



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
DERECHO**

El Derecho laboral de los internos del Penal de Moyobamba, a la luz
del enfoque de los Derechos Humanos, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Derecho

AUTORA:

Oblitas Cubas, María René (ORCID: 0000-0003-3351-6567)

ASESOR:

Dr. Chambergó Chanamé, César Augusto (ORCID: 0000-0003-3998-7714)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derechos Fundamentales

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por guiarme por el camino de la verdad, por cubrirme con su manto y ser el creador de la tierra bendita donde radicamos. A mis queridos padres por su constante apoyo y motivación y ser mejor persona cada día. A mis hermanas por el condicional soporte en esta etapa de mi vida.

María

Agradecimiento

Agradecimiento especial, profundo y sincero a todas las personas que están presente en mi vida, durante toda mi carrera profesional. A todos mis colegas abogados que aceptaron ser parte de la investigación como expertos y realizando cada momento especial de ello.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	33
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	33
3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz De Categorización	33
3.3. Escenario de estudio	36
3.4. Participantes	36
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.6. Procedimiento.....	40
3.7. Rigor Científico	40
3.8. Método de Análisis de la Información	40
3.9. Aspectos Éticos	41
IV. RESULTADOS.....	42
V. DISCUSIÓN.....	64
VI. CONCLUSIONES	74
VII. RECOMENDACIONES.....	77
VIII. PROPUESTA.....	78
REFERENCIAS.....	84
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Categorización.....	33
Tabla 2. Expertos entrevistados.....	36
Tabla 3. Documento normativo - analizados.....	65

Resumen

Realizar la investigación en función al derecho laboral de los internos de los distintos centros penitenciarios resulto fundamental puesto que a la luz de la verdad y a través del enfoque de los derechos humanos se puede advertir la existencia de muchas falencias. La investigación tuvo como objetivo general en analizar de qué manera el Derecho Laboral de los internos del penal de Moyobamba se complementa a la luz del enfoque de los Derechos Humanos. Asimismo, la metodológica fue de tipo básica y diseño teoría fundamentadas, instrumentos utilizados fueron- guía de análisis documental y guía de juicios a expertos. Los resultados fueron- el aporte a los internos que se adhieren al programa se funda en pro de los derechos fundamentales desde obviamente los fines de la pena. Como conclusión principal, la normativa nacional que protege y fomenta el derecho laboral en los internos que se encuentran privados de su libertad se cumple, de manera inadecuada, limitada y con poca decisión institucional. Y, de acuerdo a la conclusión de la propuesta de modificatoria se creyó conveniente realizar la propuesta de la modificación de la directiva en mención específicamente en el numeral 6.3 –, inciso h.

Palabras Clave: Derecho laboral, internos, enfoque, derechos humanos.

Abstract

Carrying out the investigation based on the labor law of the inmates of the different penitentiaries was fundamental since in the light of the truth and through the human rights approach, the existence of many shortcomings can be noticed. The general objective of the investigation was to analyze how the Labor Law of the inmates of the Moyobamba prison is complemented in the light of the Human Rights approach. Likewise, the methodological was of a basic type and grounded theory design, instruments used were - document analysis guide and expert judgment guide. The results were- the contribution to the inmates who adhere to the program is based on fundamental rights from the obvious purpose of the penalty. As a main conclusion, the national regulations that protect and promote labor law in inmates who are deprived of their liberty are complied with, in an inadequate, limited way and with little institutional decision. And, according to the conclusion of the amendment proposal, it was deemed convenient to carry out the proposal for the amendment of the directive specifically mentioned in paragraph 6.3 -, subsection h.

Keywords: Labor law, interns, approach, human rights.

I. INTRODUCCIÓN

El apartado 25 de la carta magna del país español de 1978, en la cual enmara los lineamientos de las penas privativas de libertad- en ello resulta fundamental realizar el análisis respectivo- como y de qué manera la persona privada goza de los derechos fundamentales. En esencial la ley penitenciaria establece los límites y parámetros mediante ello el interno se encuentra en su pleno derecho de realizar trabajos para la sociedad. Sin embargo, se puede observar que existe un 70% de abondo por parte de los legisladores acerca al derecho al trabajo, es decir, no se cumple a cabalidad lo estipulado por la carta suprema. La Ley Orgánica General Penitenciaria se limitó a despachar el asunto en diez artículos y solo doce años más tarde fue aprobado, por el Consejo de ministros, el Real Decreto 982-2001, que pretende regular lo que se ha dado en llamar relación laboral especial de los internos en los centros penitenciarios y que, a juicio de aquellos que durante todos estos años han venido luchando por los derechos de los presos, no hace otra cosa que reducir y minimizar sus derechos laborales.

Los trabajos en los centros penitenciarios se observa claramente- afectaciones que percibe y trasmite por medio de la persona privada de su libertad. Las reglas y normas que presenta cada legislación son totalmente distinto, pero no cabe duda que en cada uno de ello guarda un vacío legal que a los internos implica vulneración y afectación en sus derechos. Los países europeos si bien es cierto- determinan el derecho laboral por medio de regímenes especiales, pero a pesar de ello la fundamentación no está totalmente clara en relación a la distribución de los trabajos a realizar en los centros penitenciarios.

Resulta importante analizar el derecho laboral de los internos desde el enfoque de los derechos humanos, pues se trata de un elemento o factor esencial y, no solo de utilidad para los internos trabajadores, sino también para los profesionales del Derecho- ya que dado a las múltiples intervenciones decidieron abandonar a sus clientes- internos. En razón por la lucha hacia el respeto de los derechos y, sobre todo dignidad del interno. La situación laboral de los trabajadores presos, sus obligaciones y derechos, sus reconocimientos, su

representación por organizaciones sindicales, las inspecciones de trabajo y el conocimiento público de dichas situaciones, se enfrentan a varias realidades.

En nuestro país, el sistema penitenciario fue evolucionando de una manera totalmente grave- entrando en una crisis que se ha extendido durante las últimas décadas. Como resultado, Perú ha adoptado diferentes medidas para aplicar distintas políticas penitenciarias. Estos han fracasado hasta ahora y tienen un impacto significativo en su derecho a trabajar en buenas condiciones. En esta Ordenanza, el artículo II de la denominación tentativa del Código Penal de 1991 establece que (...) la ejecución penal tiene como finalidad la rehabilitación, rehabilitación y reintegración. El artículo 44 del CEP, establece: Penas por trabajo. Delincuentes con y los períodos de seguridad moderados en un sistema cerrado generalmente tienen derecho a una sentencia subordinada con una sentencia de un día entre dos días hábiles válidos, se recuerda que no se respetan los derechos adquiridos durante siglos y existen lagunas en la protección de los derechos fundamentales entre ellos los derechos laborales.

