

**Pontificia Universidad Católica del Perú**

**Facultad de Derecho**



**Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**

**TITULO: “ORGANIZACIÓN NORMATIVA Y REFORMAS PARA EL TRABAJO PENITENCIARIO”**

**Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**

**AUTORA**

**CARLA LEIA HUAMANÍ SERVELLÓN**

**ASESOR:**

**CÉSAR AUGUSTO LENGUA APOLAYA**

**CÓDIGO DE LA ALUMNA**

**20074551**

**2017**

## RESUMEN

El trabajo reconocido como tal en un contexto de libertad trae consigo efectos positivos para el trabajador, tales como una capacitación cada vez más técnica y de forma permanente, la continua formalización dentro de cada rubro, garantía de condiciones de trabajo mínimas en las instalaciones de la empresa, entre otros beneficios que la relación laboral protege.

El presente trabajo tiene como objetivo principal sustentar la necesidad de una legislación que proteja derechos mínimos de personas que ofrecen su trabajo a un empleador que hoy en día se encuentra difuminado. La investigación efectuada plasma el desarrollo legislativo que cada país con un régimen especial ha vivido, puesto que el trabajo no sólo genera efectos positivos en el interno, sino que también fortalece la seguridad de los internos al alejarlos de situaciones de violencia entre ellos mismos.



## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>I. CUESTIONES PREVIAS DEL SISTEMA EN EL ORDENAMIENTO PERUANO .....</b>	<b>5</b>
<b>II. DESARROLLO DEL MARCO JURÍDICO PARA EL TRABAJO PENITENCIARIO .....</b>	<b>6</b>
<b>A. Organismos internacionales y regulación acerca del trabajo penitenciario .....</b>	<b>6</b>
1. Regulación del Organismo Internacional del Trabajo .....	6
2. Desarrollo de la Organización de las Naciones Unidas .....	7
<b>B. Regulación Peruana para el Trabajo Penitenciario.....</b>	<b>9</b>
1. Constitución Política del Perú .....	9
2. Código de Ejecución Penal .....	9
3. Reglamento del Código de Ejecución Penal.....	11
4. Decreto Legislativo N° 1343.....	16
<b>III. NECESIDAD DE UN RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA POBLACIÓN PENITENCIARIA .....</b>	<b>17</b>
<b>A. El trabajo penitenciario por cuenta ajena .....</b>	<b>18</b>
<b>B. El trabajo penitenciario como un trabajo libre .....</b>	<b>19</b>
<b>C. El trabajo penitenciario como un trabajo subordinado.....</b>	<b>20</b>
<b>IV. PROPUESTA NORMATIVA .....</b>	<b>21</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>24</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>25</b>

## INTRODUCCIÓN

El sistema de justicia en materia penal está compuesto por cuatro agentes importantes: la Policía Nacional del Perú, el Ministerio Público, el Poder Judicial y el Instituto Nacional Penitenciario. El presente trabajo se avoca a desarrollar la actividad penitenciaria en lo referido específicamente al trabajo penitenciario, el cual se encuentra dentro de la ejecución penal, a cargo del Instituto Nacional penitenciario, en adelante el INPE.

Al respecto es preciso exponer de manera breve los principales antecedentes a la actividad penitenciaria, de manera que el lector pueda identificar la ubicación y desarrollo del trabajo dentro de los establecimientos penitenciarios del Perú, llevado a cabo por la población penitenciaria interna.

Es así que, históricamente tenemos una serie de hechos que han avocado en una influencia mundial de posicionar la reclusión para llevar a cabo medidas de tratamiento de la persona que ha delinquido, por sobre la sola restricción de su libertad como medida de seguridad. En lo que respecta al Perú, específicamente a fines del siglo XIX el sistema penitenciario se vio influenciado por dicha nueva finalidad, añadiéndose además la visión de reclusión como instrumento para la prevención de la reincidencia<sup>1</sup>.

Una vez acogida dicha visión como Estado, se fue desarrollando dicha prevención ocupando al interno en labores al interior del establecimiento penitenciario, estableciéndose un desarrollo normativo que impulsó la reclusión como una forma para llevar a cabo el tratamiento de las personas internas.

El siguiente cuadro muestra la principal normativa que va en tal sentido:

AÑO	NORMATIVA	DISPOSICIÓN
1979	Constitución Política del Perú	El régimen penitenciario tiene por objeto la reeducación, rehabilitación y reincorporación del penado a la sociedad, de acuerdo con el Código de Ejecución Penal.
1985	Decreto Legislativo N° 330, Primer Código de Ejecución Penal	Se decretó al INPE como el organismo descentralizado en cargo de administrar el sistema penitenciario nacional Se introduce la nueva política penitenciaria basada en la resocialización del delincuente dentro de las pautas sociales imperantes, por medio de diversas actividades.
1985	Decreto Supremo N° 12	Se reafirma la finalidad de un tratamiento penitenciario que favorece a la rehabilitación y reincorporación del privado de libertad mediante la educación y el trabajo

<sup>1</sup> DELGADO, Luis Humberto. Historia Republicana del Perú. Lima: American Express. 1993. Págs. 10 – 35.

1991	Decreto Legislativo N° 664, Nuevo Código de Ejecución Penal	El Estado buscó adecuar el sistema penitenciario a los nuevos Código Penal y Procesal Penal, así como a la nueva realidad penitenciaria.
		Brinda el beneficio de redención de la pena por estudio y trabajo.
1993	Constitución Política de 1993	El régimen penitenciario tiene por objeto la reeducación, rehabilitación y reincorporación del penado a la sociedad

En esa línea, podemos señalar que el Estado peruano trabaja actualmente bajo un esquema de rehabilitación y reincorporación del interno mediante la educación y el trabajo, adoptándose un modelo mixto de la finalidad de la pena: la seguridad y la reinserción y readaptación humana de los internos, ésta última a través de la educación y el trabajo<sup>2</sup>.

## I. CUESTIONES PREVIAS DEL SISTEMA EN EL ORDENAMIENTO PERUANO

Si bien no es materia del presente trabajo efectuar un desarrollo del derecho penal y de la ejecución penal, es importante plantear como cuestión previa el contexto en el cual se va a ubicar el trabajo penitenciario dado que existen diversos fueros para el interno, de desarrollar un trabajo humano.

