

Voces: TRABAJO ~ TRABAJO DE PENADOS ~ PENADO ~ CARCEL ~ INTERPRETACION JUDICIAL ~ PENA ~ PENA DE PRISION ~ PENA PRIVATIVA DE LA LIBERTAD ~ DERECHO A TRABAJAR ~ SERVICIO PENITENCIARIO

Título: El trabajo en la prisión: un fallo trascendente

Autor: Porta, Elsa

Publicado en: DT2015 (febrero), 272

Fallo comentado: [Cámara Federal de Casación Penal, sala II ~2014-12-01 ~ K. Y. T. s/ recurso de casación](#)

Cita Online: [AR/DOC/4787/2014](#)

La Sala II de la Cámara Federal de Casación Penal dictó una sentencia relevante en materia de trabajo prestado en contexto de encierro [\(1\)](#), que generó, por un lado, visibilidad sobre un aspecto fundamental de la realidad carcelaria y, por otro, reacciones muy adversas en vastos sectores de la sociedad, quizás porque no se proporcionó la información en forma correcta o bien fue tergiversada, lo que determinó que se perdiera una oportunidad de reflexionar seriamente sobre esta cuestión que presenta aristas controvertidas.

Desde la perspectiva del Derecho, tanto Laboral como de la Ejecución Penal, el fallo aporta elementos de interés para continuar analizando el trabajo de las personas privadas de la libertad en la prisión.

1. Esta sentencia es la última, por ahora, de una serie de pronunciamientos judiciales y de la Procuración Penitenciaria de la Nación que reafirman la aplicación del derecho del trabajo privado a los vínculos laborales que se generan en la cárcel, entre los internos y la autoridad penitenciaria, con participación o no, de empresas privadas y entes especiales, como lo es el ENCOPE en el ámbito federal.

Entre estos pronunciamientos, merece señalarse el emitido por la Sala III del Tribunal de Casación Penal de la ciudad de La Plata, que confirmó la decisión de la Sala II de la Cámara de Apelación y Garantías en lo Penal de Mar del Plata, que había rechazado el recurso de apelación interpuesto por el Fiscal de Estado de la Provincia de Buenos Aires y, en consecuencia, avaló la resolución del Juez de Ejecución en cuanto dispuso, en lo sustancial, que en un término de (90) noventa días, la situación de los internos trabajadores de las Unidades enclavadas en el Complejo Penitenciario de Batán, se ajustase a lo normado por las Leyes 20.744, 24.660, 24.241, 24.557. Asimismo requirió a las autoridades penitenciarias que arbitrasen los medios necesarios para lograr el estricto cumplimiento de las obligaciones emergentes a favor de los internos trabajadores en los convenios de trabajo que se celebrasen en el marco de la Ley Provincial 11.026 (sentencia dictada el 7.3.2012, en causa N° 13.451, caratulada "Detenidos Unidad 15 Batán s/ rec. de queja interp. por Fiscal del Estado").

Esta sentencia señaló, expresamente, que conforme la legislación vigente en Argentina, "el trabajo penitenciario no debe ser diferenciado del trabajo libre, en relación a los derechos y condiciones reconocidos a los trabajadores en el artículo 14 bis" de la Constitución Nacional".

La Procuración Penitenciaria de la Nación, en agosto del año 2012, emitió un comunicado respecto de la vigencia de los derechos laborales al interior del Servicio Penitenciario Federal. En esta declaración —que puede consultarse vía internet— señaló que sea desde su rol de empleador directo, o a partir de convenios firmados con empresas privadas, el Servicio Penitenciario Federal junto al Ente de Cooperación Técnica y Financiera (ENCOPE) son los únicos responsables de garantizar el acceso al trabajo de la totalidad de los detenidos en el régimen penitenciario federal. También señaló que es su responsabilidad que la relación se adecúe al marco normativo vigente y, en forma expresa, sostuvo que "... En primer lugar, correspondería adelantar que las actividades laborales de los detenidos se encuentran remuneradas y, en principio como criterio general, se rigen por la normativa laboral y de la seguridad social vigente en el medio libre..."[\(2\)](#).

El Fiscal General ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en una acción de amparo promovida por el Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria (SUTPLA), que agrupa a los internos que prestan servicios en los diversos establecimientos penitenciarios pertenecientes al Servicio Penitenciario Federal o a los distintos Servicios Penitenciarios Provinciales de la República Argentina, se pronunció por la competencia de la Justicia Laboral para conocer en los conflictos que se susciten con motivo del trabajo prestado en contexto de encierro porque destacó que el ordenamiento legal cuyo acatamiento pretendía la referida asociación gremial establece, expresamente, que los contratos de trabajo con los internos se rigen por la legislación laboral, lo que debe entenderse como una remisión cabal al Derecho del Trabajo Privado [\(3\)](#).

La Sala IX de dicha Cámara, que conoció en otra de las acciones promovidas por el referido sindicato, compartió los fundamentos del dictamen de la Fiscalía General, reconoció tácitamente que el trabajo prestado intramuros por las personas privadas de la libertad se rige por el derecho laboral privado y, consecuentemente, admitió la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo para resolver los conflictos generados con motivo de la prestación de dicho trabajo [\(4\)](#).

En noviembre de 2013, la Sala III de la Cámara Federal de La Plata, al decidir una causa promovida por un grupo de mujeres que trabajaban y se encontraban alojadas en el Complejo Penitenciario Federal IV, de Ezeiza, señaló que ".....el Capítulo VII, de la ley 24.660 de Ejecución de la Pena, está dedicado a reglamentar el trabajo de las personas durante su situación de encierro. A lo largo del mencionado capítulo, la normativa se refiere a la

legislación general, a los fines de dar el marco de organización al trabajo..." y, al respecto, puntualizó "...Esa legislación en principio, serían las normas de derecho laboral privado, es decir, la ley 20.744 de contrato de trabajo y sus modificatorias..." Finalmente, el mencionado Tribunal resolvió "...2) Ordenar al ENCOPE, con la intervención de los organismos del Estado vinculados a la materia en cuestión y la Procuración Penitenciaria Federal, que elabore un régimen de trabajo para las personas privadas de su libertad que organice el trabajo intramuros, el cual deberá atender a las características especiales del ámbito en el que se desarrolla y a la normativa local vigente y los instrumentos internacionales que rigen la materia;...4) Ordenar que, mientras se elabore el régimen de trabajo en situación de encierro dispuesto en el párrafo anterior y hasta tanto ello suceda, el director del Servicio Penitenciario Federal instruya a las autoridades del Complejo Penitenciario Federal IV a los fines de que ajuste su actuación a las disposiciones de la ley 20.744 de Contrato de Trabajo y sus modificatorias, respecto de las internas que desempeñen tareas laborales...."(5) (6).