Ante esto, surge la formulación del problema general ¿De qué manera el Derecho laboral de los internos del Penal de Moyobamba se complementan a la luz del enfoque de los Derechos Humanos 2020? He optado por profundizar sobre los derechos humanos visto desde el punto de vista nacional e internacional.

En definitiva, tratando de justificar su necesidad de proteger el derecho al trabajo en el penal de Moyobamba. Por lo tanto, todas las personas detenidas en la prisión de Moyobamba tienen garantizado el acceso a bienes y servicios proporcionados por el estado sin discriminación. Este estudio analiza el ordenamiento legal en el seno de la Constitución y protección internacional para una mejor comprensión del derecho al trabajo y evitar grave violación del derecho al trabajo decente. Razón por la cual se ha formulado el siguiente **objetivo general**: Analizar de qué manera el Derecho laboral de los internos del Penal de Moyobamba se complementa a la luz del enfoque de los Derechos Humanos 2020. Los **objetivos específicos O1**: Estudiar de manera integral el Derecho laboral de los internos a través de la guía de observación. **O2**: Analizar los sistemas penales latinoamericanos sobre el derecho laboral de los internos

a través de guía de análisis documental. **O3:** Estudiar los aportes del enfoque de los derechos humanos mediante los sistemas de justicia en nuestro país, a través de entrevista a expertos.

En el ámbito de la justificación, se tiene que Estado tiene un total desinterés sobre los centros penitenciarios, y la poca atención de los derechos laborales de los privados de libertad en el penal de Moyobamba. Conocer la normativa nacional que protege y fomenta el los derechos laborales de los pobres en estas prácticas, es importante, a fin de hacer valer y garantizar los derechos laborales de los internos en el penal de Moyobamba. Resultando relevante, conocer su reglamento interno y su aplicación que garantice el derecho fundamental al trabajo. La presente investigación es útil, porque busca que sede la protección del derecho laboral, por ser un derecho reconocido en las personas privadas de su libertad-penal de Moyobamba, determinando su eficacia de la normativa nacional y su reglamento interno de dicho establecimiento. De este modo tener una vida y por ende se logrará una reinserción social adecuada para cuando cumplan su condena y se retorne a su vida cotidiana.

La presente investigación es viable a largo plazo, pues procura que nuestra normativa sobre este tema modernice la gestión pública con miras a obtener resultados tangibles que beneficie a los internos del penal de Moyobamba. En la investigación se planteó como **hipótesis general:** La normativa nacional que protege y fomenta el derecho laboral en los internos que se encuentran privados de su libertad se cumple, de manera inadecuada, limitada y con poca decisión institucional en el penal de Moyobamba en el periodo 2020, con lo cual no se garantiza el derecho fundamental al trabajo. Y, se establecieron como **hipótesis específicas:** La poca supervisión normativa nacional que cuida y protege el derecho laboral de los internos en el penal de Moyobamba en el periodo 2020, no garantiza el derecho fundamental al trabajo y la falta de reglamentación interna en el penal de Moyobamba genera crisis con la deficiente regulación penitenciaria en el periodo 2020, limitando derechos reconocidos en los internos, y no garantizando el derecho fundamental al trabajo.

II. MARCO TEÓRICO

Desde el aspecto internacional, el autor Thomas, (2015). En su artículo latinoamericana de Derecho Social titulado “La aplicación de las normas del derecho internacional del trabajo en el derecho interno”. ISSN: 1870-4670. N° 14 – Scielo. Cuando mencionamos acerca de las normas de derecho internacional aplicables al derecho del trabajo tenemos que referirnos al derecho internacional público del trabajo, pues éstas tocan de manera sensible no sólo a los Estados, sino también a los organismos internacionales; pero también tenemos que hacer alusión al derecho internacional privado del trabajo, ya que estas normas o instrumentos se aplicarán en toda su extensión a las relaciones individuales o colectivas del contrato de trabajo. Todo esto tiene su génesis como una consecuencia directa del hecho incontestado de que el derecho del trabajo es hijo de la sociedad industrial, donde los contextos económicos y políticos guardan estrecha relación con la globalización del comercio internacional, por ende, de la mano de obra. Es por esto que deben existir instrumentos legales supranacionales capaces de resguardar los fines esenciales del derecho del trabajo, como el bienestar humano y la justicia social. De manera categórica decimos que no sólo son fuentes del derecho internacional de aplicación en el derecho laboral los derechos humanos, los acuerdos, resoluciones, recomendaciones, tratados y convenios del derecho internacional público ratificados por los Estados, sino también aquellas declaraciones y demás instrumentos provenientes de la comunidad internacional.

Ostau de Lanfot, (2015). En su revista titulado “El derecho internacional laboral”. ISBN: 978-958-8465-97-5. Edit. Universidad Católica de Colombia. Las políticas de regulación de las relaciones laborales eliminan la protección del trabajador, conservan las normas de garantías mínimas y procuran la individualización de las relaciones laborales, deslaboralización. Los procesos de regulación laboral y, en general, de flexibilización suponen la reapertura de la autonomía privada como elemento configurador del contrato de trabajo y de las relaciones en la empresa, para ajustar la regulación a la realidad de un mercado de trabajo en el que se ha ido produciendo la ruptura del modelo

anterior. La consecuencia de esto es que vuelve a recuperarse el discurso civil de la libertad contractual en detrimento de la regulación colectiva.

Arroyo, (2019), revista internacional titulado “Enfoque criminológico del derecho al trabajo de las personas privadas de libertad en el Ecuador”. ISSN 1315-5216. Universidad del Zulia. El autor valora la actual importancia del derecho al trabajo, recogido en el discurso de los derechos humanos y el relieve normativo protector que ha generado, en razón de dicho discurso las personas privadas de libertad son titulares de derechos. El análisis documental tiene por objeto la discusión del derecho al trabajo bajo enfoque criminológico enlazado con educación, cultura y recreación, que permitió distinguir y estudiar desde la perspectiva de los derechos fundamentales el respeto a la dignidad humana. Se concluye que la criminología y la victimología, son aportes para comprender el ámbito laboral de los reclusos y sus enlaces. No obstante, al reconocimiento jurídico de los derechos económicos, sociales y culturales dentro del contexto de la comunidad internacional y, la progresiva constitucionalización de estos derechos en el ámbito nacional, hay cuestiones relevantes como sus fundamentos ético-políticos. El sistema de protección y una serie de problemas normativos que se derivan de la discutible ordenación de los derechos que aún permanecen siendo objeto de concurrentes debates ideológicos, desde las diferentes perspectivas dogmáticas del discurso de los derechos humanos que se liberan entre la teoría y filosofía jurídicas.