La ley penal peruana se aplica a todo el que comete un hecho punible en el territorio de la República, salvo las excepciones contenidas en el Derecho Internacional. De acuerdo con lo que establece el artículo 28 del Decreto Legislativo N° 635, Código Penal, las clases de penas aplicables a los ejecutores de hechos delictivos son las siguientes:

TIPO	SUBTIPO	FINALIDAD	TRABAJO HUMANO PRODUCTIVO
Pena privativa de la libertad	-	Restringe la libertad ambulatoria de la persona.	Sí
Pena restrictiva de la libertad	Expatriación	Restringe la libertad ambulatoria de del extranjero y se ejecuta una vez cumplida la pena.	No
	Expulsión	Restringe la libertad ambulatoria del nacional y se ejecuta na vez cumplida la pena.	No
Pena limitativa de Derechos	Prestación de Servicios a la Comunidad	Cumplimiento de jornadas semanales, dedicadas al desarrollo del servicio y labores gratuitas en apoyo de centros asistenciales, sanitarios o educativos.	No

<sup>2</sup> OLARTE Saco, Marcia Esperanza

2017. "El reconocimiento de la actividad penitenciaria como trabajo protegido por el Derecho: La creación de condiciones equiparables a la relación laboral en el Perú". Tesis para optar por el Título de Abogado. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho. Pág. 15.

	Limitación de días libres	Asistencia obligatoria del condenado durante los fines de semana a un establecimiento de medio libre o no penitenciario a fin de recibir charlas, cursos o participación en actividades de carácter educativo.	No
	Inhabilitación	Incapacitación, suspensión o privación de uno o varios derechos que se le impone a un condenado cuando el delito cometido ha significado un abuso ostensible de un derecho, facultad o atribución.	No
Pena de multa	-	Pago de una cantidad de dinero fijado por la comisión de un hecho punible. Es diferente de la indemnización para la víctima del delito (reparación civil).	No

Como puede observarse en el cuadro, existen cuatro tipos de pena, pero solamente a raíz de una se lleva a cabo lo que denominamos como trabajo penitenciario, y es dentro de la ejecución de la pena privativa de libertad.

En posterior desarrollo tendremos las disposiciones pertinentes a ésta categoría, según la normativa penal, pero primero es imprescindible empezar con la disgregación jurídica que hay sobre el particular, desde el fuero internacional.

## II. DESARROLLO DEL MARCO JURÍDICO PARA EL TRABAJO PENITENCIARIO

### A. Organismos internacionales y regulación acerca del trabajo penitenciario

Una mirada hacia atrás nos permite identificar a dos organismos internacionales que se han preocupado, aunque de forma incipiente, acerca del trabajo penitenciario. Una de ellas, dedicada a la lucha por la justicia social en materia laboral, como lo es el Organismo Internacional del Trabajo (OIT) y la otra, desde un enfoque de Derechos Humanos, la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

#### 1. Regulación del Organismo Internacional del Trabajo

Sin duda, la OIT como organización avocada a proteger aspectos fundamentales del trabajo humano se ha ocupado también del trabajo penitenciario. Aunque no existe un profundo

desarrollo sobre el particular, es pertinente al citar el enfoque que se ha dado desde dicha organización.

En ese sentido, tenemos que a partir de la conceptualización que se hace para el trabajo forzoso con el Convenio 29, el trabajo exigido en virtud de una condena, es un supuesto excluido de dicha categoría. Específicamente tal instrumento señala que el concepto del trabajo forzoso se aplica a 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 (inciso 1 del artículo 2 del Convenio 29).

Seguidamente, el literal c) del inciso 2) del citado artículo excluye a cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia 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.

De ello se entiende que el trabajo o servicio exigido a un interno será excentado de ser considerado como trabajo forzoso siempre y cuando cumpla con condiciones importantes, como lo son el ser i) exigido por una condena judicial, ii) que se realice en concurrencia con la supervisión de la autoridad pública y, iii) que no haya cesión de personas para personas jurídicas de derecho privado. Es decir que, para la OIT siempre y cuando se cumplan con las condiciones dispuestas el trabajo al interior de un establecimiento penitenciario es uno libre y permitido.

Ahora bien, respecto de los motivos que dieron lugar a la creación de dicha regulación tenemos que el trabajo penitenciario fue exceptuado de la consideración de forzoso porque en primer lugar se entendía que los internos debían llevar a cabo labores diarias al interior del penal<sup>3</sup> y, posteriormente se ha entendido que es aplicable a la pena de prestación de servicios a la comunidad. Básicamente el criterio planteado es respecto de la productividad de los mismos, en tanto no hay beneficio de un tercero como se entiende en la relación de trabajo que todos conocemos.

## **2. Desarrollo de la Organización de las Naciones Unidas**

La organización de las Naciones Unidas (ONU) es una organización internacional que facilita la cooperación en asuntos de Derecho internacional, la paz y seguridad internacional, el desarrollo económico y social, los asuntos humanitarios y los derechos humanos. En esa línea, no ha dejado de estar presente en lo referido a la regulación del trabajo penitenciario. Es así que si bien inicialmente se tenía la misma concepción que la OIT en cuanto a que el

---

<sup>3</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y textos seleccionados. Ginebra. 2009. Pág. 5

trabajo penitenciario estaba constituido por tareas no especializadas, ni trabajos calificados, luego dicha concepción evoluciona, como podremos ver en el siguiente desarrollo.

*a) Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos*

Las reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos, adoptadas por el Primer Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en Ginebra en 1955, y aprobadas por el Consejo Económico y Social en sus resoluciones 663C (XXIV) del 31 de julio de 1957 y 2076 (LXII) del 13 de mayo de 1977 contiene una regulación mínima sobre el trabajo penitenciario en los artículos que van del 71 al 76.

En ese sentido se dispone el respeto y salvaguarda de aspectos referidos a la protección de la dignidad de la persona que trabaja en estado de reclusión:

- a) El trabajo penitenciario:
- 1) No deberá tener carácter aflictivo.
  - 2) Todos los condenados serán sometidos a la obligación de trabajar hábida cuenta de su aptitud física y mental, según la determine el médico.
  - 3) Se proporcionará a los reclusos un trabajo productivo, suficiente para ocuparlos durante la duración normal de una jornada de trabajo.
  - 4) En la medida de lo posible, ese trabajo deberá contribuir por su naturaleza a mantener o aumentar la capacidad del recluso para ganar honradamente su vida después de su liberación.
  - 5) Se dará formación profesional en algún oficio útil a los reclusos que estén en condiciones de aprovecharla, particularmente a los jóvenes.
  - 6) Dentro de los límites compatible con un selección profesional racional y con las exigencias de la administración y la disciplina penitenciaris, los reclusos podrán escoger la clase de trabajo que deseen realizar.
- b) La organización y los métodos de trabajo penitenciario deberán asemejarse lo más posible a los que se aplican a un trabajo similar fuera del establecimiento, a fin de preparar a los reclusos para las condiciones normales de trabajo libre.
- c) El interés de los reclusos y de su formación profesional no deberán quedar subordinados al deseo de lograr beneficios pecuniarios de una industria pecuniaria.
- d) Las industrias y granjas penitenciarias deberán preferentemente ser dirigidas por la administración y no por contratistas privados.
- e) Los reclusos que se emplee en algún trabajo no fiscalizado por la administración estarán siempre bajo la vigilancia del personal penitenciario.
- f) A menos que el trabajo se haga para otras dependencias del gobierno, las personas para las cuales se efectúe pagarán a la administración el salario normal exigible por dicho trabajo teniendo en cuenta el rendimiento del recluso.
- g) En materia de seguridad y salud:

