

**XV JORNADAS DE
COMUNICACIONES
CIENTÍFICAS DE LA
FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS UNNE**

Compilación:
Alba Esther de Bianchetti

2019
Corrientes - Argentina

XV Jornadas de Comunicaciones Científicas de la Facultad de

Derecho y Ciencias Sociales y Políticas -UNNE : 2019
Corrientes -Argentina / Fernando Acevedo ... [et al.] ;
compilado por Alba Esther De Bianchetti. - 1a ed.-
Corrientes : Moglia Ediciones, 2019.
CD-ROM, EPUB

ISBN 978-987-619-345-0

1. Análisis Jurídico. I. Acevedo, Fernando. II. De Bianchetti, Alba Esther, comp.
CDD 340



ISBN Nº 978-987-619-345-0

Editado por **Moglia Ediciones**

Todos los derechos reservados - Prohibida su reproducción total o parcial, por cualquier método
Queda hecho el depósito que previene la ley 11.723

Impreso en **Moglia S.R.L.**, La Rioja 755

3400 Corrientes, Argentina

mogliabros@hotmail.com

www.mogliaediciones.com

Octubre de 2019

EL DERECHO A TRABAJAR EN CONTEXTOS DE ENCIERRO

González Sassón, Andrea Elien

Elien.sasson@gmail.com

Resumen

El derecho a trabajar está reconocido en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. A pesar de estar incluido en él, este derecho es quebrantado innumerables veces en el cotidiano; mas se potencia la vulneración cuando los trabajadores son personas que se encuentran privados de su libertad ambulatoria, es decir, son procesadas o condenadas penales. Teniendo en cuenta este contexto, en el presente trabajo se abordará el derecho a trabajar de las personas privadas de libertad ambulatoria.

Palabras claves: Trabajo, DESC, Internos/as.

Introducción

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante, PIDESC) dota de reconocimiento internacional a esta categoría de derechos humanos, al tiempo que orienta las normativas nacionales que deben regir en la Argentina -país ratificador del mencionado instrumento internacional- en esta materia. No obstante, respetar el mandato internacional de cumplir con lo dispuesto en el mismo, y arbitrar todos los medios necesarios para efectivizar el goce de los derechos consagrados, parece ser una tarea que nuestro país aún no consigue cumplir acabadamente, o, al menos, no en lo que se refiere al Derecho a Trabajar para los/as condenados/as y procesados/as alojados en las Unidades Penales n° 1 y n° 3 de la Ciudad de Corrientes.

Materiales y método

El problema planteado en esta oportunidad fue abordado a través de la estrategia metodológica cualitativa. Se utilizaron diversas fuentes de distinto rango y jerarquía constitucional, a saber: normas internacionales, entre las que se destaca el estudio del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y normativa nacional, entre las que cabe mencionar a la Ley de Ejecución de la Pena Privativa de Libertad (n° 24.660) y la Ley de Contrato de Trabajo (n° 20.744); con más la opinión de la doctrina calificada sobre el tema. A su vez, la técnica primordialmente utilizada para la recolección de datos fue la revisión bibliográfica, acompañada con la observación participante y las entrevistas semi estructuradas realizadas a internos e internas de las Unidades Penales n° 1 y 3 (respectivamente) de la Ciudad de Corrientes, provincia del mismo nombre.

Resultados y discusión

En el preámbulo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se establece que tanto los derechos mencionados en su título (económicos, sociales y culturales), como los derechos civiles y políticos surgen, nacen, existen y se desprenden de la dignidad inherente a la persona humana.

En consonancia, el principio 5 de la Declaración de Principios Básicos para el Tratamiento de los Reclusos establece que:

“con excepción de las limitaciones que sean evidentemente necesarias por el hecho del encarcelamiento, todos los reclusos seguirán gozando de los derechos humanos y las libertades fundamentales consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y, cuando el Estado de que se trate sea parte, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo, así como de los demás derechos estipulados en otros instrumentos de las Naciones Unidas.”

Reconociendo, de esta manera, que las personas no pierden su dignidad por el hecho de estar privadas de su libertad ambulatoria.

Específicamente en lo que nos convoca en esta oportunidad, el derecho a trabajar, establecido en el artículo 6, es entendido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales como el *“derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”*.

