



Edición N°8 – Diciembre de 2025

Capítulo de Derecho Penal y Criminología

www.aidca.org/revista

**ANÁLISIS DEL MARCO DE APLICACIÓN DE LOS DERECHOS
LABORALES EN RELACIONES DE EMPLEO DE PERSONAS PRIVADAS
DE SU LIBERTAD, CUESTIONAMIENTO SOBRE DIFERENCIAS
SALARIALES Y REPRESENTACIÓN GREMIAL**

Por Leonardo Julián Cano¹

I. Justificación.

Como consecuencia de numerosos y diferentes reclamos que efectúan las personas privadas de libertad, utilizando esta herramienta. En primer lugar, porque los reclamantes se consideran “abandonados” por los magistrados a cargo de su detención, como así también, por sus defensores, ya sean del ámbito público o privado.

Sobre ello, no debe pasar inadvertido -en el caso de los condenados- que los juzgados con competencia en Ejecución Penal, no sólo son pocos, sino que también existen cargos de magistrados vacantes. Por otro lado, estos juzgados no sólo se ocupan del control de la detención de las personas privadas de la libertad, sino del control de otras penas menores, que no implican

¹ Abogado, Secretario Federal, Especialista en Derecho Penal.



encarcelamiento. Luego del supuesto abandono, en segundo lugar debe considerarse una rutina o práctica carcelaria, generalmente empleada por detenidos, con escasos conocimientos técnicos en derecho, que realizan presentación en los expedientes que titulan “pronto despacho” y/o “habeas corpus” que se utilizan como si fueran una solución mágica a cualquier reclamo. Los reclamos son de varia índole, a modo de síntesis puede señalarse: afectación laboral; espera de cupo laboral; atención médica deficiente; falta de entregas de fármacos recetados; defectuoso funcionamiento de teléfonos internos; la cantidad y calidad de los alimentos; los diferentes trámites para visitas; la recepción de encomiendas; las posibilidades de estudio; la estrategia de su defensa; diversas cuestiones administrativas; etc.

Luego, solo resta valorar que existe una problemática permanente en materia carcelaria ya que, los penales están superpoblados, no hay presupuesto para su adecuado mantenimiento, no hay posibilidades de trabajo y/o educación para los internos; ni tampoco personal administrativo y asistencial (médicos, trabajadores sociales) para satisfacer los requerimientos de los detenidos, razón por la cual, el mandato constitucional del art. 18 de la Carta Magna “...Las cárceles de la Nación serán sanas y limpias, para seguridad y no para castigo de los reos detenidos en ellas, y toda medida que a pretexto de precaución conduzca a mortificarlos más allá de lo que aquella exija, hará responsable al juez que la autorice” puede transformarse en una declaración formal de difícil cumplimiento.

II. Lo regulado por la Ley 24.660 de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad.

En la República Argentina el trabajo de las personas privadas de su libertad está expresamente contemplado por dos instrumentos normativos.

Así, Elsa Porta² entendió que resulta aplicable lo normado por el Reglamento General de Procesados (RGP), aprobado por decreto 303/96 (BO 01/04/1996) y la ley 24.660 (BO 16/07/1996) que regula lo atinente a la ejecución de la pena privativa de la libertad.

La referida norma, como principio básico legisla que la ejecución de la pena privativa de libertad, esta: “...en todas sus modalidades, tiene por finalidad lograr que el condenado adquiera la capacidad de comprender y respetar la ley

² Porta, Elsa “La ley de ejecución de la privativa de la libertad comentada” Revista de la Asociación de Pensamiento Penal.



procurando su adecuada reinserción social, promoviendo la comprensión y el apoyo de la sociedad” y, para alcanzar dicha finalidad, “el régimen penitenciario deberá utilizar, de acuerdo con las circunstancias de cada caso, todos los medios de tratamiento interdisciplinario que resulten apropiados”.

Luego de la reforma constitucional de 1994, nuestro país incorporó, con jerarquía constitucional, una serie de tratados internacionales sobre derechos humanos (art. 75, inc. 22 CN), muchos de los cuales se refieren a la materia penal y, dentro de ésta, cuestiones de la ejecución de la pena privativa de la libertad. En este punto resultan fundamentales el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH). El primero de estos tratados establece que “El régimen penitenciario consistirá en un tratamiento cuya finalidad esencial será la reforma y la readaptación social de los penados” (art.10, apartado 3), mientras que la Convención Americana, dispone: “Las penas privativas de libertad tendrán como finalidad esencial la reforma y la readaptación social (art. 5, apartado 6).