- 1) En los establecimientos penitenciarios se tomarán las mismas precauciones prescritas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores libres.
  - 2) Se tomarán disposiciones para indemnizar a los reclusos por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en condiciones similares a las que la ley dispone para los trabajadores libres.
- h) En materia de jornada de trabajo:
- 1) La ley o un reglamento administrativo fijará el número máximo de horas de trabajo para los reclusos por día y por semana, teniendo en cuenta los reglamentos o los usos locales seguidos con respecto al empleo de los trabajadores libres.
  - 2) Las horas así fijadas deberán dejar un día de descanso por semana y tiempo suficiente para la instrucción y otras actividades previstas para el tratamiento y la readaptación del recluso.
- i) En materia de remuneración:
- 1) El trabajo de los reclusos deberá ser remunerado de manera equitativa.
  - 2) El reglamento permitirá a los reclusos que utilicen, por lo menos, una parte de su remuneración para adquirir objetos destinados a su uso personal y que envíen otra parte a su familia.
  - 3) El reglamento deberá igualmente prever que la administración reserve una parte de la remuneración a fin de constituir un fondo que será entregado al recluso al ser puesto en libertad.

De acuerdo con ello, podemos ver que en la visión que las Naciones Unidas se plantea el trabajo penitenciario como uno de mayor acercamiento al reconocimiento de la atención y cuidado que requiere el interno, asimilado a una relación de trabajo en contexto de libertad, llegando inclusive a advertir una indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

## **B. Regulación Peruana para el Trabajo Penitenciario**

### **1. Constitución Política del Perú**

La Constitución Política del Perú señala en el inciso 22 del artículo 139 que el régimen penitenciario tiene por objeto la reeducación, rehabilitación y reincorporación del penado a la sociedad. En virtud de dicho artículo la regulación peruana para todas aquellas personas privadas de libertad, en la actualidad, está contenida en el Decreto Legislativo N° 654, Código de Ejecución Penal.

### **2. Código de Ejecución Penal**

Una primera disposición importante está plasmada en el artículo 42 del Decreto Legislativo N° 654, en donde se establecen los beneficios penitenciarios y, entre otros, se encuentra la redención de la pena por el trabajo y la educación. Es decir que a lo expresado en los acápites

anteriores acerca del tratamiento, debe añadirse la idea de que el trabajo se constituye como una de las formas por las cuales puede obtenerse la libertad de manera anticipada a la inicialmente ordenada por el juez.

Luego de ello, tenemos un capítulo avocado al tratamiento penitenciario en donde se expresan los métodos del mismo, siendo los métodos laborales uno de los que permite obtener el objetivo de la reeducación, rehabilitación y reincorporación del interno, de acuerdo a las características propias del interno.

Es por ello que los artículos 65 al 68 del citado cuerpo normativo regulan los aspectos referidos al trabajo y que, como se ha venido desarrollando a lo largo de la presente investigación, al encontrarse dentro de las disposiciones referidas al tratamiento penitenciario, corresponde a una de las formas del tratamiento a cargo del INPE.

Por lo tanto, es pertinente entonces citar la mencionada regulación:

#### **El trabajo para el interno y para el procesado**

**Artículo 65.-** El trabajo es un derecho y un deber del interno, contribuye a su rehabilitación, se organiza y planifica atendiendo a su aptitud y calificación laboral compatible con la seguridad del establecimiento penitenciario.  
El trabajo que realicen los internos procesados tiene carácter voluntario.

#### **Regulación del trabajo penitenciario**

**Artículo 66.-** La organización del trabajo penitenciario, sus métodos, horarios, medidas preventivas, de higiene y seguridad, se regulan por el Reglamento y por la legislación del trabajo, en cuanto ésta sea aplicable.

#### **Artículo 67.- Remuneración**

El trabajo del interno es remunerado. De esta remuneración un 10% servirá obligatoriamente para costear los gastos que genera la actividad laboral del interno, debiendo el resto ser distribuido en la forma que establece el reglamento. El pago efectuado por este concepto será abonado mensualmente a favor del Instituto Nacional Penitenciario. Si se produjere un atraso en el pago correspondiente, no se cobrarán intereses, moras u otros derechos. En este último caso el INPE y el interno suscribirán un acuerdo para cancelar la deuda de manera fraccionada en un plazo de seis meses. La cancelación de la deuda habilita al interno a obtener el certificado de cómputo laboral y el goce del beneficio penitenciario, para el caso que tenga derecho a la redención de la pena por el trabajo.  
Los Directores de los establecimientos o quienes ellos designen realizarán, a solicitud de parte, las liquidaciones de adeudos derivados del trabajo del interno solicitante.

#### **Embargo de la remuneración**

**Artículo 68.-** La remuneración del trabajo del interno sólo es embargable de acuerdo a ley.

De una primera mirada podríamos entender que aquellos que ingresan al ámbito de competencia del INPE pueden tener la calidad de procesados y condenados, pero que

únicamente el trabajo que efectúan los condenados es voluntario, lo que a contrario nos lleva a entender que aquel trabajo que realizan los condenados es obligatorio.

Ello es cierto en parte, debido a que como medio terapéutico del tratamiento, los condenados que se encuentran con mayor fuerza ligados al objetivo de la reinserción, deberán ejecutar jornadas mínimas de trabajo de cuatro horas, como lo veremos en el análisis del reglamento del Código de Ejecución Penal.

No obstante ello. La suscrita considera que, en tanto los internos, conforme lo hemos explicado al inicio del presente trabajo, inicialmente fueron pensados para llevar a cabo actividades propias de la manutención del establecimiento penitenciario, hoy en día han pasado a integrar parte de la fuerza laboral que aporta a la economía del país y que bien vale su análisis conforme los principios que rigen el derecho del trabajo.

Por otro lado, el legislador ha colocado la regulación del trabajo, efectuando una remisión legislativa acerca de los métodos, horarios, medidas preventivas de higiene y seguridad al desarrollo del Reglamento, disponiendo además la supletoriedad de la legislación del trabajo aplicable para aquellos supuestos no contemplados.

Finalmente en cuanto a la remuneración, se reconoce que la actividad del interno es remunerada, pero a diferencia de lo que ocurre con las personas en libertad que trabajan, a éste se le descontará el 10% de su pago, con la finalidad de costear los gastos que genera su actividad. Es decir que el interno paga por el espacio y recursos que usa, además de que valdría decir que se provee de los insumos mediante dicho aporte.

### **3. Reglamento del Código de Ejecución Penal**

En cuanto a las disposiciones establecidas en el Decreto Supremo N° 015-2003-JUS, Reglamento del Código de Ejecución Penal, los artículos 104 al 116 regulan disposiciones específicas sobre este aspecto, sin embargo cabe citar otras igualmente importantes.