2. En el fallo objeto de comentario, el vocal preopinante, Dr. Slockar, destacó asimismo el carácter de sujeto de derechos de la persona privada de la libertad y que todo preso no puede ser ajeno al "derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado" (art. 6º, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), lo que goza en nuestro país de estatus y protección constitucional, habida cuenta que se encuentra garantizado por el art. 14 bis CN y por diversos Tratados Internacionales de Derechos Humanos expresamente incluidos en el art. 75, inc. 22 de la norma suprema, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), la Convención Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. 14), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 6º y 7º).

3. El magistrado remarcó, también, que ese trabajo presenta un doble carácter de derecho-deber del recluso, aspecto expresamente destacado en el derecho comparado y que, en consecuencia, no resulta ser una concesión graciable de la administración penitenciaria (art. 106 de la Ley Nº 24.660 y el art. 97 del Reglamento General de Procesados, aprobado por decreto Nº 303/96).

Comparto plenamente tales conclusiones.

En nuestro medio, la caracterización del trabajo del condenado como un derecho-deber, ya estaba presente en el decreto-ley 412/58, porque este disponía que "El trabajo será obligatorio para el interno y condicionado a su aptitud física y mental. Para la Administración, importará el deber de proporcionarlo y remunerarlo, según las disposiciones de esta ley y de los reglamentos que en su consecuencia se dicten" (art. 55).

El trabajo, en su aspecto bifronte, también aparece en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Bogotá, año 1948), dado que por un lado lo consagra como un derecho (art. XIV), mientras que por otro, el art. XXXVII establece que "toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad".

Ese doble carácter está consagrado expresamente por la ley 24.660, dado que dispone que el trabajo intramuros constituye un derecho y un deber del interno y lo considera una de las bases del tratamiento, que tiene positiva incidencia en su formación (art. 106).

Por su parte, el RGP prescribe que el trabajo debidamente remunerado constituye un derecho del interno, lo califica como un elemento social relevante y prevé, que, por vía reglamentaria, el Ministerio de Justicia, Secretaría de Política Penitenciaria y de Readaptación Social, establezca beneficios adicionales, a los que podrán hacerse acreedores los procesados que trabajen (art. 97).

Esto significa que existen dos clases diferentes de trabajos que tienen como ámbito la prisión.

a) El trabajo como un derecho: Es el trabajo voluntario, que constituye el ejercicio pleno del derecho a trabajar y ejercer toda industria lícita consagrado por los arts. 14 y 14 bis de la Ley Suprema, pues —como se enfatiza en el primer voto— ningún preso puede ser ajeno al "derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado" (art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Este trabajo, a la vez, forma parte del tratamiento individual que debe ser ofrecido al interno por la autoridad penitenciaria (art. 5). Es remunerado (art. 107 inc. f) y goza de todas las protecciones que la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales y la legislación vigente brindan al trabajo humano prestado en libertad y además de todas las garantías que el llamado bloque de constitucionalidad federal acuerda al trabajo intramuros.

La ley de ejecución penal establece que "Sin perjuicio de su obligación a trabajar, no se coaccionará al interno a hacerlo. Su negativa injustificada a realizar este tipo de trabajos será considerada falta media e incidirá desfavorablemente en el concepto (art. 110). Se entiende por concepto la ponderación de su evolución personal de la que sea deducible su mayor o menor posibilidad de adecuada reinserción social (art. 101). La calificación de concepto servirá de base para la aplicación de la progresividad del régimen, el otorgamiento de salidas transitorias, semilibertad, libertad condicional, libertad asistida, conmutación de pena e indulto (art. 104).

b) El trabajo como un deber: Esta tipología está integrada por el conjunto de labores de higiene y mantenimiento que debe realizar el interno dentro del establecimiento.

La ejecución del trabajo voluntario remunerado no exime a ningún interno de su prestación personal para labores generales del establecimiento o comisiones que se le encomienden de acuerdo con los reglamentos, pues estas —como expresara— constituyen un deber y no serán remuneradas, salvo que fuere su única ocupación (conf. art. 111 ley 24.660, art. 97 RGP). Su negativa a realizar este tipo de trabajos incidirá en la calificación de su conducta, que está referida a la observancia de las normas reglamentarias que rigen el orden, la disciplina y la convivencia dentro del establecimiento (art 100).

La calificación de conducta tendrá valor y efectos para determinar la frecuencia de las visitas, la participación en actividades recreativas y otras que los reglamentos establezcan (art. 103).

Si bien este trabajo constituye un deber del interno, no puede calificarse como forzoso.

Debemos recordar, al respecto, que el Convenio N° 29 de Organización Internacional del Trabajo (OIT), del año 1930, que la República Argentina ratificó el 14.3.1950, prohibió el trabajo forzoso. Posteriormente, en el año 1959, la Conferencia adoptó el Convenio 105 de abolición del trabajo forzoso, que fue ratificado por nuestro país el 18.1.1960.

El primero de estos convenios prohíbe toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, al que define como "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente" (7).

Sin embargo, tanto el convenio citado como la Convención Americana de Derechos Humanos (art. 6 ap.1 y 2), establecen como excepción al concepto de trabajo forzoso u obligatorio, "aquellos trabajos o servicios que se imponen como consecuencia de una condena dictada por un órgano judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado".