Sánchez & Morad, (2016). Revista indexada titulada “Trabajo y mujeres privadas de la libertad: trabajando al margen del Derecho Laboral”. ISSN: ISSN 2011-0324. Trabajando en la Pontificia Universidad Javeriana – Colombia. La historia laboral de las mujeres encuestadas en la EPMPC se enmarca en un contexto de exclusión y discriminación en el mercado laboral. A nivel mundial, entre 1995 y 2015, la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo se redujo de 52,4% a 49,6%. Mientras que la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral sigue siendo menor que la de los hombres, en 27 puntos porcentuales. Muchas mujeres que trabajan siguen encontrándose en ocupaciones informales, trabajos a tiempo parcial y con baja remuneración. Para superar la brecha salarial se requerirían setenta años. La situación laboral

de las mujeres impacta desfavorablemente su cobertura en protección social, sobre todo en sistemas contributivos donde las prestaciones dependen enteramente de las contribuciones que se realicen al sistema, lo cual las priva de prestaciones económicas tales como un subsidio durante la maternidad y una pensión de vejez o invalidez.

Para Sandoval y Manotas, (2019). En su trabajo titulado “La Incidencia de la Normatividad Laboral en el Derecho al Trabajo Digno de las Mujeres en Barraquilla” (Tesis Posgrado) Universidad Libre – Colombia. Los autores desarrollaron como objetivo general comprender la incidencia de la normativa del derecho laboral enfocado al derecho al trabajo digno de las mujeres en la ciudad de Barranquilla, Colombia. La metodología empleada fue de tipo cualitativa- socio jurídica, mediando entrevistas a expertos sobre la materia, ello los llevó a concluir que desentrañando las teorías, los aspectos epistemológicos, empleando el método empírico, es posible direccionar y reconocer la situación social y política actual de las mujeres del país colombiano, enfocado al tema labora, se debe dar propuestas o reformas contra la exclusión social a fin de fomentar oportunidades laborales que les permitan participación total en la sociedad y mejore su situación económica en defensa de sus derechos humanos

En antecedentes nacionales tenemos: Mesa, (2016) en su Tesis “*Trabajo en una cárcel peruana denominada "Pena de rehabilitación"*”. (Tesis Posgrado). Universidad Pontificia Católica del Perú. Dicha investigación estudia el trabajo forzoso en el contexto del castigo. Porque siempre es el límite y estamos discutiendo el principio de dignidad con una visión unificada de que la dignidad humana no se puede superar. Libertad única, tanto si elige un trabajo como si no. Por lo tanto, si bien una persona ha perdido su derecho fundamental del libre tránsito, ello no implica que algunos derechos reconocidos en la nuestra carta magna se ven restringidos, y tales restricciones solo ocurren si son compatibles con la búsqueda de un propósito básico que afecta a la sociedad. Hay que tener cuidado. Aplicación de pena gratuita. Cuando una determinada actividad contribuye a la respuesta del criminal, a través del cual se restablece la protección y seguridad de la sociedad. La Constitución define que el trabajo

no atenta contra la dignidad humana porque es "la base del bienestar social, un medio de autodesarrollo" y un medio de desarrollo humano, sean derechos u obligaciones. Así, el ser humano, se desarrolla desde una forma de perfección personal, y por ende desde el ser humano es la base del bienestar social, reivindicado y al mismo tiempo más humano- trabajar como actividad en esencia significa aprender tanto valores como conocimientos técnicos que ayuden al desarrollo humano, lo que contribuye a la mejor aceptación e inclusión de los individuos en la sociedad; quienes mediante esta actividad Observan el bienestar y desarrollo de la comunidad, ya sea directamente o indirectamente.

Quispe (2018), en la tesis titulada "*Trabajo Forzoso y Socialización de Reclusos*". (Tesis Posgrado). Universidad César Vallejo, para lograr la coacción social. Presos a la sociedad para reducir el hacinamiento carcelario. El estudio planteó la hipótesis de que la labor forzosa como política penitenciaria promovería la reintegración de los presos a la sociedad y tiene un efecto positivo de los presos, ya que contribuirá a solventarse económicamente y dejaran de ser un pasivo para el Estado. Por último, es necesario revisar las normas normativas de la Ley de ejecución penal que rigen el trabajo como castigo en la cárcel. Regulaciones similares conducen a la creación de programas de trabajo bajo supervisión estatal. Derecho Penal y Tratamiento Procesal Penal Escuela Trujillo.

Para- Tenorio y Salcedo, (2019). En su trabajo de investigación titulado "La finalidad de la pena y el proceso de reinserción laboral en el establecimiento penitenciario de Santa Mónica - 2019". (Tesis de Posgrado). Universidad Autónoma del Perú. El objetivo principal establecer si se cumple con la finalidad de la pena interpuesta, referido a la reinserción laboral en las internas del Penal de Santa Mónica en el 2019. La metodología empleada fue de tipo cuantitativa-básica, siendo sus medios de recolección de datos a través de encuestas, con los resultados se llegó a la conclusión de que, se cumple el fin de la pena enfocado al reingreso al ámbito laboral de las internas del penal de Santa Mónica con ello demostrando el respeto para las mujeres dentro del centro

carcelario, respeto para los derechos fundamentales que son propiamente estipulado en nuestra carta magna y derecho internacional.

Rivera, (2019). Con su tesis titulada “Los Derechos Humanos y las limitaciones para su protección en el derecho internacional” (Tesis Posgrado). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obteniendo como objetivo general busca establecer la razón que parámetro y dificulta el salvaguardar los derechos humanos en el enfoque internacional del mismo. La metodología utilizada en la investigación fue de tipo descriptivo-explicativo, empleado encuestas y la revisión de compendios documentales. Se arribó a la conclusión de que la definición de derechos humanos se ha visto cambiada en atención a los sucesos históricos y el desarrollo de dogmas como partidos políticos, sin embargo, no debe ser excusa para vulnerar a estos o limitarlos como actualmente se viene haciendo- con ello demostrando la infracción y atropello que sufre el ser humano en la sociedad.