**Artículo 11.-** Todo interno a su ingreso a un Establecimiento Penitenciario tiene derecho a:  
11.7 Acceder al trabajo en los Establecimientos Penitenciarios

**Artículo 16.-** Todo interno tiene el deber de:  
16.6 Participar y contribuir en las actividades organizadas por la Administración Penitenciaria para la ejecución de obras, mantenimiento y limpieza del establecimiento penitenciario, que serán reconocidos como trabajo ad honorem en conformidad con la normatividad penitenciaria.

**Artículo 63.-** En la Etapa “A”, el interno se encuentra sujeto a una estricta disciplina y vigilancia, y corresponde a los de más difícil readaptación. El régimen interno es el siguiente:

- Trabajo y educación.- Los internos tienen la obligación de trabajar o estudiar cuatro horas diarias como mínimo.

**Artículo 64.-** En la Etapa “B”, se mantiene la rigurosidad de la disciplina y vigilancia del interno, haciéndola compatible con una mayor promoción del vínculo familiar. Estarán sujetos al siguiente régimen:  
- Trabajo y educación.- Los internos tienen la obligación de trabajar o estudiar cuatro horas diarias como mínimo.

**Artículo 65.-** La Etapa “C” se basa en una mayor confianza al interno, y en el otorgamiento de mayores espacios para mantener relaciones con el exterior. Estarán sujetos al siguiente régimen:  
- Trabajo y educación.- Los internos tienen la obligación de trabajar o estudiar cuatro horas diarias como mínimo.

**Artículo 67.-** El Régimen Abierto está exento de vigilancia armada. Los internos desarrollan sus actividades sobre la base de la confianza en áreas de trabajo y estudio, manteniendo las relaciones familiares, sociales y recreativas similares a las de la comunidad libre. Para la ubicación de un interno en un establecimiento penitenciario abierto, será necesario un minucioso estudio de su personalidad, así como la evaluación de su conducta y de su proceso de resocialización.  
El interno sentenciado, y que se encuentre bajo este régimen, podrá asistir a centros educativos de la comunidad y trabajar en jornada laboral completa, pudiendo participar en actividades culturales y recreativas de la comunidad.

**Artículo 99.-** El Órgano Técnico de Tratamiento, siguiendo los lineamientos de política y normas de la administración penitenciaria:  
99.1 Desarrollará programas de trabajo y educación de acuerdo con las aptitudes y actitudes del interno;

**Artículo 104.-** El trabajo en los establecimientos penitenciarios es obligatorio para los internos sentenciados como medio terapéutico adecuado a los fines de la resocialización.  
El trabajo:  
104.1 No tendrá carácter aflictivo.  
104.2 No será aplicado como medida disciplinaria.  
104.3 No atentará contra la dignidad del interno.  
Los internos procesados podrán participar voluntariamente en la actividad laboral del establecimiento penitenciario.

**Artículo 105.-** El trabajo es un elemento indispensable para la rehabilitación del interno. Debe propiciar un carácter creador o conservador de hábitos laborales, productivos y terapéuticos, con el fin de procurar al interno una opción laboral competitiva en libertad.  
El trabajo penitenciario no genera vínculo ni relación laboral algunos.

**Artículo 106.-** La administración penitenciaria promoverá el desarrollo de la actividad laboral con la participación de los gremios profesionales y empresariales, la sociedad civil y la cooperación técnica internacional.

**Artículo 107.-** Las actividades artísticas, intelectuales y artesanales y otras de carácter laboral efectuadas por cuenta propia o por la administración penitenciaria, serán supervisadas y controladas por el Área de Trabajo del establecimiento penitenciario.  
Las actividades que forman parte del tratamiento, serán programadas y controladas por el Órgano Técnico de Tratamiento.

**Artículo 108.-** El Instituto Nacional Penitenciario a través de la Oficina General de Tratamiento, dirige, organiza y supervisa la producción y comercialización de bienes y prestación de servicios de los internos en los establecimientos penitenciarios a nivel nacional.  
Las entidades que organicen las mismas actividades deberán contar con la aprobación del INPE.

**Artículo 108-A.-** En el caso de Establecimientos Penitenciarios entregados en concesión al Sector Privado se precisarán, en el contrato de concesión respectivo, las facultades y limitaciones del concesionario en materia de dirección, organización y supervisión de la producción, comercialización y prestación de servicios de los internos.

**Artículo 109.-** El trabajo penitenciario puede ser individual o colectivo; en ambos casos, el INPE establecerá el horario y la producción mínima para efectos de las evaluaciones periódicas y la redención de la pena.  
El interno podrá constituir, cuando reúna los requisitos, formas societarias conforme a ley, siempre que no esté inhabilitado para el ejercicio del comercio.

**Artículo 109-A.-** El trabajo penitenciario en el caso de Establecimientos Penitenciarios entregados en concesión al sector privado puede ser individual o colectivo; en ambos casos, el Concesionario establecerá el horario y la producción mínima para efecto de las evaluaciones periódicas.  
El concesionario fijará el horario y establecerá el procedimiento de trabajo, conforme a ley, a las condiciones pactadas en el contrato de concesión respectivo y al presente reglamento en lo que sea aplicable.

**Artículo 110.-** Para el control de la actividad laboral de los internos, el Área de Trabajo del Establecimiento Penitenciario deberá llevar los libros que se detallan, debidamente legalizados por el Secretario del Consejo Técnico Penitenciario:  
110.1 Libro de Registro de Trabajo. -Donde deberán inscribirse los internos que se van a dedicar a la actividad laboral.

110.2 Libro de Planilla de Control Laboral. -Donde se registrará la asistencia diaria al trabajo y las horas efectivamente trabajadas.

**Artículo 110-A.-** Para el control de la actividad laboral de los internos, el área de trabajo del Establecimiento Penitenciario entregado en concesión al Sector Privado requerirá de monitoreo digital para su registro e inspección, tanto para su retribución como para el cómputo laboral.  
En caso el trabajo a que se refiere el párrafo anterior se realice en talleres utilizando los medios previstos en el numeral 115.3 del artículo 115, serán de aplicación por el concesionario los artículos 110 y 111, en lo que fuera aplicable. Los registros a que se refieren los numerales 110.1 y 110.2 serán debidamente habilitados por el Director del Establecimiento Penitenciario concesionado.

**Artículo 111.-** El producto del trabajo del interno, procesado o sentenciado, se distribuirá de la siguiente manera:  
111.1 10% para costear los gastos que genera la actividad laboral del interno a favor del Instituto Nacional Penitenciario.  
111.2 90% para gastos propios del interno y su familia.