En síntesis, a la luz de las normas de OIT, las labores que, conforme nuestra ley penal, constituyen un deber son compatibles con el citado convenio porque son consecuencia de una condena dictada por un juez competente. También es compatible el trabajo como derecho, siempre que el recluso preste por escrito su consentimiento para realizar un trabajo voluntario y se observen las condiciones que, al respecto, establece el art. 2 del Convenio N° 29, las cuales son acumulativas, vale decir que los trabajos y servicios se deben realizar bajo la vigilancia y el control de las autoridades públicas y el interno no puede ser cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado. La OIT ha señalado también, en su Estudio General de 2007, que el Comité de Expertos sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha considerado que, en el contexto carcelario, el indicador más fiable de la voluntariedad del trabajo es que las condiciones en las cuales se realiza se aproximen a las condiciones de una relación libre de trabajo, entre otras, las relativas al pago de salarios (dejando margen para descuentos y cesiones), a la seguridad social y a la seguridad y salud ocupacionales (8).

4. La consagración del trabajo como un derecho del interno tiene una gran relevancia, porque significa que, correlativamente, se impone al Estado el deber indelegable de asegurar a las personas privadas de la libertad el efectivo ejercicio del derecho al trabajo (art. 106).

En consecuencia, la administración penitenciaria está obligada a proporcionar al interno un trabajo productivo y remunerado, y para que se configure la relación laboral penitenciaria solo es necesario que el interno manifieste su voluntad de trabajar, sin que aquella autoridad pueda eximirse del cumplimiento de este deber en ningún momento, vale decir, que en un principio, el interno pudo haberse negado a realizar trabajos voluntarios y luego modificar su decisión, dado que la ley no establece ninguna caducidad al respecto.

En mi opinión, el interno tiene un verdadero derecho subjetivo a tener un trabajo en la prisión y esta es la diferencia más significativa respecto del vínculo laboral que se configura en el medio libre y es la que suscita más perplejidades.

En efecto, a menudo se plantea la paradoja ¿cómo es posible que el Estado deba proporcionar trabajo a las personas privadas de libertad, cuando no está obligado a darlo en el mundo libre a quienes no delinquieron?

En España, se suscitó una controversia en la doctrina laboral al respecto, pues el derecho de los internos a tener un trabajo está consagrado por el art. 25.2 de la Constitución Española "... En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad", mientras que el genérico derecho a trabajar está reconocido por el art. 35.1 ("todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo..").

En atención a las diferencias que resultan del texto constitucional, se ha entablado una polémica respecto de si aquél es un derecho subjetivo que autoriza a que el interno reclame al Estado que le proporcione un trabajo efectivo.

Palomeque López, entre otros autores, ha respondido afirmativamente y al respecto, aparte de la ubicación sistemática del precepto, esgrime los siguientes argumentos a favor de esta interpretación, que son la importancia del trabajo como factor resocializador, la situación especial en que se encuentran las personas presas y que la obligación de proporcionar un trabajo corresponde a la Administración, tal como consta en la

legislación penitenciaria española (9). Fernández Artiach considera que se trata de un derecho subjetivo y que la diferencia con el resto de la población resulta de la especial situación jurídica en la que se encuentra el titular de ese derecho distinta del ciudadano libre, el cual posee unas posibilidades de autogestión y competitividad en el mercado de trabajo de las que carece el recluso. Asimismo, la diferencia también se presenta en el distinto carácter del sujeto pasivo obligado a satisfacer el derecho de ese concreto titular, en este caso, la administración penitenciaria, único sujeto con capacidad para dar respuesta a la pretensión en ese sentido del reclamante, que debe utilizar todos los recursos que posee para garantizar ese derecho de las personas privadas de la libertad (10).

Con relación al tema, se pronunció el Tribunal Constitucional, que reconoció la existencia de un derecho subjetivo, pero no de un derecho fundamental. Se trataría de un derecho subjetivo de prestación que implica el derecho a favor de los internos a una actividad laboral retribuida y la obligación de la Administración de crear y proporcionarles un trabajo remunerado, pero dentro de las posibilidades presupuestarias existentes en cada momento.

El Alto Tribunal no niega la existencia de un derecho subjetivo al trabajo a favor de las personas presas, pero sí la posibilidad de su exigencia total de forma inmediata; reconoce la existencia de un derecho de prestación, pero habla de un derecho subjetivo no perfecto. En este sentido puede citarse la sentencia 172/1989, de 19 de octubre, en la cual después de afirmarse que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo 25.2 de la Constitución es un derecho que participa de los caracteres de los derechos de prestación, se indica que, como éstos, tiene "dos aspectos: la obligación de crear la organización de prestaciones en la medida necesaria para proporcionar a todos los internos un puesto de trabajo y el derecho de éstos a una actividad laboral retribuida o puesto de trabajo dentro de las posibilidades de la organización penitenciaria existente". Se señala, igualmente, en relación al primer punto, que "existe ciertamente un deber específico de la Administración Penitenciaria de crear y proporcionar los puestos de trabajo que permitan sus disponibilidades presupuestarias, y un mandato, incluso, al legislador, conforme al artículo 53.3 de la Constitución Española, de que atienda a la necesidad de ocupación plena de la población reclusa según las posibilidades socioeconómicas y sin perder de vista, precisamente, la indicada finalidad reeducadora y de reinserción social, que por disposición constitucional tiene la pena". En lo que concierne al segundo asunto se explica que "desde el punto de vista subjetivo de quien está cumpliendo pena de prisión, es un derecho de aplicación progresiva, cuya efectividad se encuentra condicionada a los medios de los que disponga la Administración en cada momento, y no puede pretenderse, conforme a su naturaleza, su exigencia total de forma inmediata". Y a esto añade, a modo de conclusión, que "la Administración Penitenciaria debe superar gradualmente las situaciones de carencia o de imposibilidad de proporcionar a todos los internos un trabajo retribuido, arbitrando las medidas necesarias a su alcance, y observando mientras no se consiga la plena ocupación de la población reclusa, el orden de prelación que establece el Reglamento Penitenciario (art. 201) para distribuir los puestos de trabajo disponibles. Pero, únicamente, tendrá relevancia constitucional al amparo del derecho al trabajo del penado, si se pretende un puesto de trabajo existente al que se tenga derecho dentro del orden de prelación establecido, que no puede ser objeto de una aplicación arbitraria o discriminatoria".

