

## Gisela Santangelo

(UBA; Universidad de Barcelona; UNMdP)

[gisela.santangelo@gmail.com](mailto:gisela.santangelo@gmail.com)

### Una aproximación al régimen laboral en las cárceles federales<sup>1</sup>

Desde el *gran encierro*<sup>2</sup> hasta la actualidad, el trabajo cumple un rol fundamental dentro del programa “*normalizador/disciplinario/correccional*” de la prisión (Sozzo, 2008: s/n).

A fines del siglo XVIII y entrados en el siglo XIX, el encierro exigió un por qué y para qué. Se requería una justificación que fuera más allá del argumento de excluir a las personas del resto de la sociedad. La pena tenía que ser funcional, las personas presas tenían que ser útiles para el engranaje político y económico que se desarrollaba a gran escala.

La presente artículo tiene por objetivo analizar en primer lugar la legislación internacional y nacional sobre los derechos laborales en general y el trabajo en contexto de encierro en particular.

En segundo lugar, se analizará la situación actual en las cárceles federales de Argentina y si existe un correlato con el discurso legal en lo atinente al trabajo en contexto carcelario.

En tercer lugar, se explorará los efectos del acceso al trabajo en prisión sobre los lazos sociales que mantienen las personas presas con sus familiares.

Finalmente, se estudiará la situación del trabajo en el complejo penitenciario federal de mujeres desde un análisis interseccional que permita comprender las particularidades que afectan de modo diferencial el desarrollo laboral de las mujeres cis y transpresas.

---

<sup>1</sup> La presente ponencia se encuentra en proceso de publicación en Revista de Derecho Penal y Criminología de la Ley. Resume algunas ideas centrales de la tesina “El momento post-penitenciario y la cuestión laboral: Las cooperativas de trabajo y los movimientos sociales frente a las restricciones legales” presentada para acceder al título de Magíster de la Maestría en Criminología y Sociología Jurídico-Penal de la Universidad Nacional de Mar del Plata y la Universidad de Barcelona, el 22 de mayo de 2017.

<sup>2</sup> Este concepto fue utilizado por Michel Foucault en “Historia de la locura en la época clásica” (tomo I) para caracterizar la creación de internados durante la época clásica en el continente europeo donde se internaron a personas con patologías psiquiátricas, desocupadas, en situación de calle, sin importar su identidad de género, edad, lugar o si se hallaban enfermas o no, ya sea que se presentasen por sus propios medios o a través de sus familiares o por decisión de la autoridad real o judicial.

El análisis sobre el trabajo dentro de las prisiones nos permitirá determinar si los preceptos legales se cumplen y si la situación actual de las cárceles argentinas tiene en miras el momento posterior al encierro cuando las personas recuperan su libertad.

### 2. *Lo que las leyes dicen*

Dentro del ordenamiento argentino, el trabajo es un derecho reconocido constitucionalmente (artículos 14 y 14 bis de la CN) y el Estado se ha comprometido internacionalmente a reconocerlo como un derecho humano fundamental.

La Declaración Universal de Derechos Humanos establece: *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”* (art. 23).

A su vez, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales prevé el reconocimiento de los Estados Partes del derecho a trabajar como el derecho de las personas a un trabajo libremente escogido o aceptado por el cual deben tomar medidas adecuadas para garantizarlo (art. 6, inciso 1).

En esa línea, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de La Organización Internacional del Trabajo en el enunciado n° 2 declara que los Estados miembros *“(...) tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: (...) d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”*.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) prevé en su art. 11 punto 1, la adopción de los Estados partes de las medidas apropiadas para erradicar la discriminación de la mujer en el ámbito laboral con el objeto de asegurar que las mujeres gocen de los mismos derechos que los hombres.

A su vez, entre los Principios Yogyakarta se indica a los Estados adoptar las medidas necesarias para prohibir y eliminar la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado y el deber de garantizar igualdad de oportunidades de empleo (principio 12).

En materia específica de las personas privadas de libertad, las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos de las Naciones Unidas establecen que el trabajo no debe tener carácter aflictivo como también que se deberá proporcionar un trabajo productivo que intente potenciar la capacidad laboral de las personas presas para *“ganar honradamente su vida después de la liberación”*; brindar formación profesional -principalmente a los jóvenes- y la posibilidad de las personas presas de escoger la clase de trabajo que deseen realizar (art. 71.1).

Asimismo, se establece que el trabajo, su organización y método, deberá asemejarse lo más posible a un trabajo fuera del encierro carcelario con el objeto de preparar a las personas privadas de su libertad para el momento en que egresen de prisión y trabajen fuera del establecimiento penitenciario (art. 72. 1).

A través del artículo n° 1 de la Ley n° 24.660 se establece como fin de la pena la comprensión y respeto de la ley procurando la reinserción social de la persona condenada y promoviendo el apoyo y comprensión de la sociedad. Además, se prevé que el régimen penitenciario debe utilizar el tratamiento interdisciplinario apropiado para dicha finalidad.

En el año 1995, mediante el informe de la Comisión de Legislación Penal (orden del día n° 2125/95), firmado por Jorge H. Neder y dirigido a la Cámara de Diputados, se hizo saber la aprobación del proyecto de ley y se resaltó: *“Esperamos la pronta sanción de este proyecto, con la esperanza de que la nueva ley constituirá una eficaz herramienta para la reinserción social de la persona que violó la ley”* (orden del día 2125/95 5684).

La Ley n° 24.660 prevé el llamado “régimen de progresividad”, el cual se encuentra desarrollado detalladamente en el Reglamento de las Modalidades Básicas de la Ejecución y consiste en un: *“Proceso gradual y flexible que posibilite al interno, por su propio esfuerzo, avanzar paulatinamente hacia la recuperación de su libertad, sin otros condicionamientos predeterminados que los legal y reglamentariamente establecidos. Su base imprescindible es un programa de tratamiento interdisciplinario individualizado”* (Decreto n° 396/99, art. 1).

Dicho régimen se divide en cuatro períodos: Observación; tratamiento; prueba y libertad condicional (art. 12; 13; 14; 15 de la Ley n° 24.660).

Sin embargo, la ley n° 24.660 suele confundir en su texto legal los conceptos de régimen y tratamiento como si se enmarcaran dentro de una misma finalidad. Por régimen,

debe entenderse al conglomerado de normas que regulan todos los aspectos de la vida de las personas en prisión, como el trabajo, la salud, las visitas, entre otras cuestiones que implican una garantía para las personas presas. Sin embargo, el tratamiento, engloba al conjunto de actividades asistencialistas, creadas para materializar el fin resocializador de la pena dirigidas a quienes se someten voluntariamente (Bombini, 2000:119).

Al mezclarse los conceptos, sucede que *“(...) al hacer depender todo el sistema de progresión de criterios basados en tratamiento, coacciona indirectamente a los internos a someterse al mismo, puesto que la negativa a aceptarlo significa la imposibilidad de atenuar las condiciones de encierro, lo que es inadmisibles en un Estado de derecho”* (Bombini, 2000: 119).