La doctrina de la época define la penitencia, así como el alcance y la finalidad, en la medida en que estos estudios pueden constituir el orden jurídico desarrollado en los campos y estructuras del internamiento, basado en ricas y misteriosas disposiciones. Según los mismos principios que se encuentran en la ideología de la clase obrera francesa. Las actividades de investigación, en cambio, se sustentan en los siguientes fundamentos teóricos o científicos: Derechos de los trabajadores: el trabajo es el siguiente, el derecho a hacerlo libremente y la obligación con uno mismo. Es un medio de autodesarrollo que lo hace útil y creativo y le permite generar los ingresos que necesita para sus necesidades de vida diaria, personal y familiar.

La Privación de libertad: Es permanente y una persona detenida por un delito administrativo y procesado o condenado enfrenta la pérdida de sus derechos en condiciones mínimamente garantizada su dignidad. Antes de analizar el problema de fondo, UNODC ROPAN lo define como un lugar de seguridad de los individuos en general sujetas a todas las formas de detención y parte en categoría de la siguiente manera.

a) Los "Prisioneros" significa un ciudadano que ha sido privada de su libertad personal a menos que esto sea el resultado de una sentencia penal.

b) Desde otra perspectiva la palabra "Prisionero": tiene el significado de que persona que ha sido privada de libertad después de haber sido condenada por un delito. [...]. Por tanto, un prisionero es quién ha sido condenado por un juez o una autoridad. Gestión penal: El mandato es una evolución de diseño y sostenimiento del ambiente en el que un individuo logra eficazmente un objetivo particular al trabajar en equipo.

Este es un proceso muy especial que implica planificar, organizar, implementar y lograr una meta definida utilizando personas y recursos. (Peña, 2013, p.43) Una óptima gestión de las cárceles garantizando los recursos necesarios para incrementar la efectividad, eficaz desarrollo en la administración, facilitando relaciones más democráticas entre Estado y la sociedad (Clad,1998). En esta razón, gestión penal se refiere al proceso de implementación de diferentes mecanismos para obtener la eficiencia, efectividad y eficiencia en el procedimiento de reclusos.

En (2009) *el caso de Blejmar*, la gestión penal tiene que comprender como la gestión individual penitenciaria, así como las instituciones que estructuran los sistemas y procesos penitenciarios, debiendo señalar que los administradores penitenciarios deben desarrollarse de manera ética, donde un grupo de personas se les ha empoderado, pero de debe existir abuso de ello. (Coyle, 2009, p. 54)

Según Unodc (2010), *La cárcel* se considera debe entenderse el paso final en el desarrollo de juicio penal que inicia con el crimen y finaliza en investigación del suceso, detención del sospechoso, detención, juicio y finalmente enjuiciamiento, y la cantidad penitenciaria existe terminante por el perfil que el modo de justicia penitenciaria se relaciona con los internos, que tiene un impacto significativo en la administración y gestión penitenciarias. De manera que, la doctrina de justicia penal está influenciado por políticas y condiciones del gobierno predominantes y está diagnosticado en total magnitud por los

habitantes que eligen al gobierno en las democracias. Por todas estas razones, lo que suceda en prisión involucrará, en esencia, el control y la supervisión general del procedimiento de rectitud penal, y la presión que el sistema de justicia recibe de parte del área penal, político y público. Según Cruz (2015) de la siguiente manera: Un contiguo de compendios para llegar al final de técnica en un centro penitenciario. Los procedimientos generales implantados por ley están dentro del procedimiento penitenciario.

Como organización creada por el Estado para ejecutar sentencias, se adapta a su propia función y mediante la creación de los medios adecuados (p. 31). En Perú, el desarrollo y ejecución penal de los penales se rige por el Decreto Legislativo N° 132 publicado en el año 2017 y se designa como el Instituto Nacional Penitenciario a modo de parte rector del sistema Penitenciario. En el cual “se encuentra conformado por organismos públicos con el único propósito de resocializar al penado, considerando las políticas penitenciarias, tal como lo describe el Código de Ejecución Penal” (Art, N° 4, Inc. e.) Trabajo forzoso: Cualquier trabajo solicitado por un particular bajo amenaza de pena y no proporcionado voluntariamente a esa persona. Los recibos de pago u otras formas de remuneración no indican necesariamente que el trabajo sea obligatorio u opcional. Por ley, el trabajo debe asignarse libremente y los empleados pueden irse si se requiere notificación previa. Trabajo desde un punto de vista doctrinal. Participar en actividades físicas o intelectuales. Trabajar por un salario en una empresa u organización. Ejercer una profesión específica o una transacción específica (RAE, 2018). Esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado para crear o adquirir riqueza. Actividades sensibles a evaluaciones económicas de tareas, tiempo o desempeño. Una profesión adecuada para la sociedad y los particulares según la ley. (Cabanellas, 2012, p. 994). El trabajo es una actividad que ayuda a las personas a crear recursos que satisfagan sus necesidades, al mismo tiempo que crean valor material y espiritual. Está diseñado no solo como un medio de supervivencia, sino también como un medio para lograr la felicidad, ya que permite el crecimiento individual y la aceptación e inclusión social.

La historia muestra que el trabajo juega el papel más importante en varias ejecuciones, y es cierto que la historia humana no puede imaginar cuándo los humanos pueden vivir sin trabajo. Hágalo a propósito o por la fuerza. Derecho al trabajo en las personas que se encuentran privadas de libertad. -La detención en una prisión está sujeta a la ley según el sistema legal particular al que se ajuste, pero en principio goza de los derechos que describas en la Carta Magna donde reconoce a todos los sujetos de derecho. Algunos derechos parecen anularse cuando se ejercen; como en el caso de las libertades, otros parecen estar limitados o restringidos. Además, trabajamos desde una perspectiva sociohistórica. En cuanto a Haime y Hernández (coordinadores), sostienen que es necesario subrayar lo que en adelante se denomina un "hecho social" que no debe ser considerado como un fenómeno inmutable e inmutable. Por el contrario, el trabajo evoluciona con el tiempo y por ello ayuda a desarrollarse como ser humano. No siempre ha sido igual, pero ha cambiado a lo largo de la historia. La palabra trabajo proviene del latín trabs, trabis = minusvalía, dificultad, minusvalía. El trabajo, que es un desperdicio de actividad, trabajo y energía desde un punto de vista puramente fisiológico, puede estudiarse desde muchas perspectivas diferentes.

