

Publicación: Revista de Derecho del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires
Número 6 - Julio 2015
Fecha: 02-07-2015 Cita: IJ-LXXX-203

Desprotección Laboral de los Trabajadores Penitenciarios

Sofía Greta Stritzler

Introducción [arriba] -

El derecho laboral ha venido a equiparar las constantes desigualdades que se desarrollan tanto en la negociación de las condiciones de un contrato de trabajo, como en su ejecución.

Seguramente, muchos han oído repetidas veces la frase “el trabajo dignifica”, y se han preguntado el fundamento de tal afirmación. El derecho al trabajo es un derecho humano fundamental, y esto no es una apreciación de la autora, sino que ya ha sido afirmado en documentos simbólicos como la Constitución de la República de Weimar del año 1919[1], y además se encuentra contemplado de diversas maneras en Nuestra Carta Magna, y en distintos tratados con jerarquía constitucional, que han coadyuvado durante el curso de la historia a aumentar la protección del mismo.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes; Convenios de la OIT, Recomendaciones hechas por la OIT, La ley de Asociaciones Sindicales, La Ley de Riesgos del Trabajo, La Ley de Contrato de Trabajo, todo este conjunto hermético de leyes (dejando ciertas filtraciones que a continuación veremos), en la que descansa el Derecho del Trabajo, desaparece en cuanto se ingresa a una cárcel, producto de una deficiente actuación del Estado, y finalmente, el imposible acceso a la Justicia que tienen los internos para hacerlos valer.

Si en todos los años de sistema carcelario, no ha sido posible hacer efectiva la aplicación del art. 18 de la CN, en cuanto a que: “las cárceles de la Nación serán sanas y limpias, para seguridad y no para castigo de los reos detenidos en ellas”, muchos pensarán que sería plantear una utopía pretender equiparar los derechos laborales de los penados a las condiciones de trabajo libre.

Es fundamental dejar en claro que el desenvolvimiento de esta relación de trabajo posee tintes muy particulares: la figura del empleador que descansa en el mismo aparato estatal que ejerce el poder de policía, la imposibilidad por parte del imputado para negociar sus condiciones del contrato, y la finalidad misma que el trabajo pactado tiene, la cual se aleja

de un ámbito capitalista para tener como principal objetivo la resocialización del mal llamado “reó”.

La idea es, a través de esta modesta investigación, hacer una aproximación al tema en cuestión: La posible remisión al derecho laboral en las cárceles, y el efectivo acceso a éste sin perjuicio de la escasa regulación en tan particular materia.

Enfoque Teórico [arriba] -

Como ya ha sido expuesto en la introducción, el régimen laboral en las cárceles es difícil de catalogar. Dado que como por su naturaleza y modalidad no gozaría en principio de los beneficios establecidos por la Ley de Contrato de Trabajo, tampoco se encuentra entre las excepciones expuestas en el artículo de la norma en mención que refiere al ámbito de aplicación[2], y su regulación especial, que será tratada en los próximos apartados, se encuentra plena de lagunas legales.-

Claro está, que el fin de las relaciones laborales que se desenvuelven en el ámbito carcelario en la Provincia de Buenos Aires[3], dista de aquellas relaciones típicas del mundo productivo de trabajadores y empleadores.

Haciendo un breve reenvío al origen del Derecho Laboral, se puede afirmar a grandes rasgos que la cultura humanista y liberal del siglo XIX, dejó de lado la concepción de que el trabajo es una mercancía, dado que dicha prestación es personal e inescindible de quien lo ejecuta. Así, esta rama del derecho surge como una respuesta normativa y jurídica que reconoce y ampara al trabajador contratado, que sufría de una total falta de libertad producto de su imperiosa necesidad económica, lo que llevaba a una sobreoferta de trabajo y un indefectible aprovechamiento por parte de quienes detentaban el poder económico y por ende los medios de de producción.