El trabajo dentro de la cárcel, se encuentra regulado en el capítulo VII de la Ley n° 24.660. Allí, se establece: *“El trabajo constituye un derecho y un deber del interno. Es una de las bases del tratamiento y tiene positiva incidencia en su formación”* (artículo 106).

Es decir, el trabajo carcelario tiene un triple rol, pues es reconocido como un derecho, un deber y también como parte del tratamiento penitenciario, propio del ideal “resocializador” de la pena.

Seguidamente, en el artículo n° 107, se fijan los principios sobre los cuales se va a regir el trabajo carcelario. A saber: a) No se impondrá como castigo; b) No será aflictivo, denigrante, infamante ni forzado; c) Propenderá a la formación y al mejoramiento de los hábitos laborales; d) Procurará la capacitación del interno para desempeñarse en la vida libre; e) Se programará teniendo en cuenta las aptitudes y condiciones psicofísicas de los internos, las tecnologías utilizadas en el medio libre y las demandas del mercado laboral; f) Deberá ser remunerado; g) Se respetará la legislación laboral y de seguridad social vigente

El ordenamiento interno argentino, prioriza la finalidad de generar hábitos laborales, capacitación y creatividad mediante el trabajo (artículo n° 108).

Asimismo, en el artículo n° 110 se destaca que si bien existe una obligación a trabajar, no se coaccionará a nadie para que lo haga. Seguidamente, se establece que la negación injustificada a realizar actividades laborales, es considerada una falta media e influirá de manera desfavorable en el concepto.

En la cárcel se pueden realizar actividades laborales remuneradas y otras que no lo son. En el segundo caso, se trata de labores propias del establecimiento penitenciario o comisiones encomendadas conforme a los reglamentos. No serán remuneradas, salvo que fuesen la única ocupación que tengan (artículo n° 111).

Además, en el apartado sobre “formación profesional” se promueve la organización de programas de capacitación que podrán llevarse a cabo con la participación de *“autoridades laborales, agrupaciones sindicales, empresarias y otras entidades sociales vinculadas al trabajo y a la producción”* (artículo n° 115). En virtud de los programas que se realicen se otorgan certificados de capacitación los cuales no deberán contener referencias de tipo penitenciarias (artículo n° 116).

En el artículo n° 118, se prevé que: *“La administración velará para que las tareas laborales se coordinen con los horarios destinados a otros aspectos del tratamiento del interno”*.

En el sistema penitenciario federal argentino, el trabajo se organiza *“bajo las formas de ente descentralizado, empresa mixta o privada, por cuenta propia del interno o mediante sistema cooperativo. En cualquiera de esas modalidades la administración ejercerá la supervisión de la actividad del interno en lo concerniente al tratamiento”* (artículo n° 119).

Las remuneraciones, cuando se trate de aquellas percibidas en virtud de la producción de bienes o servicios destinados al Estado o a entidades de bien público, no pueden ser inferiores a las tres cuartas partes del salario mínimo vital y móvil. Por otro lado, cuando se trate de remuneraciones percibidas por actividades laborales a cargo de una empresa, ya sea mixta o privada, serán equivalentes al salario percibido en el medio libre en virtud de la categoría profesional que se trate. Los salarios deben ser abonados en los mismos términos que los establecidos en la legislación laboral vigente en la Argentina (artículo n° 120).

La persona que trabaja en contexto de encierro no tiene libertad de disponer de su salario. En efecto, una vez deducidos los aportes correspondientes a la seguridad social, el salario se distribuye, conforme figura en el artículo n° 121. A saber: a) 10 % para indemnizar los daños y perjuicios causados por el delito, conforme lo disponga la sentencia; b) 35 % para la prestación de alimentos, según el Código Civil; c) 25 % para costear los gastos que causare en el establecimiento; d) 30 % para formar un fondo propio que se le entregará a su salida.

Sin embargo, el inciso “C” ha sido cuestionado por organismos institucionales al punto de haber sido declarado inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

La ley establece la posibilidad de un descuento de hasta el 20% de la remuneración percibida en concepto de reparación de daños intencionales o culposos a cosas muebles o inmuebles del Estado o terceros (artículo n° 129).

### 3. *Lo que las leyes NO dicen: Cárcel real*<sup>3</sup>

En este apartado, el análisis versará sobre la situación actual en las prisiones federales relacionadas a los derechos laborales. Lo fundamental será interpretar si esas normas se ven reflejadas en las cárceles federales de la Argentina.

*“Si yo le cuento a la gente sobre lo que legalmente se dice de la cárcel, le digo que es una institución que está orientada a la reeducación y reinserción de las personas (...), si yo le transmito eso a la gente, no le estoy contando la realidad de la cárcel. En todo caso, le estoy contando cómo la cárcel debe ser, cómo está diseñada en la norma jurídica y cuáles son las funciones que la cárcel debería de cumplir”.*<sup>4</sup>

Pese a lo señalado en la legislación internacional y nacional a continuación se profundizarán los problemas vinculados al trabajo en prisión: la ausencia de carácter formativo; las licencias impagas; el acceso al trabajo y los traslados y sanciones como límite al empleo.

#### A. *Acceso al trabajo*

El trámite para acceder al trabajo dentro de las prisiones federales llama la atención por los continuos retrasos.

En el año 2017, la Procuración Penitenciaria de la Nación relevó en el Complejo Penitenciario Federal II de Marcos Paz y en el Complejo Federal para Jóvenes Adultos, que de las 1770 personas alojadas, 925 se encontraban afectadas a tareas laborales. Es decir, poco más de la mitad de las personas detenidas accedieron a un trabajo remunerado (Informe Anual 2017 PPN, 2018: 457/459).

<sup>3</sup> Término acuñado por Iñaki Rivera Beiras en el libro “La cuestión carcelaria: historia, epistemología, derecho y política penitenciaria” (2006).

<sup>4</sup> Entrevista a Iñaki Rivera Beiras el 4 de febrero de 2012 y publicada en “Asociación Pensamiento Penal” (disponible en: <http://www.pensamientopenal.org.ar/rivera-beiras-la-carcel-persiste-gracias-a-su-fracaso-no-a-su-exito/>).<sup>8</sup>

Por otro lado, en cuanto a los trámites para la afectación laboral, se detectaron dos prácticas que buscan persuadir la carencia de cupos generando demoras injustificadas: 1) Se privilegia el acceso al trabajo de las personas condenadas por sobre las procesadas, lo cual no tiene ningún sustento legal; 2) Se demoran los aptos médicos que resultan un requisito fundamental para el alta laboral.

Asimismo, del relevamiento efectuado en el año 2017 por parte de la Procuración Penitenciaria de la Nación en el Complejo Penitenciario Federal I de Ezeiza se detectó una notoria reducción del acceso a empleos en dicho complejo.