Respecto a la libertad referida, Ackerman sostiene que existen distintos grados de ella, por cuanto no es la misma libertad la que tiene una persona que *puede escoger entre trabajar y no hacerlo*, en comparación con *aquel que, por el contrario, no tiene capacidad de elección entre ninguna de esas posibilidades*. Así, la diferencia entre una y otra situación radica en que *“la libertad, en su descripción más simple, es la posibilidad de elegir y, especialmente, la de poder decir que no”*. (ACKERMAN, 2014)

Según el autor, se evidencia una innegable limitación a esta elemental manifestación de la libertad *“cuando se trabaja por necesidad, que -una vez más- no es necesidad de trabajar, sino de salario, esto es, de una prestación económica para atender las necesidades de subsistencia de la persona que trabaja -y de su familia-”*. Así, termina diciendo que *“Esa necesidad (de salario) que, si no niega, cuando menos limita severamente la libertad de quien debe trabajar para otro.”* (ACKERMAN, 2014)

Podríamos, en el contexto de encierro y siguiendo la línea de los grados de libertad esbozada por Ackerman, establecer un grado más de limitación de la libertad a la que se refiere el Pacto. En este sentido, la libertad de elección del trabajo a realizar se ve aún más reducida si la persona que trabaja desarrolla su vida laboral dentro de una cárcel.

Así, en este marco, entiendo que debe comprenderse a la libertad de elección y aceptación, a la imposibilidad del Estado (como agente encargado de la organización de las Unidades Penales) de obligar al interno/a a realizar una tarea para la que no está capacitado/a y, por su puesto, a la consecuente imposibilidad de poner en riesgo su vida o salud por realizarla.

Siguiendo esta lógica, es posible entender la libertad de aceptación como la limitación de la voluntad del Estado y de las prerrogativas que le otorga la Ley de Ejecución de la Pena Privativa de Libertad, en su artículo 106, cuando establece que el trabajo es un *“derecho y un deber del interno”*.

En este sentido, Elsa Porta expresa que:

“El acceso al trabajo de una persona privada de la libertad ambulatoria, en su lugar de detención, no resulta ser una concesión graciable del estado, en general, ni de los distintos servicios penitenciarios, en particular, sino que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 106 de la ley 24.660, constituye un derecho y un deber de la persona condenada... por lo tanto, el acceso al trabajo no puede ser entendido como un medio de gobierno de la prisión, ni como premio que se concede a algunos detenidos, ni como castigo que se impone a otros”
(PORTA, 2016)

Sin negar el deber que la mentada Ley pone en cabeza del/la presidiario/a, es inconcebible pensar, a la luz del PIDESC y de otros Tratados Internacionales de Derechos Humanos, que aquella obligación habilite a que el Agente Penitenciario a exigir a los internos/as la realización de trabajos que no cumplan con el estándar mínimo establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Este piso está conformado por ciertas líneas o directrices que ayudan a orientar sobre qué son las *“condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”* mencionadas en el artículo 7 del Pacto.

Así, el derecho de toda persona a gozar de estas condiciones, deberán asegurarle: una remuneración que se establezca de manera equitativa e igual, por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie y, que a su vez, aseguren condiciones de existencia dignas para los trabajadores y sus familias. Tendrán también que asegurarle higiene y seguridad en el trabajo, y descanso, comprensivo del disfrute del tiempo libre, la

limitación razonable de las horas de trabajo y vacaciones periódicas pagas, junto con la remuneración de los días festivos.

A nivel nacional, el artículo 4° de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), en su segundo párrafo, expresa que el contrato de trabajo “... *tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley*”.

Al respecto, Fernández Madrid comenta que “*el desarrollo y perfeccionamiento del hombre debe ser el objetivo final de la política social*” (FERNANDEZ MADRID, 2016), y en cuanto a políticas sociales se refiere, los/as condenados/as y procesados/as por delitos penales deberían ser el foco de ellas. Así, el desarrollo y perfeccionamiento del interno/a adquiere una relevancia trascendental, diferente a la de una persona libre, por cuanto incide directamente en la resocialización del interno. En este sentido, corresponde realzar en estos contextos de encierro, el objeto que se persigue con un contrato de trabajo: la actividad creadora del hombre en sí; dejando en segundo plano, tal como lo hace la LCT, al fin económico.