La mutación que la relación del trabajo ha sufrido con el paso del tiempo, lleva a que los términos en los que ha sido conocido en el Siglo XX, reclamen una recuperación, un nuevo enfoque, en el cual se pueda rever la razón de ser de esta rama, aplicada a las nuevas relaciones laborales que han surgido, y muy especialmente su reconocimiento como tal.

Si bien, la relación laboral carcelaria, como ya se ha esbozado cuenta con una naturaleza y finalidad distinta a aquella por la cual los derechos laborales han sido creados, se plantea el siguiente interrogante: cuál sería el motivo por el cual una persona privada de la libertad no pueda gozar al menos de los mínimos indisponibles dispuestos por Ley, y acceder a aquellos derechos a los cuales la propia ley que regula dicho ámbito remite?[4]. Este trabajo, pretende un acercamiento a la respuesta, y a tal fin se dará comienzo con una breve reseña de los aspectos sociológicos, y normativos que se desarrollan en la Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Derecho al Trabajo para algunos: Sociología y Derecho [arriba] -

Hablando puntualmente del ámbito en la Provincia de Buenos Aires, la problemática actual es profunda e involucra numerosos aspectos a analizar. El punto de partida y objeto del presente, será el derecho del trabajo, el cual con poca regulación, y una confusa remisión a la LCT no puede ser ejercido plenamente en el ámbito carcelario, y todo ello impacta de manera negativa en el interno, logrando su exigua probabilidad de re-sociabilización.

Es menester para el lector, que intente despojarse de los discursos que tienden a estigmatizar la prisión, y todo lo que dentro de ella sucede, tratando de acercarse a una nueva concepción palpando una noción de cómo vive el interno, y las influencias que tendrán los diferentes factores a la hora de recomenzar su vida en la sociedad.

Vivimos en un Estado social democrático, donde la sociedad misma en la cotidianeidad es juzgadora y decide de qué/quién es aceptado y qué no, donde cada individuo da un significado a la reglas éticas y jurídicas que son impuestas como paradigmas, como dogmas, por las figuras (institucionales, religiosas, medios de comunicación) dominantes.

Es aquí donde el Derecho del Trabajo, también debería equilibrar la balanza. El problema radica en que, si bien el cuerpo normativo reconoce un amplio abanico de derechos, los mismos carecen de operatividad en el sistema carcelario.

Pierre Bourdieu (1995) al hablar acerca de los “campos”, los define como aquella red o configuración de relaciones objetivas entre posiciones, dominantes y dominados, donde no hay forma de pensar las conductas humanas aisladamente una de otra sino que deben valorarse.[5]

En este campo, quienes dominan están en posición de hacerlo funcionar en su beneficio. De manera sencilla del mismo modo lo ha dicho Marx (1980): “Las ideas dominantes son las ideas de la clase dominante”[6]. En la actualidad, lo legítimo y la supuesta verdad jurídica, es impuesta por quien tiene mayor y mejor capital dentro del campo, el resto de los actores sociales serán simplemente, quienes acatan y legitiman voluntaria o involuntariamente el sistema.

Asimismo, Foucault ha expresado en reiteradas obras que lo que es eficaz para la sociedad y rentable para el poder es tener un sistema que por sobre todo castigue, y si bien puede también vigilar, el castigo es el gran pilar.

Ante ello, de qué herramientas se vale el interno para luchar contra ese encasillamiento, y volver a ser parte de esa sociedad?. Cómo, accede a la norma laboral? Le corresponde gozar del enorme beneficio de que la misma le sea aplicada?

La respuesta a las preguntas precedentemente formuladas, pueden ser encontradas en ley de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad (Ley N° 24.660) en los arts. 106 y 107, que

refieren al trabajo intramuros, asevera que éste concierne un derecho y un deber del interno, y ello tiene positiva incidencia en su formación” y que como principio “se respetará la legislación laboral y de seguridad social vigente”.