Entre los años 2016 y 2018 se redujeron tanto los cupos disponibles (168 puestos laborales menos) como también la tasa de ocupación ya que en poco más de un año pasaron de ser 61% a 52% de detenidos afectados a tareas remuneradas. Según el último informe de la Procuración Penitenciaria de la Nación ello no se explica solamente por la concesión de la cocina central a una empresa privada, la cual se negó a mantener empleados a más de cincuenta trabajadores privados de su libertad (Informe Anual 2017 PPN, 2018: 457/459).

En el marco del informe específico sobre trabajo carcelario, ese organismo relevó que el 32% de los trabajadores encuestados en las prisiones federales demoraron más de tres meses en ser afectados a tareas laborales, el 20% entre seis meses y un año, y el 8,5% un período aun superior (Cuadernos PPN, 2017: 41).

Vale aclarar, más allá de lo establecido por la ley, en la práctica, dentro del sistema penitenciario federal existe una dinámica particular para acceder al trabajo:

*“El interno se dirige a su celador, director o jefe de módulo, al jefe seguridad interna, o al agente penitenciario al que logre acceso, y solicita trabajo; el funcionario en cuestión, según el “perfil” del preso -en cuya evaluación ingresan consideraciones propias de la lógica de la gobernabilidad carcelaria-, media entre el interesado y el jefe de la sección Trabajo, a quien solicita o no -en una decisión que carece de controles- que se le conceda la gracia de gozar de un trabajo; en el mejor de los casos remunerado. Similar dinámica, a la inversa, rige la extinción de las relaciones laborales” (Gual y Volpi, 2008: 240).*

Las personas detenidas deben recurrir a estrategias por fuera de lo institucional a los fines de conseguir un trabajo dentro de la cárcel. Pese a constantes solicitudes de audiencias que suelen reiterar semanal o mensualmente, en varias oportunidades la mejor estrategia es

por medio de otra persona que ya está participando del taller al que se aspira, o bien a través de la Procuración Penitenciaria o su representante legal. En algunas situaciones, se han llevado a cabo medidas de fuerza extremas o se han presentado habeas corpus correctivos (Informe Anual PPN 2014, 2015).

Usualmente, cuando se trata del reconocimiento de un derecho dentro de la cárcel, ya sea trabajo, educación o cualquier otro, su goce depende en gran medida del reparto de “beneficios” que realiza la autoridad penitenciaria: *“En ese sentido, las decisiones acerca de la obtención y pérdida de los escasos puestos de trabajo disponibles funcionan como mecanismos de recompensa y castigo en el marco de la lógica de gobernabilidad”* (Gual y Volpi 2008: 7).

A modo de ejemplo, se citan los testimonios recolectados por la Procuración Penitenciaria de la Nación: *“Estuve seis meses sacando audiencia. Una vez por mes, hasta que me dio una mano el detenido que estaba de delegado antes. Habló con el Jefe de Trabajo”* (CPF CABA Mod. 2 Pab. 6); *“Hablé con el Jefe de Trabajo, por recomendación de otro chico. Me dijo que dejara de hacer audiencias. Y ahí le pedí trabajo personalmente y a la semana me bajaron a bolsitas (...)”* (CPF CABA, Mod. 5, Cel 3°); *“Gasté dos cuadernos pidiendo audiencia y en la Junta de Calificación le reclamaron qué pasaba con el Trabajo. Salió la Jefa de Trabajo y dijo que no lo atendían porque no tenía la permanencia”* (U. 4, Pab. 1 Alto) (Cuadernos PPN, 2017:42).

Generalmente, los motivos por los cuales las personas presas aceptan de manera coercitiva trabajar gratis se asocian con la promesa de una afectación futura y la oportunidad de salir, transitoriamente, del sector de alojamiento como única posibilidad de recreación (Cuadernos PPN, 2017: 44/45).

### *B. Ausencia de carácter formativo del trabajo penitenciario*

Si bien la ley reconoce el carácter formativo del trabajo dentro de la prisión como una forma de capacitación laboral para cuando la persona egrese de la cárcel, a continuación veremos las dificultades que ello presenta y el alejamiento entre lo sostenido legalmente con la actualidad de las prisiones federales Argentinas.

Entre las actividades laborales que se ofrecen se pueden distinguir tres categorías: trabajos de servicio, talleres de producción coordinados y gestionados por la administración

penitenciaria –por medio del ENCOPE<sup>5</sup>- y actividades productivas vinculadas a empresas privadas.

Por un lado, se encuentran las actividades de servicio, que tienen que ver con la limpieza y mantenimiento de los establecimientos penitenciarios, el trabajo en huertas, entre otras tareas. Usualmente, al no haber comercialización posterior de lo producido, el personal de la División Seguridad Interna, sin intervención de la División Trabajo, es el que se ocupa de distribuir las actividades de servicio, informar las horas trabajadas y controlar la disposición de la fuerza de trabajo con la que efectivamente cuenta (Cuadernos PPN, 2017: 34).

Por otro lado, se encuentran aquellas actividades que sí tienen finalidades productivas. En este grupo, se encuentran los talleres de carpintería, zapatería, producciones agropecuarias, sastrería y herrería. El montaje del taller, el diseño de producción, la facilitación de la materia prima y la comercialización del producto final se encuentran en cabeza del Ente Cooperador. El control llevado a cabo sobre los talleres es efectuado por la División Trabajo conformada por maestros (Cuadernos PPN, 2017: 34).

Finalmente, existen otras actividades productivas dentro de la prisión, vinculadas a empresas privadas. Se trata de los talleres tercerizados, cuyas tareas consisten en el armado de broches, carpetas y bolsas de papel madera, donde la empresa privada se ocupa de suministrar mercadería y máquinas, y la administración penitenciaria de mantener el control de la producción. Una vez lista la mercadería para ser comercializada, la empresa privada la retira del establecimiento y abona como contraprestación la suma pactada previamente con el Ente Cooperador, más allá de la cantidad de trabajadores afectados a la tarea (Cuadernos PPN, 2017:35).

La remuneración de los trabajadores es abonado por el ENCOPE, quien asume el rol de empleador. En consiguiente, existe una doble contratación: 1) Entre la empresa privada y el Estado Nacional y 2) Entre la administración penitenciaria y la cantidad de trabajadores bajo custodia que unilateralmente decida abocar a esa actividad (Cuadernos PPN, 2017: 35).

---

<sup>5</sup> El ENCOPE es un órgano del Estado creado en el año 1994 con el fin de gestionar, comercializar y programar la producción de los talleres brindados en prisión.

Los trabajadores y las trabajadoras en contexto de encierro tienen una doble autoridad a la que responder: *“Si el libre albedrío de toda persona que pone a disposición su fuerza de trabajo se encuentra altamente limitado, en el caso de una persona privada de su libertad se encuentra virtualmente eliminado”* (Gual y Volpi, 2008: 3).