En función de los referidos acuerdos internacionales, la ley 24.660 de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad, adopta el régimen de progresividad y tiende a limitar la permanencia del detenido en establecimientos cerrados y consta de diversos períodos llamados de observación, de tratamiento, de prueba y de libertad condicional (arts. 6 y 12). El paso de una a otra fase del régimen progresivo depende, fundamentalmente, de la calificación del concepto del interno: la ley entiende por tal la ponderación de su evolución personal, de la que será deducible su mayor o menor posibilidad de adecuada reinserción social (arts.101 y 104). En cambio, la calificación de su conducta resulta de la observancia de las normas reglamentarias que rigen el orden, la disciplina y la convivencia dentro del establecimiento. La calificación de conducta tendrá valor y efectos para determinar la frecuencia de las visitas, la participación en actividades recreativas y en otras que establecen los reglamentos (arts. 100 y 103).

La idea del trabajo como integrante de la pena -como un castigo adicional- que imperó desde mediados del siglo XIX en la mayoría de las legislaciones europeas y que fue receptada por nuestro Código Penal, fue abandonada por la legislación argentina a partir de la vigencia del mencionado decreto-ley 412/1958 pues, en su art. 54, establecía que “El trabajo penitenciario será utilizado como medio de



tratamiento y no como castigo adicional”.

En definitiva, aquellas normas del Código Penal han sido implícitamente derogadas, en cuanto al trabajo se refiere, por el Capítulo VII de la ley 24.660 y en la actualidad, según dicha ley, el trabajo penitenciario debe ser considerado como una de las bases del tratamiento que tiene positiva incidencia en la formación del interno (art. 106).

El decreto-ley 412/1958, anterior a la ley 24.660, confería al trabajo de las personas privadas de libertad el carácter de derecho y deber porque 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, 1948) dado que, por un lado, lo consagra como un derecho (art. XIV) mientras que, por otro, 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” (art. XXXVII).

Ese doble carácter está consagrado expresamente por la ley 24.660 ya que dispone que el trabajo intramuros constituye un derecho y un deber del interno (art. 106).

Esto significa que existen dos clases diferentes de trabajos que tienen como ámbito la prisión. Uno que constituye un derecho y es el trabajo voluntario que forma parte del tratamiento individual que debe ser ofrecido al interno por la autoridad penitenciaria, que es remunerado y que, como veremos, 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.

El otro tipo de trabajo es un deber y está integrado por el conjunto de labores de higiene y mantenimiento que debe realizar el interno dentro del establecimiento y que forma parte de las actitudes que se tienen en cuenta al momento de valorar su conducta. 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 éstas constituyen un deber y no serán remuneradas, salvo que fuere su única ocupación (conf. art. 111, ley 24.660).

En sentido complementario, el Reglamento General de Procesados dispone que el trabajo debidamente remunerado constituye un derecho del interno, lo considera un elemento social relevante y prevé -por vía reglamentaria- beneficios adicionales a los que podrán hacerse acreedores los procesados que trabajen (art. 97). La ley 24.660 dispone su aplicación a los procesados, a condición de que sus normas no contradigan el principio de inocencia y resulten más favorables y útiles para resguardar la personalidad de quienes se encuentran imputados de un delito, pero que aún no han recibido sentencia que determine su responsabilidad penal (art. 11, ley 24.660). En concordancia con esta disposición, el art. 6 del referido reglamento, con su conformidad el procesado podrá ser incorporado a las normas vigentes para condenados -R.E.A.V. en la jerga carcelaria- por lo tanto podemos concluir que, si se incorpora a este régimen y decide trabajar intramuros, le serán aplicables los preceptos que, respecto del trabajo, establece la ley 24.660.

Es necesario resaltar que la ley 24.660 expresamente dispone que el condenado podrá ejercer todos los derechos no afectados por la condena o por la ley y las reglamentaciones que, en su consecuencia, se dicten; y cumplirá con todos los deberes que su situación le permita y con todas las obligaciones que su condición legalmente le impone (art. 2).

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia ha señalado reiteradamente que: "... el ingreso a una prisión no despoja al hombre de la protección de las leyes y, en primer lugar de la Constitución Nacional, y que la dignidad humana implica que las personas penalmente condenadas son titulares de todos los derechos constitucionales, salvo las libertades que hayan sido constitucionalmente restringidas por procedimientos que satisfagan todos los requerimientos del debido proceso..."³

Por lo tanto, el trabajo voluntario prestado por los internos en la prisión, tiene plena protección constitucional, ya que el art. 14 de la Carta Magna garantiza a todos los habitantes de la Nación el derecho de trabajar y ejercer toda industria

³ CSJN fallo 317:1269 "Bramajo, José Luis S/Recurso de Hecho" del 20/12/94



lícita y el art. 14 *bis* declara que el trabajo, en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

A su vez, la ley 24.660 y el Reglamento General de Procesados disponen expresamente que el trabajo intramuros se regirá por los siguientes principios: 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 (art.107, ley 24.660; arts. 98/108 RGP).