La realidad de las Unidades Penales n° 1 y n° 3 de la Ciudad de Corrientes dista de los idearios normativos. A continuación, se describirá de manera breve, las labores de un grupo reducido de trabajadores/as de las Unidades Penales referidas, los/as que son elegidos por el personal del Servicio Penitenciario, quienes toman como parámetro las notas de “conducta y concepto” de aquellos.

Como rutina de trabajo, los trabajadores “libres” de la empresa encargada de la provisión a los procesados y condenados del desayuno, almuerzo y cena, dejan en la puerta de las respectivas Unidades Penales grandes ollas con leche, por la mañana, y alimentos varios, al mediodía para el almuerzo y la cena. Así, los/as trabajadores/as “intramuros” cargan esas pesadas ollas (de aproximadamente 10 kg) y reparten la comida a todos sus compañeros/as; con la única ayuda de un carro para transportar los alimentos de un extremo a otro de las Unidades Penales, y con el objetivo de hacer llegar la ración a todos/as los/as internos/as.

Estos trabajadores/as no se encuentran protegidos en cuanto a la higiene y seguridad al momento de la realización de sus tareas, las que por el tipo requieren de vestimenta adecuada, comprensiva al menos de gorros, barbijos y guantes descartables, (no solo por cuestiones de seguridad personal, sino por la higiene y salubridad que se debe preservar cuando se trata de contacto con alimentos), y de fajas que protejan la espalda y cintura al momento de la carga y descarga de las ollas.

Teniendo en cuenta que esas reglas básicas no son cumplidas, el empleador en cuestión, mucho menos respeta el tiempo de descanso, las vacaciones pagas ni la remuneración de días festivos de los/as trabajadores/as. Asimismo, es posible observar que la remuneración percibida por los trabajadores en relación de dependencia (quienes realizan tareas para una empresa privada, más no se encuentran formalmente registrados) no solo es cuantiosamente menor al Salario Mínimo, Vital y Móvil establecido por el Poder Ejecutivo, sino que, consecuentemente, este monto no alcanza a cubrir las necesidades básicas (que hacen a las condiciones de existencia digna) de los trabajadores ni, mucho menos, su grupo familiar.

Conclusión

En la Observación General n° 18 del Comité de los Derechos Económicos Sociales y Culturales señala que “*Cuando se redactó el artículo 6 del Pacto, la Comisión de Derechos Humanos afirmó la necesidad de reconocer el derecho al trabajo en sentido lato estipulando obligaciones jurídicas precisas y no un simple principio de alcance filosófico*”. A pesar de los esfuerzos de la Comisión redactora, es posible advertir que para los/as trabajadores/as en contexto de encierro, las premisas consagradas en el PIDESC no solo constituyen principios de alcance filosófico, sino también rozan la utopía de todo trabajador/a intra muros.

En lo que al derecho a trabajar en contextos de encierro respecta, aún queda mucho para lograr la plena efectivización de lo consagrado en normas internacionales y nacionales. Y, para ello, todos los esfuerzos serán vanos si no se parte desde la idea de que todas las personas, incluso las privadas de su libertad, somos iguales en dignidad y derechos.

Referencias bibliográficas

Ackerman, M. (2014). *Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo I. Teoría General del Derecho del Trabajo*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.

Fernandez M, D. (2016). *Leyes fundamentales del trabajo. Sus reglamentos y anotaciones complementarias*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Erreius.

Observación General n° 18, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. “El derecho al trabajo”. 35° período de sesiones. Ginebra, 7 a 25 de noviembre de 2005.

Porta, E. (2016). *El trabajo en contexto de encierro*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ediar.

Extraído de :

<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/BasicPrinciplesTreatmentOfPrisoners.aspx>

Filiación

Becaria de Iniciación por Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad Nacional del Nordeste, perteneciente al Proyecto de Investigación “*Y asegurar los beneficios de la libertad: la exigibilidad de los derechos sociales y crítica a las políticas públicas sobre las desigualdades y la pobreza en Argentina*” (6004/2016) del Dr. Mario Villegas (2017-2020); Directora de Beca: Dra. Alba Esther de Bianchetti, Co-Director: Cesar A. Vallejos Tressens.