En los últimos años, de acuerdo a los números estadísticos de la Procuración Penitenciaria de la Nación, las actividades laborales que más personas afectaron –y afectan-, son las actividades de servicio y las actividades en talleres tercerizados nulamente formativas (Cuadernos PPN, 2017: 38).<sup>6</sup>

Los talleres tercerizados por empresas privadas, son sumamente desvalorizados por los penitenciarios pero también por los propios trabajadores. Pese a que el 67% de los encuestados en el año 2014 afirmaron percibir la mayor remuneración desde el inicio de su afectación a tareas laborales en contexto de encierro, lo cierto es que no dejan de ser críticos sobre la escasa cantidad de horas que pueden trabajar y la nula formación de las tareas desarrolladas (Cuadernos PPN, 2017: 33).

En este sentido, se señala: *“(…) los emprendimientos con participación de empresas privadas presentan una trascendencia relevante. No obstante, la precariedad de estas actividades, que ocupan al 44% de los trabajadores en Devoto y al 46% en Ezeiza, se observa tanto en las instalaciones destinadas a su realización, el nivel de control sobre la producción y el personal penitenciario afectado a esa tarea, la suspensión repentina y reiterada de la*

---

<sup>6</sup> En este sentido, en el año 2017 se relevó que en el Complejo Penitenciario Federal II de Marcos Paz y el Complejo Federal para Jóvenes Adultos de las personas afectadas a tareas laborales, 492 personas se ocupan en trabajos no productivos —actividades de servicios— y 433 a talleres productivos —formativos y no formativos— (Informe Anual 2017 PPN, 2018: 458).

Asimismo, en la Unidad N° 19 de Ezeiza y sus casas de pre egreso (Unidad N° 33 SPF) de 255 personas, 227 se encontraban afectadas a trabajo, lo que suponía una tasa de ocupación del 89%. Sin embargo, solo el 17% se encuentra afectado a talleres productivos, la mayoría de trabajadores se desempeñan en tareas no formativas, como armado de broches y carpetas y actividades de servicios y mantenimiento del establecimiento (Informe Anual 2017 PPN, 2018: 460/461).

Lo más preocupante es que la Unidad analizada es una Unidad de pre- egreso, donde deberían priorizarse los talleres formativos pensándose en la futura libertad de la persona detenida (Informe Anual 2017 PPN, 2018:460/461).

En la Unidad Residencial I, al momento del relevamiento, 105 personas se encontraban afectadas al taller de armado de carpetas y bolsas, y 116 a fajina; en la Unidad Residencial II 184 trabajadores figuraban en el taller de armado de broches; la Unidad Residencial III afectaba 162 detenidos a tareas de fajina y la Unidad Residencial IV 92 trabajadores al taller de broches y 91 a tareas de mantenimiento. Solo esas afectaciones, que no agotaban la totalidad de las tareas no formativas, superaban el 80% de los cupos laborales en el complejo (Informe Anual 2017 PPN, 2018: 459).

*jornada laboral, y la estima que los mismos presos trabajadores y agentes penitenciarios demuestran sobre la actividad laboral en sí” (Gual, 2015: 132).*

Se puede explicar que las actividades de servicio y los talleres tercerizados afectan a un número mayor de personas en comparación a otras actividades por la rapidez y facilidad con la que pueden ser creadas sin generar grandes gastos económicos. Ello, puesto que no requieren inversiones en maquinarias ni materias primas como tampoco demandan la participación de maestros capacitados para brindar los talleres.

En cambio, las actividades del ENCOPE aunque son las que aportan mayor carácter formativo, son las que menos personas afectadas presentan (Cuadernos PPN, 2017: 37).

### *C. Las licencias no se cobran*

Habitualmente, la administración penitenciaria niega el reconocimiento del derecho a las licencias justificadas y pagas, ordinarias o extraordinarias, entre las que se pueden mencionar a las licencias por accidentes laborales o por enfermedad, o la participación en otras actividades que implican un derecho pero también una obligación.<sup>7</sup>

Sobre este tema, el 1 de diciembre de 2014, se pronunció la Sala II de la Cámara Federal de Casación Penal, en virtud del habeas corpus correctivo colectivo interpuesto por un trabajador detenido en el Complejo Penitenciario Federal I de Ezeiza, en representación de las personas alojadas en varios pabellones del Módulo V de dicho complejo.<sup>8</sup>

El habeas corpus se presentó para repudiar las decisiones de la administración penitenciaria de no abonar las horas que no fueron trabajadas por causas justificadas – educación, comparendos judiciales, visitas o enfermedad-, bajo el argumento de que esas decisiones violentan los derechos laborales de quienes se encuentran en prisión y en consiguiente, agravan las condiciones de detención.

---

<sup>7</sup> “De los establecimientos estudiados, por caso, los trabajadores de la Unidad N°6 SPF entrevistados señalaron que ningún descuento se les realizaba por asistir a educación, visitas o estar enfermos. Por el contrario, uno de cada cinco trabajadores en CPF CABA, y uno de cada tres en el Complejo Federal para Jóvenes Adultos, destacaron que se les descuentan las ausencias justificadas por asistir a educación. A seis de cada diez trabajadoras entrevistadas en el CPF IV de mujeres no se les reconoce su derecho a licencias justificadas y pagas ante casos de enfermedad inculpable, y en el CPF II de Marcos Paz el 13% de los trabajadores sufre descuentos por recibir visitas, y el 16% por asistir a educación o encontrarse enfermo” (Informe Anual 2015 PPN 2016: 274).

<sup>8</sup> CMCP, Sala II, Cn° 1.318/13, caratula “KépychYúriyTibériyevich s/ recurso de casación”, 1/12/14.

Al momento de emitir su voto, el Dr. Slokar remarcó que a nivel mundial, en el transcurso de las últimas décadas, el cambio del asistencialismo al punitivismo como forma de gestionar la prisión, trajo aparejado un freno del gasto o de las inversiones en la cárcel.

Además, el Dr. Slokar señaló que el trabajo de las personas privadas de su libertad, no puede ser ajeno a los principios prescriptos por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual goza en nuestro Estado de raigambre constitucional.

Por medio de dicho fallo, se reivindicó el trabajo como un derecho y no como una concesión asistencialista.

Asimismo, en cuanto a la remuneración, la resolución judicial recuerda los Tratados Internacionales firmados por el Estado argentino, en los cuales se reconoce la percepción de un salario en virtud de las tareas laborales efectuadas en prisión.

En consiguiente, mediante su voto, el Dr. Slokar sostuvo que: “(...) cuando se elaboran dictámenes que restringen el monto del salario por motivos que no se compadecen con disposiciones contenidas en la LCT, se están agregando a la legislación que debe aplicarse en materia laboral carcelaria limitaciones que ella no contiene y, luego, vulnerando derechos fundamentales” (punto IX).