El trabajo es una actividad humana. Eje central de la vida, asume las relaciones entre hombres. El trabajo es un hecho histórico y social. El concepto social del trabajo busca enfatizar su carácter individual y humano. En otras palabras, enfatiza que el contenido ético y social debe prevalecer sobre la simple equidad típica de las relaciones de renta fija. Económicamente, el trabajo se considera un factor de producción para satisfacer necesidades humanas (esto se tiene en cuenta en la ley española de contratos de trabajo, artículo 1 de 1944). El derecho al trabajo-punto de vista legislativo. Se entiende como el derecho del hombre a ejercer libremente sus obligaciones. Es un medio de desarrollo personal que lo hace útil e innovador y le permite generar los ingresos necesarios para sus necesidades diarias, personales y familiares. Beyond es un deber para con la sociedad. (Correa; Muñoz; y Chaparro 2008, p. 282). Finalmente, está el Tribunal Constitucional del Perú, donde los derechos laborales están reconocidos por el artículo 22º de la Carta Magna. La Corte

sostuvo que la esencia de este derecho al trabajo se refería a dos puntos importantes. Derecho a acceder al trabajo y a no ser despedido por motivos válidos. Cabe señalar que, en el primer caso, derechos laborales significa la adopción de una política encaminada a proporcionar el acceso de los seres humanos al empleo, aunque no tenga nada que ver con la resolución de conflictos, señalando que este derecho constitucional significa que el avance sea continuo y depende de las potencialidades del Estado.

Pele. (2017), en su obra: *La Dignidad Humana Según Kant y Haberman*: indica que Kant caracteriza con claridad y coherencia el valor y lealtad que tiene o posee la persona humana. Es así que el ser humano goza y dispone de derechos realmente fundamentales, esto es aquello de deviene desde la concepción humana y que por tanto no se respeta como tal simplemente será visto o analizado desde la perspectiva de lucros para las personas que buscan beneficios o aprovechamientos indeseados con el honor y reputación humana. La persona debe ser el sujeto por la cual importa mucho en la sociedad, un ser con particularidades no comunes mediante el cual se desarrolla diferentes habilidades con finalidades importantes.

Al hablar o mencionar acerca de la dignidad humana es importante recalcar que, a raíz de la propia naturaleza, el hombre es libre de su voluntad, fundamenta sus propios motivos para y con finalidad de ser ejecutados en la población. El ser humano disfruta de la distinción de las cosas, es decir evidenciar dentro de las cosas buenas o malas, analizando además desde su comportamiento con la realidad. Sin embargo, existe diferentes observaciones por expertos autores sobre el tema muchas veces alejándose de lo exterior. El respeto y demás principios que es referido no es tocado a fondo por los legisladores en general.

La libertad ética/dignidad según Kant son los excelentes principios de la persona tal como es propio del carácter racional del hombre, la conducta o comportamiento del ciudadano es, en realidad el sinónimo de grandeza, con formas motivadas de las prácticas sociales exclusivamente formales de la raza humana.

Seguendo con el lineamiento, el autor Canales. (2010), en su obra: *La Dignidad de la Persona Humana en el Ordenamiento Jurídico Constitucional Peruano*: examinando desde las perspectivas de filosofía busca mediante la examinación exhaustiva los diferentes significados acerca de la esencia de la persona. Por lo que se dice- la fabricación o realización nace por mérito netamente del hombre, concibiendo multitudes de fundamentación para entrar dentro de la sociedad. Iniciando a través de las reflexiones entre el ser humano con la finalidad de hacer entender la real consideración o significado que tiene la dignidad del ser humano dentro de nuestra sociedad. Es importante construir los mejores factores para lograr humanizar a la sociedad que está lleno de odio y rencor entre ellos mismos.

Por lo tanto, la autoestima/dignidad de la persona es analizado mediante la triple dimensión:

- La dignidad humana como valor. – Mediante esta extensión es aquel valor significativo para el ser humano, que es garantizado por medio de la constitución que es conocido como la norma suprema. Fundamentando a través de los principios privilegiados que ostenta a raíz de la legislación de modo que la sociedad también debe garantizar lo mejor para un correcto desarrollo de las autoridades nacional, sin necesidad en algunos casos la intervención de las instituciones internacionales
- Como principio. - Comparte un doble carácter deontológico. La conducta de la raza humana debe estar estipulado por normas jurídicas, es decir, los hechos que realiza el hombre no siempre será de manera libre sin perjuicio alguno, cualquier método o acto que esto pueda producir y por consiguiente generar daños graves, está en la obligación de rendir cuentas ante las atribuciones que la ley regula: No cabe duda que la dignidad, autoestima, personalidad o como quiera llamarse es el ente supremo o fundamental del ciudadano mediante esto se diferencia de los demás si bien es cierto toda persona tiene lo mismo pero cada uno es consciente de la manera como lo va desarrollar siguiendo los lineamientos perfectos de la normatividad.
- Como derecho fundamental. - Todo derecho son fundamentales para la raza humana es así- plenamente reconocido por la norma superior

constituyéndose aquel valor real y verídico que se muestra como tal por ser pilar fundamental de la persona. En nuestro país esto es reconocido en primer plano por la constitución nacional estableciendo elementos importantes que genera importantes cambios.

Por consiguiente, es menester citar al gran autor Pelé. (2015), quien en su *obra Kant y la Dignidad Humana*: efectivizando que las manifestaciones Kantianas es la construcción de las principales bases de la raza humana con relación a su dignidad y respeto del mismo. Evidentemente la manifestación es la correspondencia actual mediante esto se considera las diversas consideraciones humanísticas y filosóficas enrumbando el camino hacia los mejores valores, preámbulos de los derechos principales del ser humano. Por eso es importante precisar que las ideas ejecutadas por el autor a través de esta genialidad- es fomentando por medio de dos naturalezas reales que son los siguientes, jurídico-político y axiológico-comprendiendo con estos dos métodos que los derechos fundamentales tiene que ser reconocido como principal fundamentándose desde las principales “entradas” dignos de analizar desde distintos puntos; sin lugar a duda los derechos personales son enfoques por la cual el ser humano está comprendido lo mejor de la realidad con estos puntos que se desarrollan. Cabe indicar que esta obra es uno de los mejores libros que se logra conseguir para mejorar y dar validación efectiva al trabajo con lo que respecta las teorías.