En igual sentido La Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina, en el año 2011, ha sostenido que el ingreso a una prisión no despoja al hombre de la protección de las leyes, mucho menos del amparo de la Constitución Nacional. Aseguró también que la dignidad humana implica que las personas penalmente condenadas son titulares de todos los derechos constitucionales salvo las libertades que hayan sido restringidas por procedimientos que satisfagan todos los requerimientos del debido proceso.”[7]

La realidad de la persona que ha sido privada de la libertad ambulatoria, no es la que la indica el art. 106 de la Ley 24.660 que otorga el derecho y deber del interno a trabajar, sino que termina siendo una suerte de concesión graciable del Estado, un beneficio al cual unos pocos acceden.

En el capítulo VII de la Ley 24.660 se enuncian los principios por los cuales se debe regir el trabajo intramuros, y ellos son: que no se impondrá como castigo; No será aflictivo, denigrante, infamante ni forzado; Propenderá a la formación y al mejoramiento de los hábitos laborales; Procurará la capacitación del interno para desempeñarse en la vida libre; 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; Deberá ser remunerado; se respetará la legislación laboral y de seguridad social vigente.

Lo establecido por la norma en mención, transcripto en el párrafo que antecede resulta en términos prácticos imposible de alcanzar por el interno. Producto de ello, y en los pocos casos que han llegado a la justicia se han dictado distintos pronunciamientos, consecuentemente, la sala IX de la CNAT sostuvo que “El ordenamiento legal, establece expresamente que los contratos de trabajo de los internos se rigen por la legislación laboral, lo que debe entenderse, como una remisión al derecho del trabajo privado. No soslayo que nos encontramos ante una hipótesis muy particular, pero lo cierto es que el sistema de trabajo “intramuros” efectúa un claro reenvío a la Ley de Contrato de Trabajo (...).”[8]

El ordenamiento legal citado, rige en la Provincia de Buenos Aires. Atento ello, a continuación contarán con una breve reseña de la forma precaria de acceso y principios que tutelan dicho ámbito, y su inmediata consecuencia en el interno.

- *DERECHO DEL TRABAJO EN LAS CARCELES DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES- ARGENTINA.*

Según el SNEEP, más del 50 % de los individuos en prisión en la Provincia de Buenos Aires no cuenta con capacitación laboral alguna.

La justeza de este dato estadístico en la falta de ocupación y aprendizaje laboral es un factor que, al menos incide, en la propensión a la comisión de delitos una vez obtenida la libertad

Aceptando que la descripción responde a la verdad verificable, correspondería al Estado tomar cartas en el asunto, para evitar que aquello continúe sucediendo. La forma más efectiva de lograr evitar que se genere esa “subcultura carcelaria” negativa, es a través de un accesible, motivador, transparente, y eficaz contexto laboral dentro de la cárcel.

Además, debe ser atractivo para el individuo privado de la libertad, haciéndole saber al mismo el significado y valoración que se adjudica al trabajo intramuros, y la herramienta que ello constituirá para su futuro en libertad. Toda vez que sea impuesto con principios alejados a los del interno, aquel será evitado, realizado cual tediosa obligación, perdiendo de ese modo su finalidad resocializadora, siendo el mayor aprendizaje no el trabajo en sí, sino la virtud misma del trabajo.

Indagando en los aspectos psicológicos, y dejando de lado por un momento el derecho, para contar con un aporte interdisciplinario se ha realizado en el mes de noviembre del año 2014 una breve entrevista con el renombrado Licenciado en psicología Ruben Scandar, presidente de la Fundación de Neuropsicología Clínica, quien ha podido hallar respuestas a ciertas preguntas abiertas que se han ido generando con el desarrollo de este ensayo.

En cuanto al perfil de quien delinque y su posible reinserción en el mercado laboral, el Licenciado ha dicho que “Las malas condiciones del trabajo intramuros influye de hecho, en todos los procesos de violencia institucional y constituyen un agravante que contribuye a la ya dura situación que debe sobrellevar el interno. Nadie puede cuestionar que todo aquello que constituye una violación del derecho dentro de las cárceles, es un elemento agravante, dado que el modelo penitenciario parte desde datos de la realidad que repudian la condición humana como el hacinamiento, y son una fuente de estrés para el recluso. Es innegable que sólo ello y la promiscuidad que conlleva va jugar un papel protagónico en miras a que la persona se pueda resocializar. Pero, ya nuestra sociedad es un castigo.”