Así, los otros jueces que conformaban la Sala II, el Dr. David y la Dra. Ledesma, adhirieron al voto del Dr. Slokar y sostuvieron que el trabajo carcelario no debe ser diferenciado de las actividades laborales desarrolladas en el medio libre.

Sin embargo, más allá del fallo de la CFCEP, la postura del ENCOPE por medio de sus dictámenes, en cuanto a no reconocer el pago por licencias justificadas, sigue vigente y en muchos casos la administración penitenciaria continúa aplicándola, pese a que aquellos dictámenes no sean vinculantes y con rango inferior a las leyes:

*“Se produce así un amplio espacio de discrecionalidad de los funcionarios penitenciarios de nivel medio en cada establecimiento carcelario federal, quienes finalmente optan, en cada caso, situación y momento concreto, por pagar o no las horas no trabajadas justificadamente, decisión que no se ha respaldado en nueva normativa que fije criterios homogéneos”* (Cuadernos PPN, 2017: 53).

#### *D. Los conflictos vinculados al cobro de la remuneración en la prisión*

Usualmente, las personas que trabajan en contexto de encierro deben aceptar realizar actividades laborales sin percibir un salario durante períodos de tiempo que pueden durar meses. En efecto, ese trabajo forzoso es visto por el servicio penitenciario como un signo de buena conducta.<sup>9</sup>

Asimismo, tal como se mencionó precedentemente, los artículos 120 y 121, prevén reducciones en las remuneraciones de los trabajadores o las trabajadoras: 1) descuento del 25 % del salario del condenado o procesado por los gastos que causare en el establecimiento (artículo 121.c Ley N°24.660 y artículo 109 Dec. PEN 303/96); 2) la posibilidad - supuestamente excepcional pero que la administración penitenciaria convierte en regla absoluta- de reducir en una cuarta parte del Salario mínimo vital y móvil (en adelante SMVM) a las personas condenadas (artículo 120 Ley n° 24.660) y 3) la utilización como base de cálculo del SMVM en vez del salario convencional (artículo 120 Ley N° 24.660 y artículo 109 Dec. PEN 303/96).

Conforme lo establecido por el artículo n° 120 de la Ley n° 24.660 y el artículo 109 del Decreto n° 303/96, la regla debería ser que el salario percibido por los trabajos realizados en contexto de encierro sea igual a la remuneración que por dicha labor se perciba en el medio libre. Excepcionalmente, cuando lo producido por los trabajadores tenga como destinatario al Estado o alguna entidad de bien público, el salario será el SMVM, e incluso cuando se trate de personas condenadas, dicho SMVM podrá ser reducido a las tres cuartas partes.

En virtud de las reducciones señaladas, la Procuración Penitenciaria de la Nación realizó diversas presentaciones judiciales pidiendo se declare la inconstitucionalidad del régimen del peculio por entenderlo contrario a los artículos 14 bis, 16, 17, 18, 28 y 75.22 de la Constitución Nacional.

Por esas razones, en el año 2008 dicho organismo se presentó como “amicus curiae” en distintas causas.<sup>10</sup> Los Juzgados Nacionales de Ejecución Penal, por medio de una resolución

<sup>9</sup>Del trabajo de campo efectuado por la Procuración Penitenciaria de la Nación en el año 2014, se desprende que solamente el 16% de los trabajadores percibió el salario correspondiente al mes en que comenzó a trabajar. El 56% percibió remuneración por su labor, luego de transcurrido uno o dos meses de iniciada la relación laboral y un 11% de los trabajadores sufrió una demora superior a los tres meses (Informe Anual 2014 PPN 2015: 273).

<sup>10</sup>JEP N°1, “C., S. J.”, 7/11/08; “C., 227 S. E.”, 7/11/08; “D F, G. J.”, 07/11/08. JEP N°2, “B.E, V.”, 08/10/08; “P., J. L.”, 24/09/08, “R. D., A. A.”, 07/11/08. T.O.F de Corrientes, “S., R. C. L.”, 07/11/08. T.O.F de Mendoza, “B.E, R. D.”, 12/09/08. CNCP Sala IV, “B.E, R. D.”, 24/10/08 y “L.A, L. P.”, 20/11/08 (Informe Anual 2008 PPN, 2009).

conjunta de fecha 14 de agosto de 2008 reconocieron la inconstitucionalidad del artículo 121. C de la Ley n° 24.660 y ordenaron se acrediten en los fondos de reserva las sumas previamente descontadas en función de dicho artículo, como también, se ordenó el cese del mencionado descuento.

Posteriormente, en el año 2011 llegaría el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que por unanimidad resolvió: *“Que, en tales condiciones, resulta del todo evidente que, a la luz del artículo 18 de la Constitución nacional y las normas de los tratados internacionales con jerarquía constitucional de las que se ha hecho mérito, a las que se suman los patrones de las citadas Reglas Mínimas, la limitación salarial del artículo 121, inciso c de la ley 24.660 resulta inválida, puesto que implica transferir al interno trabajador el costo de la obligación de su manutención que, según dicho marco normativo, pesa por entero sobre el Estado”*.<sup>11</sup>

Ahora bien, las resistencias respecto al pago de los salarios o las reducciones indebidas que se hagan de éste, indican que no se reconoce al trabajo desde la perspectiva de un derecho que se debe garantizar y respetar en contexto de encierro, sino como parte del tratamiento penitenciario.

En ese sentido se ha dicho que: *“Desde nuestro punto de vista, la cuestión de las remuneraciones de los trabajadores presos no puede ser debidamente abarcada desde la perspectiva tradicional del interno que trabaja, sino -en todo caso- desde la del trabajador que se encuentra privado de su libertad o la del trabajador a secas. La cual, según se indicará, permite obtener conclusiones coherentes entre sí, y concordantes con los principios fundamentales del Estado de Derecho”* (Gual y Volpi, 2008:11).

#### *E. Traslados y Sanciones como obstáculos para el trabajo*

En otro orden de ideas, son objeto de constantes críticas y reclamos los traslados intempestivos y las sanciones informales dispuestas por el Servicio Penitenciario Federal que afectan directamente el desarrollo laboral de las personas.

Así, se desprende de las encuestas realizadas por la Procuración Penitenciaria de la Nación en el año 2014:

<sup>11</sup> CSJN, “Méndez Daniel Roberto s/ recurso de casación”, 1/11/2011, considerando 6°, tercer párrafo.

*“Prácticamente uno de cada cinco trabajadores encuestados destacó que su acceso al taller se había visto suspendido por la imposición de una sanción o en represalia por alguna cuestión asociada a su situación de encierro, pero ajena a la relación laboral. Otro 12,5% manifestó que se le prohibió ir a trabajar por cuestiones de seguridad ajenas a su persona: había procedimiento de requisita en algún sector de la unidad o el tránsito dentro del establecimiento se encontraba interrumpido. También se destacó el faltante de materia prima como razón prioritaria para suspender transitoriamente la relación laboral. El 32% de los encuestados destacaron haber sido trasladados a otro establecimiento carcelario durante su recorrido institucional, y que esa decisión administrativa había afectado negativamente su situación como trabajador”* (Informe Anual 2014 PPN, 2015: 274/275).