Por otra parte, y de acuerdo al perfecto desarrollo del tema, es importante ahondar con las teorías de las penas, que según el autor Villavicencio: explica que las penas estipuladas en el código son los que domina en el mundo del Derecho penalista. Eso quiere decir que nace a raíz de los distintos hechos delictivos que pueda generar las personas en la sociedad por lo que con esta normatividad se busca contrarrestar los hechos o conductas negativas para el motivo y finalidad de frenar el desorden por aquellos grupos que simplemente buscan perjudicar a los demás grupos; la paz y seguridad es el ente principal por lo que busca el mundo penal, de manera general es efectivizar a la contribución de firmeza con el mundo-ser humano. Mediante este modelo procedimiento tiene como única finalidad de mantener a la sociedad garantizada con sus respectivos derechos y obligaciones el ser humano es sin duda la masa por la cual trabaja en función de la normatividad

que rige en cada legislación, estableciendo dentro de ella sanciones o penas como privando de libertad al ciudadano que cometió algún delito. Sin embargo, algunos autores manifiestan que esta teoría simplemente es un problema, mas no una solución que la población busca. Otros indican que definitivamente la teoría ejecuta grandes avances para contrarrestar los delitos que cometen personas que sin remordimiento cometen delitos de gran brutalidad. (Villavicencio, 2017)

Sin lugar a duda, esta teoría planteada se podría decir que experimenta para luego llegar a la conclusión de que la aplicación de toda pena debe ser proporcional, mediante el cual se impone a las personas que en conjunto con sus actos realizaron grave daño a la sociedad. Asimismo, es importante recalcar que la pena debe cumplir con todas las formalidades por la cual fue creado, pero también no podemos dejar de lado que los cumplimientos de las penas no son ejecutados correctamente. Es decir, en la vida real esto tiene efectos que no conllevan a nada bueno evidenciando de esta manera los inmensos vacíos existentes la legislación. La principal base del derecho penal es la prevención de los delitos. No debemos equivocarnos que la existencia de ello tiene que basarse con la realidad plasmada, es decir, la prevención tiene que tener concordancia para que esto no sea cual papel o imaginación de las personas que cometen los malos hechos. El juzgador debe motivar correctamente la ejecución de la pena de acorde a lo que establece la normatividad.

Teoría de la Interpretación Jurídica por Ronald Dworkin. – por medio de esta teoría que fue realizada en su momento por el norteamericano del mismo nombre de la teoría, propuso en manera de interpretación acerca del mundo de la excelencia del Derecho.

Por lo que realizando el correcto análisis exhaustivo el citado autor menciona que el juzgador debe tener coherencia y precisión ante un caso concreto interpretando de manera central los fundamentos jurídicos y facticos. Es decir, esta autoridad al momento de tener en su cargo un caso o acontecimiento de suma complejidad tendrá que requerir su experiencia como profesional, pero de manera adecuada, respaldándose por medio de la jurisprudencia que sustente en conjunto con su teoría.

Por lo tanto, respaldando la figura o postura del autor antes citado, es de profundizar que la teoría se asemeja o tiene relación con la filosofía pura del Derecho, dirigiéndose mediante los principales fundamentos morales de la persona, aplicando consigo la justicia, paz, y convivencia dentro de la sociedad con el trabajo digno entre todos. Es por ello que citamos a un gran exponente de la figura penal como es:

Llanes, (2008) desarrollar una teología del trabajo, hablar teológicamente del trabajo, habla de manera espiritual ya que profundiza de que el trabajo debe ser como aquel regalo de Dios. Todo ser humano merece ser respetado y valorado. El trabajo dignifica a la persona de todo mal, ganarse el pan a diario no significa que deberá ser visto ante los ojos del mundo como aquella persona que haya cometido algún delito o falta. Toda persona proviene de Dios y es el quien ayuda a guiar por el buen camino, el trabajo debe ser digno para igual nadie puede explotar laboralmente sin fundamento alguno, es mas no existe fundamentación relevante para hacer ello.

Por lo expuesto con las teorías planteadas el derecho a trabajo es primordial para toda persona, nadie puede ser ni sentirse vulnerando la superioridad de un trabajador. Si mencionamos la existencia de vulneración en los penales es aún más un grave problema que no tiene solución a pesar de que las autoridades buscan efectivizar otras soluciones, pero se observa a grandes rasgos la vulneración que recibe el interno a raíz de desarrollar cualquier tipo de trabajo. Quizás por el simple hecho de ser aquel que cometió delito y por lo que no debería estar en prisión sino más bien con otra ejecución como es la pena de muerte.

El enfoque basado en los derechos humanos- Los derechos iguales e inalienables de todos los seres humanos establecen las bases para la libertad, la justicia y la paz en el mundo, según la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. El Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD), en el cual se basa nuestro trabajo, también se fundamenta en el logro de la igualdad y la dignidad de todos. La prioridad de aplicar los principios de los derechos humanos

fue la piedra angular de las iniciativas de reforma de las Naciones Unidas que comenzaron en 1997. El UNFPA fue uno de los organismos que en 2003 adoptó el Entendimiento común de las Naciones Unidas sobre un enfoque basado en los derechos humanos para la cooperación para el desarrollo, el cual clarifica la forma en que deben ponerse en práctica las normas y los principios de derechos humanos en la programación. El enfoque basado en los derechos humanos se centra en los grupos de población que son objeto de una mayor marginación, exclusión y discriminación. Este enfoque a menudo requiere un análisis de las normas de género, de las diferentes formas de discriminación y de los desequilibrios de poder a fin de garantizar que las intervenciones lleguen a los segmentos más marginados de la población. (Fondo de Población de las Naciones Unidas)

Instrumentos internacionales de los Derechos Humanos:

- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, aprobada en 1948.
- La Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), suscrita en 1969.
- El Estatuto de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
- La Carta Democrática Interamericana.
- La Resolución 1842 de 2002 de la Organización de Estados Americanos (OEA).

En *materia de derechos fundamentales*, el alcance de la comprensión de los derechos humanos es superado, por tanto, en términos de sus condiciones de existencia como de propiedad (Müller, 2016, p. 29). Con respecto a la existencia de un derecho fundamental, este texto propone señalar que ese derecho se da sólo en la medida en que exista un enunciado normativo que estipule el derecho. Por el contrario, en ausencia de reglas, solo podremos cumplir como imperativo moral o movimiento público. Esto significa que los derechos fundamentales no tienen su origen o razón universal sino de espectro normativo (Pérez Luño, 2007, p. 56). Los argumentos de Cicerón, Agustín de Hipona, Tomás de Aquino, Hobbes, Locke y Rousseau sobre la existencia de los derechos, naturales del hombre y ante el Estado, presuponen los derechos humanos como mecanismos básicos desde la

base fundamental de la dignidad humana y están por encima de los fundamentales que se reconocen en las Cartas Magnas de las Naciones.

