afirma que el trabajo prestado por personas privadas de la libertad ambulatoria se encuentra alcanzado por el principio general protectorio previsto por el art. 14 bis CN (Isequilla, 2013). El mismo establece que el trabajo en sus diversas formas goza de la protección de las leyes (art. 14bis CN).

Como bien lo postulara la Procuración Penitenciaria de La Nación (2017) es necesario que el sistema legislativo adopte un régimen laboral intramuros que respete los derechos de los trabajadores privados de su libertad, el cual debe ir adaptándose a las particularidades que el contexto específico impone, exigiendo a la vez el conocimiento previo y exhaustivo sobre aquello que concierne al modo en que las relaciones laborales se desarrollan en la actualidad dentro del sistema penitenciario nacional.

Los diversos argumentos doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales llevan a comprender el alcance y la relevancia que estas páginas adquieren a tenor de los derechos en juego. Téngase presente que a la hora de definir el encuadre normativo de un cierto caso, la herramienta mayormente distinguida es la denominada: interpretación en concreto orientada a los hechos, que consiste en subsumir un caso al ámbito de aplicación de una norma que previamente se hallaba identificada en abstracto (Ferrajoli, 1966).

En razón de ello se interpreta que el trabajo intramuros configura una auténtica relación de dependencia laboral a la que le es aplicable el principio protectorio. Partiendo de esta premisa se asume la existencia de un Estado empleador y de un conjunto de individuos privados de su libertad que se constituyen en calidad de trabajadores. De este modo resulta de aplicación concreta la Ley de Contrato de Trabajo.

## **V. Postura de la autora**

Desde mi asidero personal, no encuentro razones suficientes para apartarme de lo sentenciado en este caso. En primer lugar, entiendo que el carácter de trabajador que reviste a esos laboradores intramuros es plenamente subsumible a lo normado por el art.

---

14 bis de la Const. Nac. Así entonces, el encontrarse privados de su libertad no debe ser un impedimento a la hora de gozar de las máximas garantías constitucionales.

Partiendo de ello, lo siguiente es atesorar el valor que la doctrina impone al reconocimiento de los derechos de las personas recluidas en centros de detención. En este aspecto, se comparte lo expresado por autores como Porta (2015), quien asume que en nuestro país dicho trabajo está amparado por las disposiciones constitucionales, los tratados internacionales y específicamente por lo regulado por la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) y la Ley de Riesgos del Trabajo.

Incluso a la hora de analizar las cuestiones relativas a la determinación de la norma en la cual se encuadran los hechos bajo estudio, es imprescindible partir del horizonte interpretativo de las normas involucradas. De lo cual se colige en la importancia de la reforma constitucional del año 1994.

A partir de entonces, el trabajo intramuros debe ser analizado desde la perspectiva que emana de ciertos instrumentos internacionales incorporados a la legislación nacional (art. 75, inc. 22 CN). Así por ejemplo, la Convención Americana en su art. 5, apartado 6) dispone que las penas privativas de libertad tengan como finalidad esencial la reforma y la readaptación social.

Desde este punto se pone en tela de juicio cual es el objeto de que el recluso tenga la posibilidad de trabajar para recuperarse y reinstalarse más eficazmente en la sociedad. El correlato directo es que el primer peldaño normativo por medio del cual se juzga su situación personal y derechos sea nada menos que la ley nacional de ejecución de la pena privativa de la libertad [Ley de 24.660 (BO 16/07/1996)].

Si justamente la finalidad de este encuadre normativo es la de lograr que el condenado comprenda y respete los derechos de otras personas (art. 1), el sistema penitenciario debe arbitrar todos los medios de tratamiento interdisciplinario que resulten apropiados a estos fines, y entre ellos el trabajo regulado conforme a las normas vigentes (art. 120) resulta ser una herramienta fundamental

Desde lo jurisprudencial, esta tesitura posee un respaldo destacable. El común denominador de estos es el interés por preservar el derecho laboral intramuros como parte integrante del propio derecho laboral legislado conforme a la Ley de Contrato de Trabajo, y poniendo como objeto a futuro la necesidad de instalar una normativa específica que regule este ámbito en particular (Juzgado Nacional de Menores N° 1, en

---

“R. R. y Otros s/ Habeas Corpus”, Expte. 23527/2017, (21/12/2017)). En análogo sentido se suma el antecedente de la Suprema Corte de la Pcia. de Buenos Aires en el caso caratulado “Detenidos Unidad 15 Batán s/recurso de queja interpuesto por Fiscal de Estado”, causa n° 13.451, (7/3/2012).

Y más concretamente aún se valora lo argumentado en el precedente “Kepych”, dictado por la Cámara Federal de Casación Penal de la Causa N° 1318/13 (01/12/2014) donde se advirtió que si se elaboran dictámenes que restringen el monto del salario por motivos que no guardan relación con las disposiciones contenidas en la Ley Contrato de Trabajo, en realidad se está agregando limitaciones inexistentes y en consecuencia, vulnerando derechos fundamentales.

## **VI. Conclusiones**

En virtud del análisis que antecede, se logra reflexionar que el Derecho del trabajo es una herramienta de suma importancia para la protección de los derechos del trabajador. Sin embargo en ciertos casos, el Poder Judicial es quien debe dirimir si la Ley de Contrato de Trabajo es o no aplicable a ciertas circunstancias laborales en particular: el trabajo intramuros.