Los traslados que suceden en el sistema penitenciario federal no deberían interrumpir, suspender ni extinguir el vínculo laboral (Informe Anual 2016 PPN, 2017: 365/367).

#### *4. Trabajo en prisión y lazos familiares*

El trabajo carcelario tiene consecuencias económicas en la vida de quienes se encuentran en situación de detención como también de sus familiares. La percepción de una remuneración ayuda a mejorar las relaciones intrafamiliares pues el dinero recibido por dichas actividades, suele aliviar los gastos que las familias deben afrontar. Así, las estadísticas de los últimos años sostienen:

*“Concretamente, siete de cada diez trabajadores destinan una parte o la totalidad de su remuneración a solventar los gastos de sus familiares fuera de la prisión. Más del 22% de los entrevistados señaló que retira la totalidad de su peculio para que sus allegados lo utilicen para mantener, al menos en parte, la de por sí degradada economía familiar, y/o compren mercaderías con las cuales asistirlos durante los días de visitas”* (Informe Anual PPN 2014, 2015: 275).

Asimismo, el sistema de seguridad social que protege a quienes cuentan con un empleo formal en el medio libre como también a sus familiares, no se replica en los casos de los trabajadores en contexto de encierro y núcleo íntimo sanguíneo.

Además, se priva ilegalmente de las asignaciones familiares que por ley corresponden –Ley n° 24.714–, limitación que no es salvada con el trabajo del cónyuge que se encuentra en libertad ni con el cobro de la Asignación Universal por Hijo<sup>12</sup> (Cuadernos de la PPN, 2017).

Tanto fuera como dentro de la cárcel, el trabajo tiene un rol fundamental en la economía familia, no solo por el ingreso en términos monetarios en sí, sino por las protecciones que brinda el sistema de seguridad social. La restricción de ese conjunto de regímenes a través del cual el Estado garantiza ciertas protecciones<sup>13</sup>, cuando se trata de personas presas, afecta no solo al trabajador encerrado sino a su núcleo familiar.

*“En definitiva, la negativa de la administración penitenciaria a incluir entre sus obligaciones las protecciones del Sistema de Seguridad Social que corresponden a los trabajadores detenidos, provoca efectos negativos concretos en sus familiares. Estos ven cancelados en gran medida su acceso a asignaciones familiares, y una cobertura médica integral como la que ofrece el régimen de obras sociales”* (Cuadernos de la PPN, 2017: 63).

### 5. Situación laboral al interior de las prisiones federales de mujeres trans, travestis, lesbianas y mujeres cis

Los estudios de campo evidencian altos índices de ocupación laboral. Sin embargo, también se desprende que las actividades que afectan a una mayor cantidad de personas son de una baja calidad formativa. En este sentido se sostiene:

*“Esta diferencia conceptual (trabajo productivo y no productivo), aunque no aparezca de modo claro en el discurso oficial, remite a la diferencia entre actividades que crean bienes y, por lo tanto, plusvalor, que además aportarían cierta formación a las trabajadoras, y aquellas destinadas al mantenimiento de la institución y que sólo contribuyen a “hacer pasar” el tiempo”* (CELS/MPD/PPN, 2011: 73).

Más allá de la distinción que pueda hacerse entre trabajo productivo y no productivo, vale destacar otra la distinción de tareas laborales que se asignan dentro de la prisión en razón

---

<sup>12</sup> “Es un pago mensual que abona ANSES por cada hijo menor de 18 años, hasta un máximo de 5 hijos, priorizando a los hijos discapacitados y a los de menor edad. Se liquida a uno solo de los padres, priorizando a la mamá” (Para mayor información: <http://www.anses.gob.ar/prestacion/asignacion-universal-por-hijo-92>). Fecha de consulta: 9 de mayo de 2017.

<sup>13</sup> Para mayor información sobre el sistema de seguridad social en Argentina ver: [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/Afiliacion/Informaciongeneral/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/Afiliacion/Informaciongeneral/index.htm). Fecha de consulta: 9 de mayo de 2017.

de la identidad de género<sup>14</sup>. Por ejemplo, taller de costura, tejido y lavado de indumentaria, muñequería, armado de productos de cotillón, peluquería, repostería y taller de cuadros, cajas y decoupage son las más corrientes en los establecimientos federales que alojan mujeres cis y trans, lesbianas y travestis.

*“El objetivo de los regímenes penitenciarios es devolverla a la sociedad como una «verdadera mujer», para lo cual se recurre a las técnicas tradicionales de socialización. Los trabajos y la supuesta formación profesional impartida en la cárcel están dirigidos a aprender a coser, planchar, cocinar, limpiar, confeccionar pequeñas artesanías y tomar cursos de modistería. Esto traduce una total despreocupación por el mercado laboral que les espera cuando salgan en libertad, pues pocas de estas actividades les permitirán subsistir de manera independiente” (Antony, 2007: 76).*

La prisión reproduce los estereotipos de género que suceden en el afuera. Esa distinción histórica en la que se asocian actividades laborales con determinada identidad de género, dentro de la cárcel se cristaliza aún más pues los talleres que se ofrecen en los complejos de hombres y mujeres varían sustancialmente.

Frente a los ofrecimientos estereotipados de actividades laborales en prisión, el reclamo para una modificación o una ampliación de la oferta laboral a través de la estrategia colectiva resulta fundamental: *“(…) en las cárceles de mujeres del área metropolitana se promueven trabajos domésticos mientras que en los centros penitenciarios masculinos existe una oferta más variada de trabajos que requieren un entrenamiento previo. Si se tiene en cuenta que fuera de la prisión el trabajo femenino se encuentra mal pago y requiere pocas calificaciones, la necesidad de mejorar los programas formativos de las cárceles de mujeres deviene imperativa. Las ostensibles diferencias entre unas y otras actividades podrían dar sustento a una demanda colectiva basada en la discriminación de género cuyo objetivo sea transformar la mirada estereotipada de los trabajos femeninos en prisión” (Di Corleto, 2009: 18).*

---

<sup>14</sup> Ley 26.743, art. 2: *Definición*. Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Además, la oferta laboral en el servicio penitenciario federal no guardaría relación con lo establecido en el art. 107 de la Ley 24.660 en cuanto a la programación del trabajo teniendo en cuenta aptitudes laborales, los conocimientos previos o los intereses de las personas trabajadoras y pese a los fines de reinserción social de la pena, tampoco se oferta un tipo de trabajo vinculado a los requerimientos del mercado laboral externo (CELS/MPD/PPN, 2011: 74).