En cuanto a la *titularidad de los derechos fundamentales*, conviene señalar que su ámbito de aplicación es más extenso que el de los derechos humanos ya reconocidos, puesto que un titular del segundo tipo de derechos solo puede ser sujeto de derechos humanos. En contraste, debido a la modificación normativa mediante jurisprudencia, ha presupuesto una concesión al orden de la ley colombiana, al otorgar la propiedad a un ser no humano (Río Atrato, Río Amazonas, Río Cauca). Un derecho fundamental es una propiedad inherente al pueblo, de la que emana una serie de reclamaciones y actos tanto de particulares como de autoridades públicas para asegurar su existencia y proteger todos los derechos mencionados de los seres humanos y sus agentes biodiversos que los ostentas

Los derechos humanos tienen vocación de universalidad ya que, por su naturaleza, redacción e interpretación, resulta ser algo trascendental. De Sousa Santos (2014, p. 23.) consideran inherentes a las especies humanas, independientemente de su origen étnico, nacionalidad, régimen político o posición socioeconómica o cualquier otra característica distintiva. Por otro lado, los derechos fundamentales, en sus reivindicaciones y contenido, se limitaron a cada régimen constitucional que comenzó a formularse después de la Segunda Guerra Mundial. De una manera decidida en el diálogo de Alemania (1949), donde una serie de nuevas categorías y las instituciones condujeron a la revisión del Estado, en política y derecho: (i) Estado de derecho democrático y social; (ii) El decreto de los derechos fundamentales; (iii) el valor normativo por encima de la Carta Magna y, (iv) La jurisdicción constitucional a través de la cual se ha ejercido la acomodación tanto de la democracia como del liberalismo. Hesse y Häberle. (2011, página 63-121)

La democracia corregida y el liberalismo son los destinos que el lenguaje de los derechos fundamentales ha insertado en la voz del máximo intérprete constitucional. La existencia de ciertos límites aplicado a la mayoría para no poner en peligro el núcleo esencial de los derechos fundamentales y las prerrogativas de minorías. Rawls (2004, p. 35). Se trata de una transición democrática propuesta para evitar que se repita su propia devastación cuando la mayoría, en nombre de

los intereses supremos y absolutos, ha elegido todos los caminos oficiales para la transición sus intereses mediante lo dispuesto por el ordenamiento jurídico vigente. Kelsen (2002, p.134). De la misma forma, esta postura solicita actuación pública, que mediante actos orienten desde el enfoque de los derechos, intervengan en la economía, con el objetivo de aprobar políticas de ayuda y solidaridad en materia de prestación de servicios públicos, a favor de personas más vulnerables, llevando a una eliminación sistemática de la brecha de desigualdad. Villa y Casado (2007 y 2005), menciona que la frase y pensamiento acuñado por Adam Smith en el año 1779, resultó deficiente para los fines, puesto que la mano invisible del mercado no logró percutir al nivel esperado.

¿Qué es un derecho fundamental? Interrogante que diversos juristas y doctrinas especifican de la siguiente manera:

Se trata de una concesión normativa, resultante de un reclamo o acontecimiento histórico motivado por la sociedad en busca de una mejoría en sus condiciones de vida desde el reconocimiento de una forma legal o administrativa; por el cual se otorga a los solicitantes una condición material o moral que amerita dignidad, supervivencia o autodeterminación. A partir de esta concepción, nos encargaremos de explicar en qué consiste cada uno de los elementos estructurales y su naturaleza de contenido.

Es una concesión normativa, esta concepción de derechos fundamentales parte del positivismo. Los Derechos Fundamentales no existían antes del ordenamiento jurídico como en la visión mundial del derecho natural de los derechos, pero sí existían antes del orden político del Estado y su mayor deber de diligencia por la soberanía. (Blanco Valdés, 2010, p. 89)

La existencia de los derechos humanos parte de la premisa de que están dictados por el orden natural y existen completamente independientes del orden normativo, pero ambos buscan regular la actividad del hombre y profesarle dignidad (Quinche Ramírez, 2009, p. 127). No necesitan un estándar positivo que declare su existencia ya que su protección efectiva confiere el alcance y la legitimidad del orden político, que sólo puede ser considerado justo si asegura su protección. Es la dirección

filosófica que guía las palabras de la burguesía en la formulación de sus grandes himnos políticos: La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano.

Los Diputados del Pueblo Francés, constituidos en la Asamblea Nacional, considerando que la ignorancia, el olvido o el desprecio de los derechos humanos eran las únicas causas de los males públicos y la corrupción gubernamental; se dirigieron para exponer, en una proclama solemne, la naturalidad, derechos inviolables y sagrados del hombre. De ahí esta declaración, presente regularmente a los miembros de las asociaciones de cuerpos sociales, recordándoles constantemente sus derechos y deberes. De manera que actos de los poderes legislativo y ejecutivo, según se puedan acercar en cualquier momento, a los fines de cualquier institución política, más respetados y que el reclamo de los ciudadanos, ahora basado en principios simples e indiscutibles, que son siempre en interés de la preservación de la Constitución y de la felicidad de todos. (Asamblea Constituyente de Francia, 1789)

En un sentido, claramente diferente de la ley natural, la existencia de y la exigibilidad de los derechos fundamentales dependen de que la regla lo declare como tal, y solo a partir de dicha declaración del titular puede mantener los derechos básicos podrá llevar ante una autoridad pública o un particular la correspondiente limitación o garantía (Schmitt, 2011, p. 217). Veamos algunos ejemplos: **a.** Las parejas heterosexuales solo pueden casarse en Colombia, porque además del culto católico, gracias a la protección de la igualdad de derechos, la libertad para desarrollar la personalidad, la libertad de religión y la igualdad de la mujer. Religiones anteriores a la Ley que prohibió la Ley 25 de 1992. **b.** Las parejas del mismo sexo en Colombia no pudieron acceder al reconocimiento de sus derechos económicos derivados de su convivencia exclusiva, única y perpetua, solo en el por rechazo de la Corte. Corte Constitucional del Congreso, en cumplimiento de la sentencia C075 de 2007, para su sistema indiferente a la igualdad de derechos de parejas heterosexuales y del mismo sexo. La Corte Constitucional sostuvo que muchas lagunas legislativas que fueron archivadas lenta y sistemáticamente en respuesta a las solicitudes requeridas a favor de parejas del mismo sexo fueron una clara violación de derechos iguales, no discriminación y el derecho al libre desarrollo de la personalidad. Así, el Tribunal Constitucional, como custodio de la

carta, se propuso subsanar dicha infracción con la condición de la interpretación de una cláusula legal que borraba la discrepancia entre una pareja y otra.