**Artículo 111-A** En el caso de Establecimientos Penitenciarios entregados en concesión al Sector Privado la distribución de los ingresos se fijará conforme al primer párrafo del artículo 67 del Código y, además, de acuerdo a lo siguiente:  
a) En caso el trabajo efectuado por los internos se realice bajo las órdenes, requerimientos y supervisión impartidas por el concesionario se fijará, en el contrato de concesión respectivo, el porcentaje de los ingresos de los internos que serán descontados para costear parte de los gastos que irroge su permanencia en el establecimiento penitenciario. Asimismo, en dicho contrato se establecerá el porcentaje de descuento correspondiente para amortizar el pago de la reparación civil fijada en la sentencia condenatoria firme, si fuera el caso, y el porcentaje remanente constituirá recursos propios del interno y su familia.  
b) En caso el trabajo sea realizado directamente por los internos utilizando los medios previstos en el numeral 115.3 del artículo 115 del presente Reglamento, el 10% de sus ingresos servirán para costear los gastos que genera su actividad laboral y el 90% restante para gastos propios del interno y su familia.

**Artículo 112.-** Los internos podrán prestar servicios auxiliares o de mantenimiento. Estos servicios comprenden las actividades de cocina, enfermería, lavandería, panadería, almacén, limpieza, biblioteca, jardinería y otros similares.  
Los internos que realicen dichas actividades serán considerados trabajadores ad honorem, con derecho a redimir su pena por trabajo.

**Artículo 112-A.-** En los Establecimientos Penitenciarios concesionados al sector privado los internos podrán prestar servicios auxiliares para la ejecución de obras, mantenimiento y limpieza del establecimiento penitenciario, así como en servicios auxiliares que comprenden actividades de cocina, enfermería, lavandería, panadería, almacén, biblioteca, jardinería, atención en el economato y otros similares.  
Los internos que realicen dichas actividades deberán percibir un ingreso por parte del concesionario y el porcentaje de sus ingresos se distribuirá de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 111-A del presente Reglamento.

**Artículo 113.-** Los directores regionales del Instituto Nacional Penitenciario presentan a sus superiores un informe de los gastos que se realicen con estos ingresos y abrirán una cuenta corriente en el Banco de la Nación, para el depósito del 10% destinado a sufragar los gastos que genera la labor del interno. Este monto revertirá a los establecimientos penitenciarios en actividades de promoción de trabajo, adquisición de bienes y materiales e insumos de trabajo.

**Artículo 114.-** En caso que el interno concluya su actividad laboral al obtener su libertad o ser trasladado a otro establecimiento penitenciario, la administración deberá liquidar los montos abonados por los conceptos señalados en el inciso 111.1 del Artículo 111 del presente Reglamento.

**Artículo 115.-** Los medios para el trabajo podrán ser proporcionados por:  
115.1 La administración penitenciaria.  
115.2 Las entidades públicas o privadas a través de la administración penitenciaria.  
115.3 Por el interno o sus familiares.

**Artículo 116.-** La seguridad e higiene, accidentes y enfermedades producidas a consecuencia del trabajo penitenciario, se regularán por las leyes especiales.

**Artículo 175.-** La redención de la pena por el trabajo se acredita con la planilla de control laboral efectiva que estará a cargo del jefe de trabajo. Para tener derecho a dicho beneficio, el interno tiene que haberse inscrito previamente en el Libro de Registro de Trabajo.  
Para la redención de la pena por el trabajo, se computará como un día de trabajo la actividad laboral realizada durante al menos cuatro horas, así sea en días diferentes. Para estos efectos no se podrán computar más de ocho horas diarias de trabajo.

**Artículo 176.-** La redención de pena por la educación se acreditará con la evaluación mensual de los estudios con notas aprobatorias y la planilla de control educativo. El informe trimestral será agregado al expediente personal del interno. Para tener derecho a dicho beneficio, el interno tiene que haberse inscrito previamente en el Libro de Registro de Educación

**Artículo 177.-** El cómputo de la redención de la pena por trabajo o educación comprende del primer al último día que el interno haya realizado una de estas actividades.

El trabajo o estudio no se llevará a cabo domingos y feriados, los cuales tampoco se tendrán en cuenta para la redención de la pena por el trabajo o el estudio. En casos especiales, debidamente autorizados por el Consejo Técnico Penitenciario del Establecimiento Penitenciario, con la debida justificación, las horas trabajadas o estudiadas durante dichos días se computarán como ordinarias.

**Artículo 181.-** El interno que no observe las reglas establecidas durante la jornada de trabajo o de educación, perderá el derecho al cómputo de dicha jornada para la redención de la pena, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que correspondan, conforme al Código y el Reglamento.

**Artículo 182.-** El interno en semilibertad seguirá redimiendo su pena por el trabajo o estudio, previo informe del centro laboral, escuela, instituto superior o universidad, según el caso, bajo la supervisión de la autoridad penitenciaria que corresponda. El liberado podrá acumular el tiempo de redención de pena para el cumplimiento de su condena.

De las disposiciones señaladas se pueden entender que la Administración ha decidido otorgar la posibilidad de trabajo, en sentido amplio, entendiéndose para tal como todo trabajo humano productivo o no productivo que pudiera otorgar un beneficio penitenciario que sirva a la redención de la pena.

Hasta este punto se puede ver que el trabajo efectuado por internos es uno que sirve al tratamiento como medio terapéutico, pero también para la obtención de un beneficio penitenciario.

#### **4. Decreto Legislativo N° 1343**

Aunado a las disposiciones que constituyen el eje transversal de las relaciones de trabajo de los internos, tenemos el Decreto Legislativo N° 1343, Decreto Legislativo para la Promoción e Implementación de Cárceles Productivas, en donde según se señala que el objeto del mismo es regular y fortalecer el tratamiento penitenciario y post penitenciario, a través de la promoción y desarrollo de actividades productivas que permitan lograr la reinserción laboral y contribuir a la resocialización de la población penitenciaria. Además se regulan aspectos referidos al trabajo penitenciario, entendido hasta la fecha aún como uno sin vínculo laboral.

Bajo el enfoque de la suscrita, nos encontramos bajo la redacción de una medida legislativa que ha servido para el fomento del ingreso del sector privado a los penales, de tal manera que puedan contratar con la población penitenciaria interna.

Aquí se especifica que el desarrollo del trabajo penitenciario se efectúa en los establecimientos penitenciario o de medio libre, de la siguiente manera:

- En los talleres productivos
- A través de actividades individuales productivas
- A través de actividades grupales productivas

Para el presente trabajo importan aquellas actividades realizadas en talleres productivos, cuya administración es llevada a cabo por el sector privado bajo la supervisión del INPE.

Así también, se abre la posibilidad a diversas formas de contratación, en donde aquel que desea entablar una relación con el interno puede efectuarla por contratos denominados de actividades de capacitación para el trabajo, los tipos contractuales regulados en el Código Civil peruano y las demás leyes especiales.