5. Si bien en Argentina la caracterización del trabajo como un derecho de los internos emana de una disposición de menor jerarquía normativa, no por eso se puede desconocer su pleno carácter operativo. No se trata de una mera declaración programática, sino de un derecho conferido a los internos por una norma legal y, en consecuencia, la autoridad penitenciaria debe proporcionar a aquellos un trabajo remunerado; sólo queda liberada del cumplimiento de tal deber si el interno se niega a prestar este trabajo voluntario sin causa justificada, con las consecuencias que ello le acarrea (art. 110 ley citada), o cuando recupera la libertad por agotamiento de la pena o porque accede al régimen de semilibertad, libertad condicional o de libertad asistida.

Considero que esta obligación que recae sobre la autoridad penitenciaria, de proporcionar un trabajo al interno y el correlativo derecho de éste a reclamarlo, derecho que no posee ninguna persona desocupada en el medio libre, tiene su razón de ser en la reinserción social que, los tratados internacionales que integran el bloque de constitucionalidad federal (11) y la propia ley de ejecución penal declaran como finalidad esencial de la pena privativa de la libertad (art. 1).

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia de la Nación señaló "...que la primera advertencia que corresponde formular, es que la readaptación social del penado resulta, indudablemente, no un mero objetivo de la ejecución de las penas privativas de la libertad, sino el objetivo "superior" de ese sistema (12).

Las llamadas Reglas de Brasilia, las Reglas Básicas de Acceso a la Justicia de las Personas Vulnerables, consideran en condición de vulnerabilidad a aquellas personas que, por razón de su edad, género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia, los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico e incluyen como causas de vulnerabilidad, las siguientes: la edad, la discapacidad, la pertenencia a comunidades indígenas o a minorías, la victimización, la migración y el desplazamiento interno, la pobreza, el género y la privación de libertad (13).

En la Argentina, el Sistema Nacional de Estadísticas sobre Ejecución de la Pena (SNEEP), dependiente de la Dirección Nacional de Política Criminal en Materia de Justicia y Legislación Penal, de la Subsecretaría de

Política Criminal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, muestra en toda su crudeza la situación de extrema vulnerabilidad, que, en general, no sólo en relación con el acceso a la justicia, aqueja a las personas que ingresan a una prisión.

En efecto, en el informe anual correspondiente al año 2013, —que puede consultarse vía Internet— da cuenta que de un total de 64.288 personas privadas de la libertad en todo el país, 49% eran condenados, el 50% eran procesados y 1% correspondía a inimputables, menores o detenidos sin discriminar y que al momento de ingresar al establecimiento penal, el 39% eran desocupados y el 44% de los internos no tenía oficio ni profesión. Este informe muestra también que, cuando ingresó al penal, el 64% de la población carcelaria era menor de 35 años y el 91% no tenía estudios secundarios completos, lo cual, en nuestro medio, constituye un claro impedimento para acceder a cualquier trabajo digno (14).

Ante esta situación, el derecho del interno a ejercer efectivamente un trabajo dentro de la prisión también puede ser entendido como la concreción de una medida de promoción, como una política proactiva en favor de este sector de la población tan vulnerable, pues si bien el art. 1 de la ley 24.660 señala como finalidad de la pena privativa de la libertad la adecuada reinserción social del condenado, en rigor, deberíamos hablar de una verdadera inclusión en la sociedad, ya que la prisión constituye el último estadio de la exclusión social.

La Constitución Nacional, a partir de la reforma del año 1994, introdujo nuevas normas que inducen a la discriminación inversa y a la adopción de medidas positivas. Así establece que corresponde al Congreso Nacional sancionar leyes que consoliden "...la igualdad real de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna..." (art. 75, inc. 19, ap. 3º) y también "legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad" (inc. 23).

El hecho de que el texto constitucional enfatice la situación de estos grupos, no puede ser entendido como que impide realizar medidas positivas para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato respecto de otro colectivo vulnerable, como es el de las personas privadas de la libertad y también de los liberados.

6. En mi opinión, también es destacable otra afirmación del fallo, me refiero a "...que el trabajo en contexto de encierro no puede considerarse un acto o concesión graciable de parte de la administración penitenciaria, pues significa que el trabajo no puede ser ofrecido para asegurar la gobernabilidad de la prisión, ni como premio o castigo.

Todos los internos tienen derecho al trabajo, sin ninguna discriminación, pues el art. 8 ley 24.660 dispone que "Las normas de ejecución serán aplicadas sin establecer discriminación o distingo alguno en razón de raza, sexo, idioma, religión, ideología, condición social o cualquier otra circunstancia. Las únicas diferencias obedecerán al tratamiento individualizado".

Vale decir, que salvo las naturales diferencias que puedan surgir de la implementación individualizada del tratamiento de reinserción, todos los detenidos tienen derecho a acceder a un trabajo en el interior de la prisión. Como la citada disposición dispone que no se puede discriminar o distinguir por "... cualquier otra circunstancia...", corresponde considerar que no puede negarse el acceso al empleo en razón del tipo de delito cometido por el interno. Cuestión esta que fue soslayada por los medios de comunicación con total desconocimiento de las normas vigentes.

7. El Dr. Slokar precisó, igualmente, el contenido del deber de dar ocupación por parte del Estado, según los convenios e instrumentos Internacionales, pues conforme a estos "...el trabajo de los internos en la prisión debe ser productivo; que les ayude a adquirir aptitudes que les resultarán útiles después de ser puestos en libertad; que los reclusos sean remunerados por el trabajo que hacen; que las condiciones de trabajo sean, en general, similares a las de los lugares de trabajo civiles, en especial en lo relativo a los requisitos de seguridad e higiene laboral; que las horas de trabajo no sean excesivas y les dejen tiempo para otras actividades".

La Regla 71 de las "Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos de las Naciones Unidas" (ONU, Ginebra 1955) establece que "se proporcionará a los reclusos un trabajo productivo, suficiente para ocuparlos durante la duración normal de una jornada de trabajo".

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, sostuvo que "las Reglas Mínimas para el tratamiento de reclusos de las Naciones Unidas —si bien carecen de la misma jerarquía que los tratados incorporados al bloque de constitucionalidad federal— se han convertido, por vía del art. 18 de la Constitución Nacional, en el estándar internacional respecto de personas privadas de libertad"(15).