Se infiere entonces, que como se ha puntualizado en los primeros párrafos del presente apartado, aquí quien tiene en sus manos las mayores herramientas para brindar soluciones a las dificultades planteadas es quien encabeza la ficción de la figura del empleador, y de ello tratará el siguiente apartado.-

La figura del empleador en el Sistema Penitenciario Federal [arriba] -

Atento a la remisión constante al Régimen Laboral que hace la misma ley de ejecución penal, como los distintos fallos citados, se puede iniciar este apartado citando a La Ley de Contrato de Trabajo, que define al empleador como la persona física, conjunto de ellas, o jurídica que requiera los servicios de un trabajador. Tenemos además las notas de dependencia, Jurídica, Económica, Técnica. Ningunos de los aspectos precedentemente mencionados están claros en este régimen tan especial.

Para facilitar el camino, se ha creado por la Ley N° 24.372, el Ente de Cooperación Técnica y Financiera del Servicio Penitenciario Federal, más conocido como “Encope”[9] teniendo como objetivo mejorar el funcionamiento y modernizar los métodos operativos de los talleres de laborterapia.

Dicha institución cumple la función de empleador de los trabajadores carcelarios, monopolizando la oferta de trabajo, haciendo un uso abusivo de la dependencia jurídica, y prácticamente sin tener en cuenta la económica, ya que los mínimos (no necesariamente vital y móvil) salarios que el interno podría llegar a percibir son absorbidos por el mismo Estado, como se expone más detalladamente en el próximo apartado.-

Además, conforme lo establece el art. 9 de la Ley 24.372, dicho ente debe llevar los libros y registros laborales y contables, expedir los correspondientes recibos de haberes y administrar, con absoluta discrecionalidad y una llamativa ausencia de control, los fondos aportados por el Estado Nacional a los fines de dar cumplimiento al aspecto laboral de los internos.

En materia de seguridad social, la Ley N° 24.660, establece en su art. 121 que se le retendrán al interno de sus salarios los aportes y contribuciones a fin de que a la hora de tramitar su jubilación el penado pueda contar con ese período para ser computado como años de servicio, por el contrario no será utilizado a fin de determinar el haber. Se concluye por el juego que se realiza entre ambas leyes, que el ente encargado de realizar dicha retención es el ENCOPE. Ahora bien, en caso de que dichos aportes no hayan sido realizados, se aplica las disposiciones de Ley 24.013, o 25.323?. Siguiendo la letra de la ley, nuevamente se evidencia como, la laguna legal perjudica al interno.

Sumado a este régimen la Ley N° 12.256 de Ejecución de la Pena de la Provincia de Buenos Aires, establece que la organización del trabajo penitenciario en su aspecto técnico administrativo, modalidades, horarios, previsiones referidos a la higiene y seguridad industrial, accidentes e indemnizaciones se regirán por las normas legales establecidas para la materia en cuanto sean compatibles con las particularidades del sistema y que las actividades productivas y rentables reproducirán en lo posible las características del trabajo en libertad.

Remuneraciones [arriba] -

La ley de Ejecución de Pena de la Provincia de Buenos Aires, dispone en sus arts. 37, 38 y 130 que el monto a percibir por el interno por su trabajo, una vez deducidos los aportes correspondientes a la Seguridad Social, tendrá como finalidad solventar sus necesidades personales, familiares, sociales e indemnizar los daños y perjuicios causados.

A su vez, deberán guardar proporcionalidad con los salarios mínimo vital y móvil, que correspondieren al trabajador libre en igual actividad.

Y, como valor agregado garantiza que el trabajo que realicen las personas privadas de su libertad se cumplirá en similares condiciones que el trabajo en libertad, ajustándose a la normativa laboral aplicable a cada caso.