Se efectúa una remisión legislativa al reglamento, que a la fecha no ha sido publicado, que deja la puerta abierta para la creación de modalidades específicas de contratación bajo estas categorías.

### **III. NECESIDAD DE UN RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA POBLACIÓN PENITENCIARIA**

El Tribunal Constitucional Peruano en el Expediente N° 008-2005-PI/TC definió al trabajo como “la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En este contexto implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, general un servicio, etc.”<sup>4</sup>

En esa línea, bien vale decir que, en tanto se produzcan bienes o se presten servicios que sean de utilidad, que satisfacen a las expectativas de terceros y que la misma implica una retribución económica pecuniaria, podemos plantear el análisis por el cual debe atravesar la relación laboral que tiene el interno con empresas privadas que solicitan sus servicios y de esta manera verificar si concurre a este supuesto la protección del derecho del trabajo.

Señala el maestro NEVES<sup>5</sup>, que para el Derecho del Trabajo se exigen factores a las actividades realizadas que calcen dentro de su objeto de regulación. Es una cuestión de la mayor importancia, ya que sólo en aquella el sujeto que la ejecuta gozará de protección.

En esa línea, NEVES resume que deben concurrir la existencia de un trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado. Dicho esquema, señala el autor, así como los conceptos básicos contenidos en él, se manejan centralmente a partir de las elaboraciones

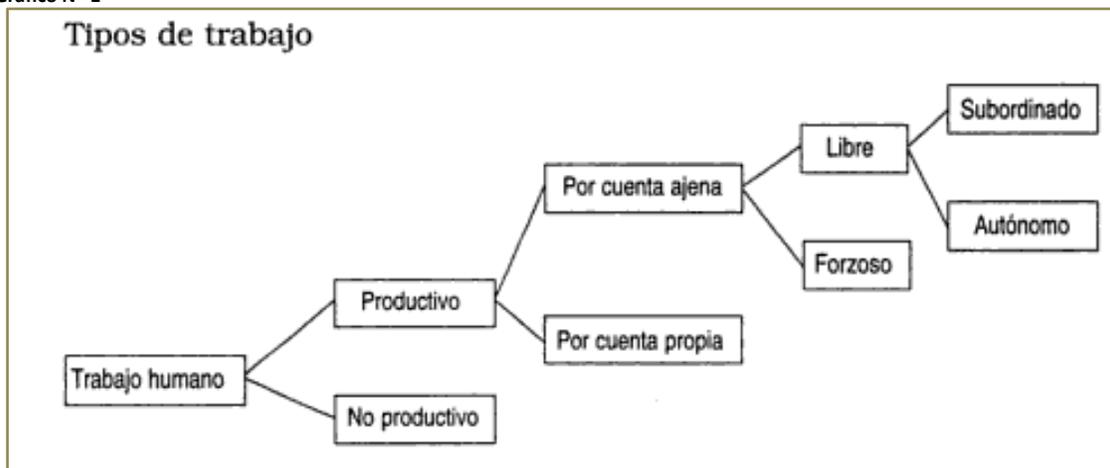
---

<sup>4</sup> Fundamento 18 de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional del 12 de agosto de 2005.

<sup>5</sup> NEVES MUJICA, Javier. “Introducción al derecho del Trabajo. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial. 2012. Pág. 14 y 15.

de Alonso Olea y Casas Baamonde. A continuación el autor señala que para que estemos en una relación laboral, entonces, los mencionados elementos deben presentarse en forma conjunta, que pueden verse mejor graficados en el siguiente esquema:

Gráfico Nº 1



Fuente: NEVES MUJICA, Javier. "Introducción al derecho del Trabajo.

Ante la evidencia de la existencia de trabajo humano y siendo éste productivo, como se ha podido manifestar líneas arriba, procede el análisis referido a la ajenidad de dicha actividad, que sea uno libre y finalmente, subordinado.

#### A. El trabajo penitenciario por cuenta ajena

De acuerdo con NEVES<sup>6</sup>, el trabajo que importa al derecho laboral es aquel en donde la titularidad de los bienes producidos son del tercero que paga un precio por su producción. Sin embargo ello nos llevaría a pensar que cualquier trabajo a destajo puede liberar del análisis de la relación laboral cuando se llega a éste punto, puesto que la producción se encarga al interno y éste no tiene que comercializarlo, sino que se la entrega a la empresa que ha decidido pagar por dicha producción.

ARCE<sup>7</sup>, bajo un análisis más detallado de la ajenidad de la relación de trabajo establece que en realidad aquí deben verificarse elementos esenciales y característicos de la relación de trabajo, como que existe poder de dirección, que el material sea proveído por la empresa y que no haya una única dependencia económica con éste.

A este punto es pertinente revisar las disposiciones del reglamento del código de ejecución penal en donde de primera mirada pareciera que el real poder de dirección está a cargo del

<sup>6</sup> NEVES MUJICA, Javier. "Introducción al derecho del Trabajo. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial. 2012. Pág. 22

<sup>7</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho Individual del Trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias. Lima. Palestra Editores. 2008. Págs. 83 – 85.

INPE; sin embargo, aquí ocurre una simbiosis. Se ha dicho que el trabajo penitenciario sirve como medio para lograr el objetivo de la pena y que, sumado a ello, las cuatro horas mínimas de trabajo sirven a la aplicación de un beneficio penitenciario.

Es decir que, al menos internamente existe una regulación que permite controlar las actuaciones con dicha finalidad. Sin embargo, en el INPE existen sesenta y nueve penales que en su interior albergan una totalida de doscientos veinticuatro talleres productivos, lo que quiere decir que el empresariado tiene un poder de dirección respecto de la totalidad de su producción y que el INPE en realidad actúa como un supervisor en el marco de sus funciones, sin que ello implique su directa participación en la producción que requieren las empresas.

### **B. El trabajo penitenciario como un trabajo libre**

Se han mencionado las disposiciones que guardan las reglas mínimas de tratamiento, así como la exoneración de la causal de trabajo forzoso que plantea la OIT, pudiéndose unificar dichos criterios que la finalidad a la que responden es a la protección de un trabajo digno. Si bien se plantean cuatro horas de trabajo como mínimo, como medio terapéutico, la situación en la que nos encontramos tiene una doble dimensión, puesto que ahorra a la administración la necesidad de crear trabajo (sea productivo o no), para fomentar el ingreso del privado que va a dar un tiempo que cumple dicha finalidad, pero a la que además el interno puede decir ingresar.

Es fundamental citar aquí el derecho a la libertad de trabajo y su fundamento constitucional, el cual se encuentra consagrado en el numeral 15 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, de donde se entiende que toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a la ley.