La productividad del trabajo en la prisión está expresamente remarcada por la ley de ejecución penal, ya que el art. 113 dispone "En el caso de internos que ejerciten o perfeccionen actividades artísticas o intelectuales, éstas podrán ser su única actividad laboral si fuere productiva y compatible con su tratamiento y con el régimen del establecimiento.

En el diseño de la ley 24.660, la ocupación que debe proporcionar el Estado, como parte del tratamiento de reinserción social, debe ser rentable, es decir generar un rédito económico para el empleador y también para el

interno. La ley contempla la existencia de utilidades materiales para la administración penitenciaria, las que deberán emplearse exclusivamente en obras y servicios relacionados con el tratamiento de los internos (art. 119, última parte de la ley 24.660, art. 8, in fine del RGP) y, en forma expresa y reiterada, dispone que el trabajo voluntario de estos deberá ser remunerado y que los salarios se deben abonar en los términos establecidos en la legislación laboral vigente (arts. 107, inc. f) y 120).

El trabajo carcelario debe ser remunerado por múltiples razones. En primer lugar, es una herramienta ineludible a fin de conseguir la adecuada reinserción social del interno, para que pueda generar un proyecto de vida sustentable. El salario que obtenga mientras se encuentra en prisión le permitirá atender a sus necesidades personales y familiares y —en el caso de los condenados— posibilitará la reparación debida a la víctima del delito. Cuando el interno recupere su libertad, de acuerdo con las disposiciones de la ley 24.660 y del RGP, podrá contar con un capital propio.

En consecuencia, el salario del trabajador intramuros debe tener entidad económica, no puede consistir en una suma simbólica, insignificante o irrisoria, dado que tanto la citada ley como el RGP disponen distintas deducciones que afectan la remuneración del interno, además de las correspondientes a la seguridad social. Así establece descuentos para indemnizar a la víctima del delito, si así lo dispone la sentencia, para cumplir con la obligación alimentaria y para formar un fondo propio que se entregará al interno cuando recupere la libertad a fin de que cuente con recursos suficientes para afrontar los primeros gastos de su vida en el medio libre (arts 11 del Cód. Penal y 121 de la ley 24.660).

Al comentar la nueva versión de las Reglas Penitenciarias Europeas (año 2006), Mapelli Caffarena señala que, desde el punto de vista económico, el trabajo penitenciario no es competitivo debido a su baja productividad, concretamente entre el 11 y el 15% en comparación con el trabajo en libertad, ello, sostiene, se debe sobre todo a dos circunstancias: por una parte, a una maquinaria y a una tecnología anticuada debido a las escasas inversiones; por otra, a la inferior cualificación profesional del recluso [\(16\)](#).

Considero que tales reflexiones resultan aplicables a nuestro país, en cuanto a la productividad del trabajo en contexto de encierro. En consecuencia, esta situación nos plantea un desafío como sociedad, que es mejorar la productividad de dicho trabajo, para lo cual no solo el Estado, sino también las organizaciones intermedias (sindicatos, cámaras empresariales, entidades vinculadas al mundo del trabajo, etc.) deberían comprometerse para lograr la reinserción social de las personas privadas de la libertad (arts. 1 y 115 de la ley 24.660).

De todos modos, no debe perderse de vista que, cuando se valoran los servicios públicos —y la actividad penitenciaria es uno de ellos—, el criterio de la rentabilidad no puede ser ni el único, ni el más importante y, en este sentido, se afirma que la prisión más rentable es la que ofrece unas cuotas más altas de reinserción [\(17\)](#).

8. El fallo recoge datos estadísticos relevantes, que enmarcan la realidad laboral penitenciaria argentina actual, en tanto reflejan que el 59 % de las personas privadas de su libertad en nuestro país no accede actualmente a ningún trabajo remunerado. También los indicadores oficiales informan que del universo de aquellos trabajadores presos remunerados, sólo el 19 % cuenta con la posibilidad de acceder a cuarenta horas semanales de trabajo remunerado, en tanto el 81 % restante, o trabaja menor cantidad de horas o no tiene posibilidad de acceso a un trabajo pago, por cierto por razones ajenas a su voluntad, todo lo que viene a señalar que, ocho de cada diez presos, no gozan de los derechos consagrados en el artículo 14 bis constitucional [\(18\)](#). Asimismo, remarca que para cubrir el equivalente al salario mínimo dispuesto por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, un preso debería trabajar un mínimo de diez horas durante cinco días de la semana (Cfr. Resolución 3/2014 del 1º de septiembre de 2014).

El trabajo intramuros debe propender tanto a la formación y capacitación de los internos, como también a la formación y al mejoramiento de sus hábitos laborales (arts. 107, 108 de la ley 24.660).

Debe este modo, el interno podrá adquirir o mejorar un oficio, lo que constituirá una herramienta fundamental para desempeñarse en la vida libre. El trabajo penitenciario debe estar encaminado hacia este objetivo, en particular, la formación y capacitación de los jóvenes adultos.

El régimen de aprendizaje de oficios que se implemente ha de ser concordante con las condiciones personales del interno, con sus posibles actividades futuras en el medio libre, con las tecnologías utilizadas en este medio y con las demandas del mercado laboral. Deberá promoverse la organización de sistemas y programas de formación y reconversión laboral, las que podrán realizarse con la participación concertada de las autoridades laborales, agrupaciones sindicales, empresarias y otras entidades sociales vinculadas al trabajo y a la producción (arts. 114 y 115 ley 24.660). El tratamiento, en el caso de los jóvenes adultos de dieciocho a veintiún años, pondrá particular empeño en la capacitación profesional así como en la enseñanza obligatoria y en el mantenimiento de los vínculos familiares (art. 197).

La ley de ejecución penal reclama el apoyo y la comprensión de la sociedad para lograr la reinserción social del condenado (art. 1) y, específicamente, respecto del trabajo, propicia que las entidades intermedias vinculadas al mundo laboral (organizaciones sindicales, cámaras empresariales, etc.) se involucren en su formación y recuperación.