Es claro, que la Ley de Contrato de Trabajo no abarca a quienes privados de su libertad eligen “voluntariamente” - cuando tienen la fortuna de poder contar con la posibilidad - trabajar. Al no haber un régimen especial, y siendo la Ley de Ejecución de la pena Privativa de la Libertad tan escueta, con remisiones vagas a la LCT, quien siempre recibe la espalda por parte de la protección consagrada en el derecho laboral, es el trabajador, que también es imputado, pero trabajador al fin. Y esta es solo una de las distintas clases de violencia que se viven en el ámbito.-

Violencia Laboral [arriba] -

Es de público conocimiento, la violencia extrema reina en las cárceles, y es el mismo ámbito en el que se desenvuelve una causa primigenia que la provoca. El hacinamiento, los requisas invasivas, la pésima alimentación, la violación a la intimidad de los visitantes y la falta de atención médica, entre muchos otros son factores permanentes en su génesis.-

A fin de evidenciar las míseras condiciones laborales reinantes en las que los internos desempeñan sus tareas, el Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad ambulatoria[10], destaca y denuncia ciertas situaciones que suceden en la cotidianeidad de la prisión, y se destacan los siguientes:

- a) absoluta discrecionalidad en el otorgamiento de tareas;
- b) carácter escasamente formativo de las tareas otorgadas.-
- c) deplorables condiciones de trabajo e inexistencia de medidas y elementos de seguridad e higiene.-
- e) falta de cobertura y prevención real y efectiva frente a Riesgos del Trabajo.-
- f) pago de salarios inferiores al salario Mínimo, Vital y Móvil. Sin perjuicio de lo normado por el art. 14 bis de la Constitución Nacional.
- g) limitación de la disponibilidad del salario por parte del interno con fundamento en el “Fondo de Reserva” previsto por los arts. 121 inc. d) de la Ley N° 24.660 y 110 del decreto 303/96.

h) extensas demoras en el pago de las sumas correspondientes a la porción de libre disponibilidad del “Fondo Propio”.-

i) falta de pago de las asignaciones familiares establecidas por la Ley N° 24.714.

Numerosas normas, parecen ausentes en este ámbito, a pesar que lógicamente resultan de aplicación a las relaciones laborales de los internos, como la ley 19.587 de Seguridad e Higiene en el Trabajo; la ley 24.557/ 26.773 de Riesgos del Trabajo; Principios constitucionales de Protección e Intangibilidad del Salario, la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 24.660 en relación a las asignaciones familiares,

Consecuencias fácticas en los internos [arriba] -

Resulta claro que al quedar sometido a las condiciones expuestas, la imposibilidad de reinsertarse en la sociedad para el interno que obtiene la libertad son ilusorias.

Hemos visto, en distintos casos de Mobbing laboral como el trauma hace destrozos en la psiquis un trabajador, quien estando bien preparado para su labor, no puede reinsertarse en el mercado laboral producto del estrés sufrido y las consecuencias del mismo.

Imaginemos ahora, la situación de otro trabajador, pero carcelario, que una vez en libertad intenta reinsertarse en la sociedad luego de haber vivido y desempeñado sus labores las condiciones laborales descritas, de haber sido sometido a toda clase de maltratos, humillaciones y vejaciones, en un contexto general carcelario signado por la violencia institucional, el ocio alienante y la proliferación cual epidemia del consumo de drogas.

Todo ello deriva en el ingreso del recluso en un círculo vicioso, teoría que bien describe Becker al hablar de desculturación, en su teoría de la “carrera desviante”[11].

Adentrándonos en el concepto de carrera, dice Becker, “el primer paso de una carrera en la desviación es la comisión de un acto de inconformismo, que rompe con un conjunto de normas en particular”[12]. Asimismo, “el individuo siente que debe adherir a ciertas líneas de comportamiento para que las demás actividades sociales de las que participa no se vean afectadas negativamente”[13].