Lo descripto fue el eje medular del debate que se dio en torno al caso bajo examen y que fue abordado desde lo que se asume como una problemática de relevancia. Este conflicto fue resuelto por el tribunal tras emitir un decisorio en cual determinó que los hechos del caso resultaban subsumibles en las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.

A tenor de lo valorado por la Corte, en relación directa con las diversas líneas argumentales valoradas, se puede formar una plena convicción en cuanto a que la interpretación de lo normado en los artículos 117 de la ley de ejecución penal (ley 24.660, 1996) es sólida en cuanto a que la organización del trabajo penitenciario debe atender a las exigencias técnicas y a las normas establecidas en la legislación inherente al trabajo libre; esto es, la LCT.

Es que a la luz de diversos instrumentos de origen internacional, incluso sería ilegítimo razonar que la persona privada de su libertad no pueda quedar comprendida en la mentada norma so pretexto de las condiciones de encierro en las que labora.

---

Entiéndase que si así se pretendiera, se estaría violentando las máximas que rigen en materia constitucional (art. 14 bis CN).

La condición de detención en la cual el trabajador desarrolla su trabajo no puede resultar óbice de la aplicación de la máxima legislación laboral, más debe propender a aplicar las mismas e igualitarias condiciones aplicables a cualquier otro ciudadano libre.

A su vez, en lo concreto del caso, haberse efectuado una reducción a los salarios de los mismos, implica un avasallamiento incluso del principio de irrenunciabilidad del salario, lo cual repercute directamente en la calidad alimentaria del mismo.

De este modo, es imprescindible dejar en claro que el trabajador recluso –sin importar el origen o motivo de la privación de su libertad- no pierde su condición humana. Y si justamente lo que se busca es resocializar a esta persona, el trabajo debiera ser quizás la mejor herramienta para acompañar al individuo preso en un proceso que en principio debe ayudar a este trabajador intramuros a reinsertarse socialmente luego de cumplida su pena.

El derecho laboral no puede apartarse de lo fundamental de su objeto: proteger a la parte más vulnerable. Por lo que poco podría llegar a comprenderse que en circunstancias como las descriptas se prioricen las arcas del Estado Nacional por sobre los derechos laborales del trabajador intramuros.

A modo de reflexión, resta destacar que atento a las problemáticas sociales que llevan a una incrementación desmedida de personas privadas de su libertad, lo más probable es que quizás sea necesario modificar el contenido de la actual LCT. Dicha adecuación podría permitir regular más directamente la materia en concreto y con ello evitar que se vulneren los derechos de este conjunto de trabajadores.

## **VII. Referencias bibliográficas**

### *a) Jurisprudencia*

1. CSJN, (2021). “Procuración Penitenciaria de la Nación y otros s/ hábeas corpus”, Fallo: FBB 7825/2016 (08/04/2021).
2. C.F.C.P., Sala II, "Képych, Yuriy s/recurso de casación", causa nro. 1.318/13 (01/12/2014).

- 
3. SCJ Suprema Corte de la Pcia. de Buenos Aires, “Detenidos Unidad 15 Batán s/recurso de queja interpuesto por Fiscal de Estado”, Causa n° 13.451 (7/3/2012).
  4. Juzg. Nac. de M., N° 1, en “R. R. y Otros s/ Habeas Corpus”, Expte. 23527/2017 (21/12/2017).

b) *Doctrina*

I. Libros:

1. Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: ed. Astrea.
2. Dworkin, R. (1989). *Los derechos en serio*. Madrid: ed. Ariel.
3. Procuración Penitenciaria de La Nación. (2017). *El derecho al trabajo en las prisiones federales argentinas. - 1a ed adaptada. - : Procuración Peniten.* Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Procuración Penitenciaria de la Nación.

II. Revistas:

1. Ferrajoli, L. (1966). Interpretazione dottrinale e interpretazione operativa. *Rivista internazionale di filosofia del diritto*, núm. 1, pp. 290-304.
2. Isequilla, M. (2013). El derecho al trabajo y a la libertad sindical de las personas privadas de la libertad ambulatoria. *Revista Derecho Penal. Año II, N° 6. Ediciones Infojus*, p. 277 .
3. Pereyra, T. (2016). Los Sentidos dados al trabajo de los privados de libertad. Universidad Nacional de Villa María, pp. 1-14.
4. Pepe, C. (2018). El derecho del trabajo aplicado a las personas privadas de la libertad o presos que trabajan. *Temas de Derecho Laboral y de la Seguridad Social*, pp. 271-275.
5. Porta, E. (2015). El trabajo intramuros de las personas privadas de la libertad. *Pensamiento Penal - Doctrina*, pp. 53-92.

III. Otros:

1. Ojeda, N. (2008). *¿Tratamiento penitenciario para la readaptación social? La experienciadel trabajo intramuros. V Jornadas de Sociología de la UNLP, 10, 11 y 12 de diciembrde 2008, La Plata, Argentina*. Recuperado el 15 de 05 de 2022, de En Memoria Académica: [shorturl.at/hsB13](http://shorturl.at/hsB13)

c) *Legislación*

- 
1. Ley n° 20.744, (11/09/1974). Ley de Contrato de Trabajo. (BO 27/09/1974).  
*Honorable Congreso de la Nación Argentina.*
  2. Ley n° 24.557, (13/09/1995). Ley de Riesgos de Trabajo. (BO 04/10/1995).  
*Honorable Congreso de la Nación Argentina.*
  3. Ley n° 24.660, (19/06/1996). Ejecución de la pena privativa de la libertad.  
(08/07/1996).