A su vez, las mujeres presas se hallan, en la mayoría de los casos, sujetas a elevados niveles de explotación laboral: *“Los diferentes indicadores con los cuales se indagó el tema demuestran que aun trabajando el máximo de horas posibles la remuneración de las trabajadoras condenadas no alcanza las tres cuartas partes del salario mínimo vital y móvil. Asimismo, en muchos casos no se les otorgan días de descanso. En el caso particular de las extranjeras que son expulsadas del país, se advirtieron serias irregularidades en cuanto a la falta de entrega del peculio. Todo esto, sumado al hecho de que el SPF es al mismo tiempo el empleador y la autoridad encargada de la ejecución de la pena, termina por generar condiciones de arbitrariedad en la gestión del trabajo intramuros, que socavan fuertemente los derechos laborales de las trabajadoras”* (CELS/MPD/PPN, 2011: 193/194).

Con el transcurso de los años, en el Complejo Penitenciario Federal IV, han aumentado la cantidad de trabajadoras en un 69% desde el 2010 hasta el 2016. Asimismo, también aumentó la cantidad de mujeres detenidas en dicho establecimiento (Cuadernos PPN, 2017: 66).

Hasta el año 2015, fueron las mujeres trabajadoras de ese complejo las que contaban con el promedio más elevado de horas pagadas mensualmente. Conforme a las estadísticas de la Procuración Penitenciaria de la Nación, el 77% de las trabajadoras en el CPF IV cobraban una remuneración equivalente a 200 horas mensuales. Llamativamente, en el año 2016 se inició un fuerte descenso en las horas mensuales promedio remuneradas en el CPF IV, al punto tal que, ya casi ninguna consigue que se le computen las doscientas horas mensuales (Cuadernos PPN, 2017: 67).

Esta situación, sumamente regresiva, se torna perjudicial no solo para las mujeres trabajadoras, sino para sus familiares que dependen de ella por ser sostén de familia.

Hacia fines de 2016, se llevó a cabo una medida de fuerza colectiva en reclamo por las doscientas horas de trabajo y su reducción intempestiva. La medida consistió en el cese de actividades laborales y la negación a recibir la comida proveída por el Servicio Penitenciario Federal.

Asimismo, se hicieron presentaciones judiciales, mediante la acción de habeas corpus, acompañadas por la Procuración Penitenciaria de la Nación. Sin embargo, ante la ausencia de una respuesta a los planteos realizados, las trabajadoras volvieron a manifestarse, esta vez también, en razón de los descuentos sufridos en sus salarios por ausencias justificadas.

Entre otras medidas, el 22 de septiembre de 2016, 290 mujeres del CPF IV, presentaron una nota dirigida al Ministro de Justicia, Germán Garavano y al Ministro de Trabajo, Jorge Triaca (expediente: EX2016-01595667-APN-DDMIP#MJ) con el objeto de poner en conocimiento de dichas autoridades, las horas de trabajo descontadas por el Servicio Penitenciario Federal.

Mediante dicha nota, denunciaron no haber recibido la remuneración correspondiente a las 200 horas trabajadas dentro de la cárcel.

La situación laboral de las mujeres no mejora. El 8 de marzo de 2018, el Servicio Penitenciario Federal reprimió a las mujeres que se manifestaban dentro de los pabellones en el contexto del día internacional de la mujer reclamando por sus derechos laborales, específicamente por la falta de pago de las horas trabajadas.

Como represalia, las mujeres fueron golpeadas por personal masculino del área de requisita, algunas de ellas fueron encerradas en celdas de aislamiento y otra trasladada a la Unidad 27 (pabellón psiquiátrico).

Las mujeres padecen una sistemática violación a los derechos fundamentales en contexto de encierro, lo cual pone en evidencia la inviabilidad de los pretendidos fines resocializadores de la pena. El derecho al trabajo, al igual que otros derechos, son cotidianamente vulnerados, circunstancia que permite afirmar que la cárcel es incapaz de producir efectos positivos y que solo reproduce desigualdades, violencia y exclusión (CELS/MPD/PPN, 2011: 193).

A modo de aclaración, respecto de la población LGBT por el momento son escasos los datos sobre su situación en las prisiones federales argentinas que permitan evaluar

responsablemente su situación laboral en contexto de encierro y las dificultades particulares que vulneran a este colectivo en esa materia. En efecto, en el año 2017, la Procuración Penitenciaria de la Nación creó el Programa “Diversidad sexual e identidad de género en contexto de encierro” con el objetivo de producir información y datos sobre el colectivo mencionado.

*6. Conclusiones: Las dificultades laborales en prisión y su consecuencia en el medio libre. El abismo del después.*

A partir del análisis realizado, la situación de las prisiones federales descriptas precedentemente denota una contradicción con los preceptos nacionales e internacionales que regulan las actividades laborales.

El primer problema que se presenta surge de la propia redacción de la Ley nº 24.660 cuando se refiere a “interno” en el capítulo sobre trabajo. Así, se advierte la falta de reconocimiento a las trabajadoras y trabajadores en su calidad de tal: La pulseada la gana la lógica tratamental sobre el reconocimiento de un derecho constitucional.

Además, el derecho al trabajo en las prisiones federales argentinas, al igual que otros, se ven vulnerados. Ello, por las prácticas propias de la administración penitenciaria pero también por la falta de preocupación y supervisión del Poder Ejecutivo que garantice el acceso a un trabajo formativo y remunerado dentro de las prisiones (Porta, 2016).

El crecimiento de actividades laborales dentro de la prisión ocurrido en los últimos años puede considerarse parte de una decisión política de la administración penitenciaria o ministerial en un signo de repensarla gestión del encierro. O, puede considerarse como parte del empoderamiento de ciertos trabajadores detenidos, que impulsan el reconocimiento del trabajo en prisión como un derecho y una obligación del Estado, incidiendo así en el aumento de las tasas de trabajo y en el mejoramiento de las condiciones laborales (Gual, 2015: 139).

Me inclino por pensar que se trata más bien de una voluntad e insistencia por parte de los trabajadores y trabajadoras en contexto de encierro como también de las organizaciones sociales que inciden con sus talleres productivos.

La creación del Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad (SUTPLA), su desarrollo y fortalecimiento, ha pretendido incidir en el aumento de las tasas de trabajo y en el mejoramiento de las condiciones laborales (Gual, 2015: 139).

Además, la creación de cooperativas de trabajo por parte de personas presas como de personas que egresaron de prisión, como es el caso de *Esquina Libertad*, *Yo No Fui*, *Hombres y Mujeres Libres* y *Kbrones*, son un ejemplo del trabajo colectivo impulsado por la voluntad de quienes conforman esa modalidad laboral que de una iniciativa de la administración penitenciaria.

Sin embargo, las actividades laborales que la mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras realizan carecen de carácter productivo. Esa ausencia de formación profesional, aumenta las dificultades de las personas que al salir de prisión deben enfrentarse a un mundo, probablemente totalmente distinto al que conocieron cuando entraron a la cárcel.