Las consecuencias de esta inmersión en la subcultura carcelaria se ven reflejadas en lo planteado por Becker, el individuo aprende a llevar a cabo sus actividades desviadas con un mínimo de obstáculos, generando “un repudio generalizado contra las normas morales convencionales, las instituciones y el mundo en general[14]”, todo ello en contra de la finalidad resocializadora que impone la ley.

El punto está en dilucidar cómo evitar la entrada a este círculo, y es aquí donde los profesionales que bogan por los derechos de las personas deben accionar. Especialmente, el abogado que se dedica al Derecho Laboral, una rama que por excelencia busca impartir justicia e igualdad en sistemas socioeconómicos en los que por cuestiones que se han dado históricamente, desde el trabajo esclavo, la terrible explotación en las revoluciones industriales, siempre, quien tiene el poder ha tomado ventaja.-

Conclusión [arriba] -

El presente artículo es solo una aproximación al tema. Y su finalidad es poder analizar el abanico de normativas con las cuenta un abogado laboralista para defender los derechos de su representado, que estando privado de la libertad soporta la vulneración de sus derechos laborales. También, con la expectativa de que en caso de llegar a un buen puerto, pueda ser tomado como una crítica constructiva para una mejor eficiencia de los órganos estatales en la defensa los derechos humanos de los reclusos.

La propuesta es que sea examinado este vínculo laboral, sea jurisprudencialmente, doctrinariamente, por vía legislativa, o aún administrativa. Ya que una vez reconocido el mismo, y su consecuente dependencia, podrán operar las reglas de mínimos y máximos que le Derecho Laboral dispone con su necesaria adecuación, todo ello con la esperanza de que finalmente se cree un régimen completo y especial para el trabajo en las cárceles.

Es menester, dejar de lado el tecnicismo y poner en mira que nuestra Carta Magna, en su preciado artículo 14 bis dispone efectivamente que las leyes “protegerán al trabajo en todas sus formas”, y si bien en una interpretación literal abarca más que al trabajo dependiente, lo cierto es que luego quienes cuentan con mayor protección son los efectivamente encuadrados en la Ley de Contrato de Trabajo, por ser los más usuales, tal vez lo más vulnerados, pero no los únicos.

En conclusión, por la misma definición el Derecho del Trabajo debe ser protectorio, y no sólo un conjunto de normas que rige algunas relaciones económicas determinadas y determinantes a la vista de quienes detentan el poder.

Notas [arriba] -

[1] Art. 163-II, cit. Por SASTRE IBARRECHE, Rafael, El derecho al trabajo, Trotta, Madrid, 1996

[2] Art. 2 Ley 20.744: “La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta. Las disposiciones de esta ley no serán aplicables: a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo. b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente. (Inciso sustituido por art. 72 inc. a) de la Ley N° 26.844. Vigencia: de aplicación a todas las relaciones laborales alcanzadas por este régimen al momento de su entrada en vigencia) c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario.-

[3] En el artículo 108 de la Ley 24660 reza que el trabajo tendrá como finalidad primordial la generación de hábitos laborales, la capacitación y la creatividad.-

[4] Ley 24.660: “Ejecución de la pena privativa de la libertad”

[5] Pierre Bourdieu y Loic J.D. Wacquant.: “Respuestas por una Antropología Reflexiva” Año 2005. México D.F. . Editorial Grijalbo S.A .de C.V.

[6] Marx, Karl. El Capital. Crítica de la economía política, Siglo XXI, Madrid, 1980

[7] CSJN, fallos 318:1984, entre otros

[8] CNAT, Sala IX, Exte, N° 55656/12, autos “Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria c/ Estado Nacional - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y otros s/ Acción de Amparo”, sentencia interlocutoria N° 14.137 del 30/07/2013.

[9] www.encope.com.ar

[10] “El derecho al trabajo y a la Libertad Sindical de las Personas Privadas de la Libertad Ambulatoria”, SUTPLA

[11] Howard S. Becker, Outsiders, Hacia una sociología de la desviación, Siglo XXI de España Editores, S.A., 2009.

[12] Op. Cit..

[13] Op. cit.

[14] Op. cit.