III. Problemáticas.

a.Demanda Laboral Insatisfecha.

En lo que a ello respecta, y empleando la vía del habeas corpus correctivo, se ha reclamado -ya sea en forma individual, como colectiva- por la falta de asignación laboral en los penales, ya sea por cuestiones vinculadas a la tramitación del expediente respectivo para obtener el “alta laboral” como así también, por la falta de asignación de cupo laboral.

En respuesta a los planteos el Servicio Penitenciario Federal, ha señalado en primer lugar que en la medida que necesitaron ampliarse los lugares de alojamiento, esto género el cierre de distintos talleres productivos, por falta de espacio; por otro lado, indicó que la prioridad la tienen los condenados, mientras que en segundo lugar se encuentran los internos sometidos al Régimen de Ejecución Anticipada Voluntaria (REAV como se denomina informalmente) y por último los procesados.

En este tipo de casos, se ha resuelto⁴ que el habeas corpus correctivo procede frente al agravamiento de las condiciones de detención y apunta a corregir

⁴ Cámara Federal de Casación Penal “Gutiérrez, Mauricio y otros S/Habeas Corpus Colectivo” por la cual se confirmó la decisión de la Sala II de la CFSM, que a su vez, había confirmado lo decidido por el juzgado de primera instancia.



situación que impliquen un plus de sufrimiento en la situación de encierro ya sea que el interno se encuentre condenado o en detención preventiva. Que luego de la reforma constitucional de 1994 -de acuerdo al art. 43 de la CN- no quedan dudas en cuanto a que se trata de la vía idónea para revisar situaciones en que los internos vean agravadas la forma o condiciones de su detención.

Allí, señaló: ...”la falta de cupos de trabajo afecta a casi el 60% de la población del complejo... En tal sentido, es dable destacar que de la primera audiencia oral celebrada en autos el 1° de septiembre de 2020, surge que el Complejo Penitenciario Federal II de Marcos Paz, contaba en ese momento con una población de 2.391 internos; encontrándose afectados laboralmente 934 detenidos, es decir el 39% de la población. Que luego, en el mes de agosto de 2021, y en la medida que la cantidad de personas detenidas en ese complejo se redujo y se habilitaron nuevos talleres, al momento de resolverse el referido expediente, ese porcentaje había subido al 44%... Que amén de esa mejora, la posible inauguración de nuevos talleres, como así también la habilitación del Legajo Laboral Electrónico, posibilitaría brindar una mejor respuesta...”

De todos modos, el magistrado interviniente consideró que el fondo de la cuestión, no es propia de un determinado lugar de alojamiento o unidad penitenciaria, pues se trata de un “dilema a escala” lo cual exige una solución o planificación colectiva y concentrada, por parte de las autoridades del Poder Ejecutivo Nación – Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la nación; situación que excede el marco de la acción intentada, por lo que se rechazó la acción intentada, decisoria que fuera confirmado por los respectivos tribunales de alza (cámara y casación federal).

b. Defectuosa liquidación de haberes.

Tanto la Ley 24.660 como el Reglamento General de Procesados, de modo expreso y reiterado, disponen que al trabajo prestado en contexto de encierro se le debe aplicar “... la legislación laboral y de la seguridad social vigentes o la legislación inherente al trabajo libre”. El art. 107 de la Ley 24.660 cuando establece los principios que deben regir el trabajo de los detenidos dispone, expresamente, que “...se respetará la legislación laboral y de la seguridad social vigente”. También, en relación con la organización del trabajo de los sujetos privados de libertad, prescribe que sus métodos, modalidades, jornadas y horarios de labor, medidas preventivas de higiene y seguridad atenderán a las



exigencias técnicas y a las normas establecidas en la legislación inherente al trabajo libre” (art. 117). Asimismo, dispone que, cuanto la organización del trabajo esté a cargo de una empresa mixta o privada, la remuneración del trabajador intramuros será igual al salario de la vida libre, correspondiente a la categoría profesional de que se trate y que los salarios serán abonados en los términos establecidos en la “legislación laboral vigente” (art. 120).