9. Sin duda, la conclusión más importante de este pronunciamiento, y la que ha generado más polémica, consiste en declarar enfáticamente que el trabajo voluntario en contexto de encierro se rige por las normas del derecho laboral privado, ya que así lo disponen tanto la ley de ejecución penal como el Reglamento General de Procesados (arts. 107 inc. g), 117, 120, 130 y 131 ley 24.660 y arts. 109, 103, 109, 112 y 113 RGP).

El fallo precisa que resultan plenamente aplicables la Ley de Contrato de Trabajo (20.744 y sus modificatorias), la Ley sobre Jornada (11.544), la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (19.587 y su decreto reglamentario), la Ley de Riesgos del Trabajo (24.557, sus modificatorias y ley 26.773).

A modo de síntesis, señala que "... en definitiva, para cualquier preso que trabaje no pueden dejar de gobernar como estándares —entre otros— el derecho a la remuneración y la regla de asimilación al trabajo libre, con todos sus alcances, (vgr. asignaciones familiares, obra social, cobertura frente a accidentes de trabajo, capacitación laboral, agremiación) por imperio del principio de progresividad. En este ámbito, como en el medio libre, nunca es tan necesario recordar el eterno adagio: el trabajo digno dignifica al hombre...".

He sostenido al respecto, que el interno que trabaja tiene derecho a ser remunerado sobre la base de los salarios de convenio o del salario mínimo vital móvil, vale decir que su remuneración debe ser igual a la que recibe un trabajador de la misma actividad en el medio libre con la finalidad de garantizar la voluntariedad del trabajo penitenciario, conforme lo señalara la OIT y, en especial, para proteger a esta mano de obra cautiva y evitar una competencia desleal con los trabajadores libres (19).

Es necesario destacar también, que los arts. 109 del RGP y 120 de la ley 24.660, en cuanto admiten que se pague al interno que trabaja un salario inferior, en el supuesto que el trabajo sea prestado para el Estado o para entidades de bien público, son inconstitucionales, pues vulneran las garantías de retribución justa, igual remuneración por igual tarea y de salario mínimo vital y móvil, establecidas por el art. 14 bis de la Constitución Nacional, a la vez que también están en colisión con normas expresas de la LCT sobre la materia (arts. 116 a 119) (20).

Por otra parte, estas diferencias resultan incompatibles con el derecho constitucional a la igualdad de trato (art. 16), tanto desde el punto de vista del trabajador como desde la óptica del dador de trabajo, ya que el mismo servicio prestado a favor del Estado o de una institución de bien público será remunerado en forma diferente si el que trabaja está en libertad o en prisión y, en este caso también será distinto el salario del interno, si se trata de un condenado o de un procesado, aun cuando realicen idéntica tarea.

También se coloca en situación de mayor competitividad a dichas instituciones respecto de otros empleadores. Asimismo, carece de fundamento que se disminuya la remuneración del interno en atención a la persona del empleador, dado que ante la ley laboral es indiferente si los fines de la empresa son económicos o benéficos (art. 5 de la LCT). Esta diferencia también provocará que, para recibir una retribución mayor, los internos prefieran trabajar para empresas privadas.

Respecto de las asignaciones familiares, he puntualizado que asiste derecho a los internos a percibir las, conforme lo dispone la ley 24.714 (21). Sin embargo, tales beneficios no les son reconocidos, pese a que los trabajadores reúnen los requisitos exigidos por la citada ley y los presupuestos de la Nación, correspondientes a los años 2012 y 2013, —que pueden consultarse vía internet— destinan partidas para hacer frente a dicha obligación.

En efecto, en ambos presupuestos, luego de señalar las metas físicas del Servicio Penitenciario Federal, expresamente se establece: "El ENCOPE continuará expandiendo los talleres de laborterapia dirigidos a los internos penitenciarios, garantizando derechos básicos en materia de seguridad social, tales como la percepción de asignaciones familiares y el reconocimiento del fondo de desempleo a los internos trabajadores que egresen del Servicio Penitenciario Federal". En similares términos se destinan partidas con esta finalidad en el presupuesto correspondiente al año 2014 (22).

Los internos que trabajan carecen de obra social para sí y para su grupo familiar, pese a que la ley de ejecución penal ordena que se respete la legislación vigente en materia de seguridad social (art. 107, inc. g), y a que se efectúan descuentos sobre la remuneración de aquellos, con fundamento en lo dispuesto por el art. 8 de la ley 19.032, —de sostenimiento del PAMI—.

En caso de accidentes laborales, tampoco reciben las prestaciones a cargo de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, a pesar de que en el ámbito federal, el ENCOPE, ha celebrado un contrato de afiliación con una ART, pues —en general— los accidentados durante o con motivo de la ejecución del trabajo, son asistidos en el establecimiento penitenciario, con todas las deficiencias que ello implica.

He manifestado, igualmente, que las personas privadas de la libertad que trabajan tienen derecho a ejercer en plenitud los derechos emergentes de la libertad sindical (en sentido positivo y negativo, a afiliarse, desafiliarse, no afiliarse a una organización sindical existente, constituir una asociación gremial autónoma, derecho de reunión, derecho a elegir representantes, y a ser elegidos, derecho a la negociación colectiva, derecho de huelga, este último con sujeción a los parámetros que son exigibles en el medio libre, en cuanto a que las medidas de acción directa deben adoptar formas pacíficas y a las restricciones que resulten necesarias en atención a las normas de seguridad que deben imperar en el ámbito carcelario) (23).

10. El fallo también es trascendente desde el punto de vista procesal, ya que admite la vía del hábeas corpus, regulado por la ley 23.098, para tratar cuestiones vinculadas a las relaciones laborales de los reclusos, en el entendimiento de que todos los aspectos de la vida intramuros previstos en la ley 24.660, hacen a las diferentes circunstancias en que se lleva adelante la restricción de la libertad impuesta como condena o como prisión preventiva, y constituyen, por lo tanto, condiciones de detención, cuyo agravamiento habilita dicha vía procesal (conf. art. 3, inc. 2 ley 23.098 citada).