Tenemos entonces el literal b) del numeral 24 del referido artículo 2 de la Constitución que establece que toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales, no permitiéndose forma alguna de restricción a la libertad personal, salvo los casos previstos en la ley. Es decir que quedan prohibidas la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en cualquiera de sus formas. Así también, el artículo 23 de la Carta Magna dispone que nadie esté obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

La libertad de trabajo, según la definición otorgada por el Tribunal Constitucional en las sentencias recaídas en el Expediente N° 0008-2003-AI/TC, fundamento 26 y el Expediente N° 661-04-AA/TC, se refiere al derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas, la libre elección del trabajo, la libertad para aceptar o no un trabajo y la libertad para cambiar de empleo.

De ello se entiende que, la delimitación del contenido constitucionalmente protegido de este derecho fundamental está en función a cada uno de los tres momentos en que se desarrolla la

relación laboral: en la constitución de la relación laboral, en la ejecución de la relación laboral y en la extinción de la relación laboral.

Para el primer estadio, se configura la “libertad de entrada”, protegiendo la voluntad de la persona, por cuenta propia o ajena, autónomo o subordinado, de decidir si va a trabajar o no, en qué actividad y si lo hará por cuenta propia o por cuenta ajena, actuando, en consecuencia, si le impiden trabajar conforme a las decisiones efectuadas o si le obligan a hacerlo.

Para el caso del segundo estadio, la libertad se ejercerá en lo que respecta a la constitución de la relación laboral, así como respecto del ánimo que tendrá el individuo para decidir si trabaja en otro empleo adicional. En lo concerniente al tercer aspecto, se configura la “libertad de salida”, protegiendo la facultad de la persona de dejar de trabajar por su sola voluntad, actuando, en consecuencia, si le impiden salir o si le obligan a mantenerse en el empleo, para el caso de las personas por cuenta ajena y subordinadas.

Es así que nos encontramos en un escenario en el que el interno puede ejercitar su libertad al menos para decidir la actividad a la cual se va a dedicar, siendo posible aquellas que solamente pueden llegar a redimir su pena y obtener algún beneficio pecuniario o aquellos en los cuales el empresario encarga parte de su producción y que además de implicar la redención, le va a importar un incremento en su patrimonio.

### **C. El trabajo penitenciario como un trabajo subordinado**

Para acceder al establecimiento penitenciario, las empresas deben suscribir convenios marco o convenios específicos en donde básicamente se detalla a las partes intervinientes, la base legal, el objeto del convenio, las áreas de cooperación, los convenios específicos, de ser el caso, los compromisos de la empresa y del INPE, la imposibilidad de cesión a otra persona natural o jurídica, el procedimiento para modificación de los términos y condiciones, las cláusulas de resolución del convenio, los domicilios, la solución de controversias y la conformidad de lo que suscriben.

El aspecto neurálgico de dicho acuerdo se base en los compromisos que el INPE, de acuerdo con las competencias brindadas por la Constitución y la ley, puede establecer, dependiendo de la política de fomento de empleo que se lleve a cabo. Básicamente se tratan aspectos de coordinación, el respeto de las autoridades y a sus funciones, de los procedimientos de seguridad, entre otros, lo que quiere decir el régimen del establecimiento a donde entablar una base de operaciones de su producción.

Una vez establecido ello, las empresas cuentan con espacios denominados “talleres productivos” que se encuentran bajo su administración y llevan a cabo un proceso de selección de internos para captar a los idóneos para el trabajo. En la medida en que no contamos con un marco legal laboral, las contrataciones son abiertamente civiles, cuando el

mandato íntegro de la producción la tiene el empresario que ha entrado a contratar con los internos.

TOYAMA afirma que la subordinación es la característica que determina a los sujetos de la relación laboral: “en nuestro país no existe una norma general que nos brinde un alcance de la definición del trabajador (...) atendiendo a una interpretación de los artículos correspondientes de la LPCL /artículo 4º, 5º, 6º y 9º), es todo aquel sujeto que se compromete a prestar personal y directamente sus servicios a favor de un empresario bajo la dirección jurídica de éste último (...) y tal como sucede con el trabajador, nuestra ley laboral general no ha definido que se entienda por empleador así que lo más cercano que tenemos a ello lo dispone el Artículo 9º de la LPCL que encausa el ejercicio del poder de dirección que el empleador ejerce sobre sus trabajadores.<sup>8</sup>

#### **IV. PROPUESTA NORMATIVA**

Dentro de las estipulaciones a considerarse para la creación de un régimen laboral especial aplicado a la población penitenciaria, se han considerado pertinentes establecer las siguientes:

### **RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL PENITENCIARIO**

#### **Finalidad**

El régimen laboral especial penitenciario tiene las siguientes finalidades:

- Promover el trabajo en los establecimientos penitenciarios y en los establecimientos de medio libre.
- Formar y preparar los hábitos laborales en el interno, que coadyuven a su inserción laboral en libertad.
- Garantizar la provisión de recursos económicos a los internos.
- El cumplimiento del pago de la reparación civil a la víctima del delito cometido.
- Fortalecer las medidas de resocialización del interno mediante el desarrollo de actividades productivas.

#### **Objeto**

La presente ley establece el marco normativo para la relaciones de trabajo que desarrolla la población penitenciaria.

#### **Garantías mínimas de la relación laboral**

El régimen laboral especial penitenciario comprende, como mínimo, la suscripción de un contrato de trabajo, el pago de una remuneración; el respeto a una jornada máxima de trabajo; la distribución del horario de trabajo acorde con las medidas de tratamiento de los establecimientos penitenciarios; las causales de suspensión de la relación laboral, las causales de extinción de la relación laboral y la certificación laboral.

#### **Sujetos de la relación laboral**

<sup>8</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Derecho Individual del Trabajo. Lima: Gaceta Jurídica. 1ª Edición, 2011. Págs 10 y 20.

El trabajador penitenciario es la persona que conforma la población penitenciaria y que decide desarrollar actividades productivas de forma libre, bajo la subordinación de quien lo contrata.

El empleador es la persona natural o jurídica de derecho público o privado que contrata con el trabajador penitenciario y que posee la conducción de la actividad para la cual lo contrata.

### **Locación para trabajo penitenciario**

El trabajador desarrolla su actividad productiva en los talleres que conforman un área especializada para el trabajo al interior de los establecimientos penitenciarios y de medio libre.

### **Inspección laboral**

La autoridad competente, en coordinación con el INPE, establece los mecanismos de control, supervisión y fiscalización del cumplimiento de las obligaciones laborales a cargo del empleador.

### **Derechos del trabajador penitenciario**

El trabajador penitenciario tiene los siguientes derechos:

- A no ser discriminados por razones de nacionalidad, sexo, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, etnia, idioma o de cualquier otra índole.
- A la protección de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
- Al acceso de ofertas de trabajo productivo y remunerado.
- A la percepción puntual de la remuneración establecida.
- Al respeto de una jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales.
- A un día de descanso en la semana.
- A una remuneración no inferior a la remuneración mínima vital.
- A un seguro complementario de trabajo de riesgo a cargo de su empleador.
- A hacer uso de la licencia por maternidad.
- A un certificado de trabajo emitida por el empleador que no haga referencia a su condición.
- Otros que señale el Reglamento.