En ese contexto, en ocasión de un recurso de habeas corpus interpuesto por varios internos alojados en el Complejo Penitenciario Federal I de Ezeiza, que cumplían la labor denominada “fajinero”⁵ quienes entendieron vulnerados los derechos reconocidos en los arts. 14, 14 bis, 18 y 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, como así también, lo reglado en la Ley 24.660, por la que se adecúan las condiciones laborales de los internos que cumplen tareas en el Complejo Penitenciario Federal I de Ezeiza, a la legislación laboral vigente. Así, los detenidos formularon un habeas corpus del tipo correctivo, en la medida que consideraron agravadas sus condiciones de detención, ya que no se les reconocían horas trabajadas, cuando no puede efectivamente cumplir labores por enfermedad, asistir a educación, tener comparendos o visitas y/o algún otro impedimento, lo que acarrea defectuosa liquidación de haberes, que conlleva a una reducción injustificada de sus salarios, lo que agrava sus detenciones en los términos del art. 3, inciso 2do. de la Ley 23.098.

Sin perjuicio de ello, la Sala I de la Cámara Federal de La Plata⁶, rechazó la acción considerando que la vía del habeas corpus es un mecanismo de excepción, de trámite sumarísimo, para poner fin inmediato a una situación, que no se verificó en este caso; ello, sin perjuicio de la pertinente comunicación al Ente Cooperador Penitenciario (ENCOPE)⁷, a la justicia laboral y a los jueces a cargo del control de las detenciones de cada uno de los actores.

c. Representación sindical si o no.

De acuerdo con María Angélica Gelli⁸, la Constitución Nacional reconoce a los

⁵ Modalidad de trabajo informal dentro de un penal, que se ocupa de la higiene (barrido, retiro de residuos, reparaciones menores, distribución de alimentos) que les permite algo de independencia de movimientos dentro del pabellón, contacto con autoridades, canalizar pedidos de otros internos, etc.

⁶ C.F.L.P. – Sala I “Ayambila, Robert y otros S/Habeas Corpus” del 19/06/14.

⁷ Encope (Ente de Cooperación Técnica y Financiera del S.P.F.) creado por Ley 24.372 (B.O. 29/09/94) para el mejor funcionamiento y la modernización de los talleres de laborterapia del S.P.F.

⁸ Gelli, María Angélica “Constitución de la Nación Argentina – comentada y concordada” Cuarta Edición, La Ley, Tomo I, pag. 209.



trabajadores de cualquier gremio o actividad el derecho a formar asociaciones sindicales; ingresar en ellas; participar en su conducción; y renunciar al sindicato sin consecuencia alguna para la estabilidad de su empleo, o para aspirar a otro trabajo. En esta dirección, la Corte Suprema declaró en el caso Outón la inconstitucionalidad de las normas -emanadas en el PEN- que exigían el carné sindical que otorga un solo sindicato como requisito de inscripción en una bolsa de trabajo, y para obtener y conservar el empleo. En una correcta interpretación, el Tribunal sostuvo que la libertad de agremiación importa el derecho de afiliarse al sindicato que se prefiera o no afiliarse a ninguno, pues la agremiación coactiva no puede coonestarse con supuestas razones de interés sindical.

Luego, corresponde destacar que en nuestro país los sindicatos se organizan según la Ley de Asociaciones Sindicales (Ley 23.551). Básicamente, podría señalarse que sus funciones consisten en: defender derechos laborales; negociar paritarias (salarios y condiciones de trabajo); asistir y asesorar a los trabajadores; y promover beneficios sociales, de salud, cultura y recreación.

Hay tres niveles principales:

Sindicatos de primer grado: Son los sindicatos básicos o de base, los mismos representantes directamente a los trabajadores de una misma actividad, oficio, empresa o rama de actividad. A modo de ejemplo, podemos mencionar Sindicato de Camioneros, Sindicato de Comercio, Sindicato de la Construcción.

Sindicatos de segundo grado: Que están conformados por las federaciones que agrupan a varios sindicatos de primer grado de una misma rama o actividad. Por ejemplo, esta la Federación Argentina de Trabajadores de la Construcción, Federación de Trabajadores Municipales.

Sindicatos de tercer grado: Acá tenemos las confederaciones o centrales sindicales que agrupan a varias federaciones y sindicatos de primer grado. Por ejemplo CGT (Confederación General del Trabajo), CTA (Central de Trabajadores de la Argentina).

Por otro lado, pueden clasificarse por los Tipos de Personería.