Este agravamiento de las condiciones de detención de los internos que trabajaban, por la falta de acatamiento a las normas laborales, también fue señalada en la sentencia dictada por la Sala III del Tribunal de Casación Penal de la ciudad de La Plata, en la causa promovida por internos de Batán, integrada por los jueces Víctor Violini y Daniel Carral, que desestimó —como expresara— un recurso presentado por la Fiscalía de Estado, que cuestionaba un fallo dictado por la Cámara de Apelaciones de Mar del Plata, en la que los jueces determinaron que los internos del penal de Batán, eran sometidos a trabajo esclavo, sin ningún tipo de derecho laboral y social.

El juez Violini concluyó que "es imposible abstraerse de la indignación que provoca lo constatado" ya que el régimen al que están sometidos los reclusos "luce semejante a un trato esclavo y degradante para la condición humana, a partir de la imposición de determinadas condiciones y la ausencia de mínimas garantías que se traducen inexorablemente en un claro aplazamiento de sus derechos", por lo que se deben "revertir las condiciones abusivas e ilegítimas de trabajo que derivan en el innegable menoscabo a la integridad física de los internos, agravando su condición de detención".

Conviene recordar que la ley 23.098 establece que corresponderá el procedimiento de hábeas corpus cuando se denuncie un acto u omisión de autoridad pública que implique: 1° Limitación o amenaza actual de la libertad ambulatoria sin orden escrita de autoridad competente. 2° Agravación ilegítima de la forma y condiciones en que se cumple la privación de la libertad, sin perjuicio de las facultades propias del juez del proceso si lo hubiere (art. 3) y determina que, cuando el acto denunciado como lesivo emana de autoridad nacional, conocerá de los procedimientos de hábeas corpus, en la Capital Federal, la justicia criminal (art. 8).

Por mi parte, he sostenido que la Justicia Nacional del Trabajo es el fuero competente para conocer en todas las contiendas que pudieran suscitarse con motivo del vínculo laboral entre el interno y el Estado (autoridad penitenciaria, ENCOPE) y/o las empresas dadoras de trabajo, pues si bien no paso por alto que todo lo atinente a la ejecución de la pena privativa de libertad corresponde al juez de ejecución penal (conf. arts. 3 y 4 de la ley 24.660 y 493 del Código de Procedimientos en lo Penal, lo cierto es que la resolución de los conflictos laborales exige tanto la aplicación de procedimientos específicos que recepten los principios del derecho laboral como que los jueces que entiendan en estos asuntos tengan especial versación en Derecho del Trabajo, máxime que la ley nacional, que regula el procedimiento laboral, establece que, en especial, son de competencia de la Justicia Nacional del Trabajo las causas en las que tenga influencia decisiva la determinación de cuestiones directamente vinculadas con aspectos individuales o colectivos del derecho del trabajo (art. 21, inc.a) ley 18.345, CSJ Fallos 295:112).

En consecuencia, considero que los juzgados de ejecución resultarían competentes para conocer en los conflictos que se susciten con motivo de la relación laboral penitenciaria, durante la ejecución de la condena o mientras se cumple la prisión preventiva, dado que los incumplimientos laborales por parte del empleador pueden significar un agravamiento de las condiciones de detención y, por lo tanto, quedaría habilitada la vía del hábeas corpus.

En cambio, serían de competencia de la Justicia Nacional del Trabajo las contiendas que tuvieran ese origen cuando el trabajador reclama una vez recuperada la libertad.

De todos modos, conviene recordar que la justicia laboral es la llamada a conocer en cuestiones fundadas en el régimen de riesgos laborales y en la ley 23.551 de asociaciones profesionales.

11. Este pronunciamiento de la Sala II de la Cámara Federal de Casación Penal, como también el emitido por la Sala III de la Cámara Federal de La Plata (24), resuelven "Ordenar al Ente de Cooperación Técnica y Financiera (ENCOPE), dependiente del Servicio Penitenciario Federal, junto con los organismos del Estado vinculados a la materia en cuestión, y de consuno con la Procuración Penitenciaria, la elaboración de un régimen de trabajo para las personas privadas de su libertad que, a la par de organizar el trabajo intramuros atendiendo al especial ámbito en el que se desarrolla, adapte su régimen a la normativa local vigente y a los instrumentos internacionales que rigen la materia. III. Encomendar al Sr. Director del Servicio Penitenciario Federal para que durante la transición se instruya a las autoridades del Complejo Penitenciario Federal I de Ezeiza para que ajusten su actuación de conformidad con las disposiciones de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo y sus modificatorias, respecto de los internos que desempeñen tareas laborales, de acuerdo con la coordinación dispuesta por el art. 118 de la Ley N° 24.660".

Estas decisiones se inscriben en una línea de pensamiento, ya insinuada desde la perspectiva del Derecho del Trabajo y de la Ejecución Penal.

En mi criterio, en atención a las peculiaridades que presenta la relación laboral penitenciaria, que he

puntualizado en distintos artículos (25), es necesario que se dicte un estatuto específico que la regule, que por un lado, atienda al especial ámbito y condiciones en que se desarrolla y que, por otro, resuelva las inconsistencias y tensiones que puede generar la aplicación lisa y llana de la ley laboral común.

Comparto pues, en ese punto, la opinión que expusiera el Dr. Rodríguez Mancini en ocasión de realizarse la Jornada sobre "El Derecho del Trabajo y las personas privadas de la libertad", organizada por el Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social junto con el Centro de Estudios de Ejecución Penal del Departamento de Derecho Penal y Criminología, ambos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, en dicha casa de estudios, el 28 de abril de 2014.

Esta tesis también fue expresada en su ponencia por el Dr. Alvaro Ruiz, al participar, junto con el Dr. Mario Ackerman y con quien esto escribe, en el panel "El trabajo en las cárceles. Debate sobre la propuesta de reforma de la ley 24.660" en el Congreso de Derecho de Ejecución Penal organizado por el Centro de Estudios de Ejecución Penal del Departamento de Derecho Penal y Criminología, de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, en dicha casa de estudios, los días 9 y 10 de junio de 2014.

Este estatuto debería contemplar, como señalara, las particularidades de la relación laboral penitenciaria, sin resignar el nivel de beneficios que resultan tanto de los principios y normas del Derecho del Trabajo como de los instrumentos internacionales que regulan el trabajo intramuros.