*“La gran mayoría de las personas encarceladas provienen de sectores sociales ya excluidos de la posibilidad de acceder a los derechos más elementales. No obstante la poca información que se tiene, sobre las personas que egresan de las prisiones, el sentido común nos aproxima a una idea bastante acertada de lo que les sucede: la cárcel antes que reinsertar, profundiza la situación de vulnerabilidad social”* (Informe Anual 2016 PPN, 2017: 398).

Un taller de armado de bolsitas o broches, difícilmente pueda competir con el trabajo que alguien tiene que desarrollar al salir de prisión. Se debe exigir al Estado que garantice el acceso al trabajo y que tenga carácter formativo con el propósito de fomentar el desarrollo de las capacidades de las personas que se encuentran privadas de su libertad y así poder contar con una herramienta para el momento del egreso de la prisión.

Así, lo propuso la Procuración Penitenciaria de la Nación: *“Se tenderá a garantizar el carácter productivo de las plazas laborales en el encierro, fomentando con ellas el desarrollo genuino de oficios y la capacidad del trabajador de incorporarse al mercado laboral al recuperar la libertad. La función social del trabajo carcelario supone también la percepción de un salario digno, y su disponibilidad durante la privación de libertad por el trabajador detenido o sus familiares”* (Cuadernos PPN 2017: 88).

Demandar un trabajo productivo al interior de la prisión en nada implica legitimar la existencia de la cárcel o pensar que tiene una función positiva sobre las personas. Sin embargo, mientras exista, mientras haya personas privadas de su libertad, sostener las actividades de formación es fundamental.

Se debe construir un puente, una conexión con la vida por fuera de los muros. El trabajo debe ser productivo para que sea de utilidad al momento de salir de prisión pero no solo como preparación, también se debe impulsar el vínculo entre las actividades laborales que se generan dentro de la prisión por parte del Estado y empresas privadas y pensar continuidades de esa relación laboral al momento de egresar de prisión.

Se debe impulsar y estimular talleres al interior de la cárcel brindados por organizaciones sociales, la inserción de cooperativas de trabajo formadas por personas liberadas y todas las actividades que se deben estimular para que el trabajo en prisión sea pensado como un derecho y una oportunidad concreta económica.

### 7. Bibliografía

-Antony Carmen (2007) “Mujeres invisibles: las cárceles femeninas en América Latina” publicado en revista *Nueva Sociedad* n° 208. Disponible en: <http://bdigital.binal.ac.pa/bdp/artpma/mujeres%20delincuentes.pdf>.

-Bombini Gabriel (2000), *Poder Judicial y Cárceles en la Argentina. Un acercamiento socio-jurídico a la jurisprudencia en torno a la cuestión carcelaria*, AD-HOC, Buenos Aires.

-CELS, MPD, PPN (2011) “Mujeres en prisión. Los alcances del castigo”, Siglo Veintiuno Editores, Ciudad de Buenos Aires, Disponible en: <http://www.cels.org.ar/common/documentos/mujeresenprision.pdf>.

-Di Corleto Julieta (2009) “Los programas educativos y laborales en cárceles de mujeres publicado en *Una agenda para la equidad de género en el sistema de justicia*, Editores del Puerto, Ciudad de Buenos Aires.

-Foucault Michel (2014), *Historia de la locura en la época clásica*, tomo I, Fondo de Cultura Económica, Ciudad de Buenos Aires.

-Gual, Ramiro y Volpi Alberto (2008) “Trabajo, Cárcel y Derechos Humanos Una aproximación al estudio de los derechos laborales de las personas privadas de su libertad en el ámbito federal” en *Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social*, Tomo B, AbeledoPerrot (cita online: 0003/401980).

-Gual Ramiro (2015) “Visiones de la prisión. Violencia, incomunicación y trabajo en el régimen penitenciario federal argentino”. Universidad Nacional del Litoral. Disponible en:

<http://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8080/tesis/bitstream/handle/11185/763/Tesis.pdf?sequence=1>.

- Porta Elsa (2016) El trabajo en contexto de encierro, Ediar, Ciudad de Buenos Aires.
- Procuración Penitenciaria de la Nación (2009), “Informe Anual 2008. La situación de los derechos humanos en las cárceles federales de la Argentina”, Ciudad de Buenos Aires. Disponible en: <http://www.ppn.gov.ar/sites/default/files/Informe%20Anual%202008%20-%20parte%201.pdf>.
- Procuración Penitenciaria de la Nación (2015), “Informe Anual 2014. La situación de los derechos humanos en las cárceles federales de la Argentina”, Ciudad de Buenos Aires. Disponible en: [http://www.ppn.gov.ar/sites/default/files/INFORME%20ANUAL%20PPN%202014\\_0.pdf](http://www.ppn.gov.ar/sites/default/files/INFORME%20ANUAL%20PPN%202014_0.pdf).
- Procuración Penitenciaria de la Nación (2016), “Informe Anual 2015. La situación de los derechos humanos en las cárceles federales de la Argentina”, Ciudad de Buenos Aires. Disponible en: [http://www.ppn.gov.ar/sites/default/files/Informe%20Anual%202015\\_1.pdf](http://www.ppn.gov.ar/sites/default/files/Informe%20Anual%202015_1.pdf).
- Procuración Penitenciaria de la Nación (2017) “El derecho al trabajo en las prisiones federales argentinas”, Cuadernos de la Procuración Penitenciaria de la Nación n° 10, Ciudad de Buenos Aires, disponible en: <http://www.ppn.gov.ar/sites/default/files/TRABAJAR%20EN%20PRISION..pdf>.
- Procuración Penitenciaria de la Nación (2017), “Recomendación al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para la no discriminación en la oferta laboral a las personas que hayan cumplido la totalidad de su condena” en Recomendación n° 855/17 Disponible en: [http://www.ppn.gov.ar/?q=Recomendacion\\_855\\_17](http://www.ppn.gov.ar/?q=Recomendacion_855_17).
- Procuración Penitenciaria de la Nación (2018), “Informe Anual 2017. La situación de los derechos humanos en las cárceles federales de la Argentina”, Ciudad de Buenos Aires. Disponible en: <https://ppn.gov.ar/pdf/publicaciones/Informe-anual-2017.pdf>.
- Rivera Beiras, Iñaki (2006), *La cuestión carcelaria: Historia, Epistemología, Derecho y Política penitenciaria*. Editores del Puerto, Ciudad de Buenos Aires.
- Sozzo Máximo (2008), “Populismo punitivo, proyecto normalizador y "prisión-depósito" en Argentina”, publicado en *Jura Gentium*. Disponible en: <http://www.juragentium.org/topics/latina/es/sozzo.htm>.

Mar del Plata, 28 y 29 marzo de 2019

  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
de MAR DEL PLATA

# II JORNADAS DE SOCIOLOGÍA/UNMDP

  
Facultad de  
Humanidades / UNMDP  
Departamento de Sociología

La sociología ante las transformaciones de la sociedad argentina

ISBN 978-987-544-895-7