Sindicato con personería gremial: Tiene reconocimiento oficial, puede negociar convenios colectivos y representar a todos los trabajadores de la actividad (afiliados o no).

Sindicato simplemente inscripto: Está inscripto legalmente, pero no tiene la personería gremial. Representa solo a sus afiliados.



En función de lo antes expuesto, y en relación al tema que nos ocupa el interno C.J.P., alojado en el Complejo Penitenciario Federal II de Marcos Paz, invocando el carácter de Secretario General el Sindicato Único de Trabajadores en Contexto de Encierro (S.U.T.C.E.) con el acompañamiento de la Procuraduría de Violencia Institucional -PROCUVIN- del Ministerio Público Fiscal de la Nación, reclamó por la vía del habeas corpus ante la Justicia Federal de Morón, la asimilación de un grupo determinado de internos trabajadores, para que se les aplique el régimen laboral común, regulado por la Ley 20744. Sin perjuicio de ello, el planteo fue desestimado en la medida no se acreditaron la personería gremial del sindicato mencionado; ni tampoco, la representación alegada por el delegado gremial. Para así hacerlo, la Sala Primera de la Cámara Federal de San Martín⁹, entendió: “En lo que respecta a los requerimientos de índole laboral, éstos aparecen de una amplitud que exceden el objeto de este procedimiento extraordinario, ya que deberían ser parte actores el Ente de Cooperación Técnica y Financiera, dependiente del Servicio Penitenciario Federal, los Ministerios de Justicia y Derechos Humanos de la Nación y de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación”.

Al año siguiente, el Superior Tribunal de la Nación, al resolver una acción de amparo interpuesta por el Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria (SUTPLA), donde se reclamó la liquidación del salario mínimo vital y móvil a todos los internos de los establecimientos penitenciarios federales, tal solicitud fue rechazado “in limine” por la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, y ante el recurso de hecho articulado, se señaló: “...tal como esta planteada, no demuestra que el SUTPLA sea una asociación habilitada para promover...un reclamo judicial en el que invoque la representación de intereses colectivos de los trabajadores... lo cierto es que del texto de la demanda y de la documentación adjuntada simplemente surge que el SUTPLA solicitó su inscripción como entidad gremial, con arreglo a las disposición de la Ley 23.551, mas no que esa inscripción en el registro respectivo haya sido despuesta por la autoridad de aplicación...”¹⁰

⁹ C.F.S.M. Sala I, Sec. Penal 1 fsm 75829/2014 “Solicitante P.C.J. y otro S/Habeas Corpus” del 24/12/14 registro 10181.

¹⁰ CSJ 841/2013 Recurso de Hecho. Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria C/Estado Nacional MJDH y otros S/Amparo del 10-11-15.



Por todo ello, y en la medida que no se verificó, ni se acreditó la participación válida de alguna representación gremial que agrupe y represente a los personas detenidas que cumplen tareas; evidentemente, ello debería adecuarse a las pautas de la Ley 23.551, sin perjuicio de lo cual, sería tarea de los organismos públicos del Ministerio Público -Procuvin, Comisión de Cárceles, etc- del Poder Ejecutivo Nacional -Procuración Penitenciaria- u organismos del sector privado, realizar las presentación o actividades que correspondan, para que los detenidos trabajadores que cumplen una pena privativa de libertad, puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales.

IX. Conclusiones.

- Que existen algunas deficiencias estructurales en el funcionamiento del Servicio Penitenciario Federal, que pueden comprometer el mandato constitucional (art 18 C.N.).
- Que tanto en el medio libre, como en lo que respecta a personas privadas de la libertad, existe demanda laboral insatisfecha. Que el trabajo intramuros, se considera un derecho-deber; que si bien se encuentra remunerado y amparado por las reglas del derecho común, tiene como principal finalidad generar hábitos y no solo que el interno disponga de un ingreso.
- Que para el caso de aquellos internos trabajadores los eventuales conflictos por diferencias salariales deberían ser resueltos por intermedio de las vías ordinarias de control; ya sea por el lado administrativo -prejudicial- o por intermedio del juez/es a cargo de su detención; y no por la vía excepcional del habeas corpus.
- Que existiría posibilidad de representación gremial de aquellos trabajadores privados de la libertad; pero que aún, no se encuentra legalmente constituida, razón por la cual, será responsabilidad de los organismos de asistencia penitenciaria -públicos o privados- su generación.
- Todo lo expuesto pone en evidencia la necesidad de una reforma integral que aborde cuestiones vinculadas a la infraestructura, potencial humano, recursos materiales, control judicial efectivo y coherente.