(1) Sentencia N° 2490/14, de fecha 1° de diciembre 2014 causa n° 1318/13 del registro de esta Sala caratulada: "Képych Yúriy Tibériyevich s/recurso de casación".

(2) www.ppn.gov.ar

(3) Dictamen N° 56320 de fecha 5 de febrero de 2013, en la causa "Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria SUTPLA y otro c/ Estado Nacional-Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación y otro s/ Acción de Amparo" expte. N° 55651/2012 , que tramita ante la Sala I de la CNAT.

(4) CNAT, Sala IX, sent. int. N° 14.137, de fecha 30.7.2013, en autos "Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria SUTPLA y otro c/ Estado Nacional-Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación y otro s/ Acción de Amparo", Dictamen del Sr. Fiscal General N° 56.897 del 15.4.2013.

(5) Expte. FLP1467/2013, "s/Hábeas Corpus. Presentante: Luna Vila, Daiana".

(6) En el mismo sentido, en cuanto a la aplicación de las leyes laborales: Cámara Federal de La Plata, Sala II, sent. del 3.12.2013, en autos "Nwanyaku, Ifeanyichukwu s/ hábeas corpus".

(7) Los Convenios de la OIT, ratificados por nuestro país, tienen jerarquía superior a las leyes (conf. art. 75, inc.22, 1er.párrafo de la CN). Así lo afirmó la Corte Suprema de Justicia de la Nación, al dictar sentencia el 26/10/2004, en autos "Milone, Juan A. c/ Asociart S.A. Aseguradora de Riesgos del Trabajo", doctrina reiterada al decidir los autos "Pinturas y Revestimientos Aplicados SA s/quiebra" fallo de fecha 26/03/2014, en el que también se citan otros precedentes del Tribunal en el mismo sentido, pub. en La Ley, 15.5.2014. Sin embargo, la misma Corte sostuvo que el Convenio de la OIT N° 87, referido a la libertad sindical, también posee jerarquía constitucional, en tanto se halla integrado al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - art. 8° -, al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos - art. 22 - y a la Convención Americana sobre Derechos Humanos - art. 16- (sentencia del 11.11.2008, dictada en autos "Asociación de Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales"). Por tal razón corresponde reconocer jerarquía constitucional al Convenio N° 29 sobre trabajo forzoso dado que, también se encuentra integrado tanto a la Convención Americana de Derechos Humanos (art. 6, ap. 1 y 2) como al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 8, ap.3.a).

(8) OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª reunión, 2012 " Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008".

(9) PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, "El derecho al trabajo de los penados y la efectividad de los derechos fundamentales", en Cívitas. Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 42, 1990, págs. 305 a 312. El mismo autor, "El derecho al trabajo de los penados y la efectividad de los derechos fundamentales (a propósito de la sentencia del Tribunal Constitucional, Sala 1ª, 172/1989, de 19 de octubre, BOE de 7 de noviembre)", en Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 42, 1990.

(10) FERNÁNDEZ ARTIACH, Pilar "El trabajo de los internos en los establecimientos penitenciarios", pág. 106 y 107, ed Tirant lo Blanch-Universidad de Valencia, Valencia 2006.

(11) Convención Americana de Derechos Humanos: "Las penas privativas de libertad tendrán como finalidad esencial la reforma y la readaptación social de los condenados (art. 5, apartado 6).l Pacto Internacional

de Derechos Civiles y Políticos: "El régimen penitenciario consistirá en un tratamiento cuya finalidad esencial será la reforma y la readaptación social de los penados" (art. 10, apartado 3).

(12) Fallo "Verbitsky, Horacio s/hábeas corpus" sentencia del 3.5.05, pub. en LL, 2005-C 276).

(13) "Reglas Básicas de Acceso a la Justicia de las Personas Vulnerables", aprobadas por la Asamblea Plenaria de la XIV Edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana, celebrada los días 4, 5 y 6 de marzo de 2008, en la ciudad de Brasilia —República Federativa de Brasil—, a las cuales adhirió la Corte Suprema de Justicia de la Nación, mediante Acordada 5/2009, del 24.2.2009.

(14) www.infojus.gov.ar/informe_SNNEPARGENTINA,2013.

(15) Fallo "Verbitsky, citado en nota 8.

(16) MAPELLI CAFFARENA, Borja, "Una nueva versión de las normas penitenciarias europeas". Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología (en línea). 2006, núm. 08-r1, p. r1:1-pdfr1:44.:<http://criminet.ugr.es/recpc/08/recpc08-r1.pdf>.

(17) MAPELLI CAFFARENA, Borja, ob. cit.

(18) Cfr. Informe Anual de Estadísticas sobre Ejecución de la Pena, Sneep, Año 2013, Ministerio de Justicia de la Nación, <http://www.jus.gob.ar/media/2736750/Informe%20SNEEP%20ARGENTINA%202013.pdf>.

(19) OIT, Informe del Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, año 2001, ap. 145

(20) Ver mi artículo "El trabajo de las personas privadas de la libertad en la República Argentina (2ª parte), pub. en Derecho de Trabajo, año LXXIII, N°1, pág. 25 y sigs.

(21) Ver "El trabajo de las personas privadas de la libertad en la República Argentina, en " Regímenes Especiales de Trabajo", Volumen I, p 363, ed. Errepar, Buenos Aires, 2014.

(22) Conf. www.mecon.gov.ar "2012 Presupuesto Resumen", pág. 55; www.mecon.gov.ar "2013 Presupuesto Resumen", pág. 58. www.mecon.gov.ar, 2014 Presupuesto Resumen, pág.60.

(23) Ver mi artículo "El trabajo de las personas privadas de la libertad en la República Argentina (3ª parte) Derechos sindicales de los detenidos, pub. en Derecho de Trabajo, año LXXIII, N°2, pág. 205 y sigs.

(24) Expte. FLP1467/2013, "s/Hábeas Corpus. Presentante: Luna Vila, Daiana".

(25) Ver mi artículo "El trabajo de las personas privadas de la libertad en la República Argentina, en " Regímenes Especiales de Trabajo", Volumen I, p 364 a 378, ed. Errepar, Buenos Aires, 2014.