### **Deberes del trabajador penitenciario**

- El trabajador penitenciario tiene los siguientes deberes:
- Cumplir con las obligaciones señaladas en el contrato de trabajo.
- Mantener la disciplina durante su actividad laboral.
- Observar y respetar las medidas de prevención de riesgos laborales que se instruyan y adopten.
- Respetar las instrucciones de los servidores penitenciarios en el taller, responsables de la organización y gestión de los mismos.
- Cuidar las maquinarias y equipos de los talleres durante la jornada laboral.
- Otros que señale el Reglamento.

### **Suscripción y efectos del contrato de trabajo**

La relación laboral entre el interno y su empleador se inicia con la suscripción del contrato de trabajo, para cuyo caso el empleador tiene el deber de registrarlo en la planilla electrónica.

La anotación en la planilla deberá ejecutarse para el caso de suspensión por causal de traslado del interno a otro centro penitenciario hasta por un período no mayor de dos meses.

La inscripción en el Libro de Planilla de Control Laboral del INPE se sujeta a sus propias disposiciones.

### **Causales de suspensión de la relación laboral**

Las causales de suspensión perfecta de la relación laboral son las siguientes:

- Mutuo acuerdo.
- Fuerza mayor temporal.
- Ejecución de sanción disciplinaria penitenciaria de aislamiento.
- Traslado del interno no mayor a dos meses.
- Durante el tiempo correspondiente a los permisos o salidas del trabajador penitenciario autorizadas.
- Disciplina y seguridad determinadas por el área del INPE competente.

Las causales de suspensión imperfecta de la relación laboral son las siguientes:

- Incapacidad temporal para el trabajo.
- Maternidad y riesgo durante el embarazo.

### **Causales de extinción de la relación laboral**

La relación laboral especial penitenciaria se extingue por las siguientes causales:

- Mutuo acuerdo de ambas partes.
- Culminación de la obra o del servicio.
- Muerte o discapacidad permanente total o absoluta del trabajador penitenciario.
- Fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo.
- Renuncia del trabajador penitenciario.
- Declaración de libertad del condenado.
- Disciplina y seguridad determinadas por el área del INPE competente.
- Traslado del interno, superior a dos meses.

### **Pago de la remuneración**

El empleador se encuentra obligado a ejecutar el pago de la prestación de las remuneración conforme la periodicidad establecida en el contrato de trabajo, a través de la cuenta bancaria del trabajador penitenciario.

### **Organización y dirección del trabajo**

El empleador ejerce poder de dirección, fiscalización y sanción del trabajador penitenciario en los talleres.

El INPE organiza la participación y acceso a la oferta laboral de la población penitenciaria en los talleres, otorgando seguridad y supervisión en el desarrollo de las actividades productivas en los establecimientos penitenciarios y de medio libre.

La organización y los métodos de trabajo que se apliquen en los talleres incorporan lineamientos y mejores prácticas nacionales e internacionales que conduzcan a la mayor eficiencia y operatividad del trabajo penitenciario, con la finalidad de favorecer la futura inserción laboral.

### **Supervisión y control de obligaciones contractuales**

El INPE adopta las medidas de supervisión y control de las obligaciones contractuales asumidas por el empleador.

## **CONCLUSIONES**

En primer lugar, debemos partir bajo la premisa de que el trabajo en todas sus formas requiere de la protección del ordenamiento jurídico. En el derecho del trabajo encontramos una regulación general que aborda supuestos comunes a la mayoría de relaciones laborales; sin embargo, existen sectores que requieren una atención distinta en atención a la especialidad de su condición o de la función misma a realizar. Es así que vemos que los beneficios que pudieran aplicarse a un gran sector de trabajadores se diferencia para otro sector, atendiendo justamente a la especialidad en la que se encuentran.

Es por ello que, para el caso de las personas privadas de libertad, pueden aplicarse normas generales del derecho del trabajo y asimismo, otras específicas conforme se ha especificado en el desarrollo del presente trabajo.

Sobre ello, cabe recalcar que éste grupo se encuentra en una situación de vulnerabilidad en donde surge la necesidad de asegurar, principalmente, una remuneración, un núcleo duro de derechos laborales básicos y condiciones mínimas de trabajo.

Para ello, no debemos olvidar que existen derechos laborales fundamentales que de igual forma deben ser garantizados para aquellos trabajadores en un ámbito de libertad, como para aquellos que no lo estén. Es decir que éstos no pierden vigencia ante la condición de la persona.

Para definir ello, es preciso tomar en cuenta que la particularidad del trabajo prestado por personas privadas de libertad tiene que ser con la exigencia de la autorización por parte del INPE, el lugar de la prestación del servicio (dentro del establecimiento penitenciario), la forma de cumplimiento y de control, la administración de la remuneración y las causas de extinción y suspensión<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> El trabajo dentro de las cárceles y la inserción laboral de las personas liberadas del sistema penitenciario. Situación legal y reglamentaria. Organismos Internacional del Trabajo y Ministerio del Interior de la República Oriental del Uruguay.

## BIBLIOGRAFÍA

NEVES MUJICA, Javier. “Introducción al derecho del Trabajo. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial. 2012. Pág. 14 y 15.

ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho Individual del Trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias. Lima. Palestra Editores. 2008. Págs. 83 – 85.

DELGADO, Luis Humberto. Historia Republicana del Perú. Lima: American Express. 1993. Págs. 10 – 35.

OLARTE Saco, Marcia Esperanza

2017. *“El reconocimiento de la actividad penitenciaria como trabajo protegido por el Derecho: La creación de condiciones equiparables a la relación laboral en el Perú”*. Tesis para optar por el Título de Abogado. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho. Pág. 15.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y textos seleccionados. Ginebra. 2009. Pág. 5

MARTIN ARTILES, Antonio y otros. “Política de reinserción y funciones del trabajo en las prisiones. (El caso de Cataluña)”. 2008, Pag. 226.

Organización Internacional del Trabajo y el Ministerio del Interior de la República Oriental de Uruguay. “El trabajo dentro de las cárceles y la inserción laboral de las personas liberadas del sistema penitenciario”. Noviembre de 2011, p. 41.

“Guía Laboral para Empresas: Inclusión Social de Personas Privadas de Libertad”  
<https://www.renzocosta.com/blog/manos-productivas-renzo-costa-apoyamos-responsabilidad-social/>

MONTOYA, Yván, comentando a Urias Martínez Joaquín. En “ El Valor constitucional del mandato de resocialización”. Revista Española de Derechos Constitucional. Año 21 Núm. 63. Setiembre- Diciembre 2001. Recogido en la Sentencia del Tribunal Constitucional 00033-2007-PI/TC