c. El Código Civil en su artículo 113 establece el matrimonio como el pacto solemne que celebran un hombre y una mujer. Dada la vigencia de esta norma y la poca voluntad política del legislador para enmendarla, no tendría cabida en Colombia para el matrimonio igualitario. Ninguno porque una regla lo prohíbe. La igualdad, el libre desarrollo de la personalidad y la no discriminación son derechos que, en este mismo caso, se limitan al contenido de la voluntad canónica. Es por ello que según la sentencia SU-214 de 2016 únicamente, la Corte Constitucional ha otorgado ordinariamente iguales derechos matrimoniales con una facultad mediante la cual explica que la voluntad de los constitucionalistas. Refiriéndose al artículo, que establece explícitamente que el matrimonio es la unión de un hombre y una mujer, no debe interpretarse como una negación de la posibilidad de que personas con preferencias sexuales diferentes ejerzan este derecho a la libertad y la autodeterminación. Sólo a partir de esta concesión normativa tuvo lugar el matrimonio igualitario en Colombia; anteriormente, personas no hablaban de matrimonio sino de unión matrimonial de facto o sociedad de facto.

d. ¿Por qué se permite llevar una dosis personal sin ninguna restricción por orden de la ley? Pues hay una concesión normativa, encontrada en el versículo C221 de 1994, inspirada en el pensamiento liberal de la agencia individual, por sujeto, determina que lo que más concuerda con la naturaleza la naturaleza del estado jurídico social consiste en permitir a cada individuo ser sometido, no el estado, que determina qué es bueno y qué es malo como criterio básico del desarrollo personal. Gracias a la premisa libertaria de entender el estado social de derecho, se ha afirmado que la dosis individual, exenta de la restricción penal. Es una cantidad equivalente a 22 gramos de cannabis y 5 gramos de cocaína como pasaporte personal para fines recreativos usar.

Sin embargo, hace unos días, el gobierno de Colombia emitió un nuevo reglamento (Decreto 1844 de 2018) que restringe el uso recreativo de narcóticos, permitiendo a las fuerzas del orden incautar gramos que antes se limitaba a usar solo la fuerza estatal. ¿Este recurso quiere decir el reemplazo de la autocracia por el estado libre?

Está seguro. Esto significa que, a la luz del Estado social de derecho de, las interpretaciones son variadas y dinámicas. Además, debe establecerse que el alcance de los derechos fundamentales se amplía o reduce al según un determinado ámbito de aplicación por parte de las autoridades públicas. Y es posible que libertad signifique en el presente ser excesivamente perverso para un futuro gobierno.

Las respuestas a cada una de las preguntas anteriores y a todas las demás preguntas que puedan conducir en esta dirección, tienen el elemento común de estar sometidas a una disposición normativa que obliga a una organización o persona a subordinar la materialidad por la cual un sujeto identificado garantiza su dignidad, supervivencia o autodeterminación.

Tales concesiones se dan en expresiones comunes, constitucionales, legales, legales, judiciales o administrativas. Un derecho fundamental surge en la vida social siempre que exista una disposición normativa, lo que lo indica claramente. Dignidad, igualdad ante la ley, libertad individual, libertad de religión, libertad de conciencia, libertad de opinión política, libertad de reunión, libertad de asociación, libertad de residencia, libertad de elección de profesión u oficio, derecho inalienable de domicilio, el debido proceso, el derecho a la propiedad, el derecho al asilo y el derecho a reclamar; son reclamos identificados como derechos fundamentales. Prohibiciones o asistencia, se ha apoderado de toda la lista de derechos desde que la burguesía comenzó a construir andamios constitucionales para erigir un texto políticamente solemne que establece una serie de condiciones que protegen al menos del sujeto, de modo que la independencia y autonomía del sujeto estén legítimamente protegidas. Es la misma categoría. El mismo rango de condiciones benefició a sujetos. Denominados derechos humanos, ciudadanos o civiles, alguna vez considerados como derechos fundamentales, es decir, no sólo derechos políticos sino también legales deben abarcar todo el funcionamiento del poder, la equidad, la responsabilidad y su diligencia.

El punto de inicio para este nombramiento se encuentra en la *Ley Fundamental de Bonn*, promulgada el 23 de mayo de 1949 en Alemania (Fioravanti, 2007, p. 160). Con ella se completa el cuadrado del círculo. Alemania pone fin a la tragedia (Levi,

2015, p. 216) y da esperanzas (Sloterdijk, 2018, p. 186). Instalar una interpretación jurídica en la que el integre las reglas del constitucionalismo estadounidense (primer valor normativo de la constitución antes que otros), inglés (se entienden los derechos fundamentales limitados al a favor de los socios frente al poder universalmente representativo de la jurisdicción pública), Austria (que establece la jurisdicción constitucional) e Italia (que declara los principios básicos del estado de derecho de la sociedad). Unión y democracia). Y se presenta como el guardián del entendimiento de la constitución y sus variables internas: los principios, valores y derechos fundamentales comienzan a gestarse como preceptos rectores de carácter legal, por el cual las cosas deben ser armoniza y amplía el alcance de las actividades de los diferentes poderes públicos.

Por tanto, el artículo 1 de la Ley Fundamental de Bonn dice lo siguiente: La dignidad es intangible. Respetarlo y protegerlo es deber de las autoridades públicas. Por lo tanto, el pueblo alemán reconoce los derechos humanos inalienables e inalienables como el fundamento de toda la comunidad humana, de la paz y la justicia en el mundo. Los siguientes derechos fundamentales vinculan a los poderes legislativo, ejecutivo y judicial como ley directamente aplicable. (República Federal de Alemania, 1949)

Incluir un derecho en la categoría básica significa otorgarle un mayor alcance de protección y relevancia (Naranjo Meza, 2006, p. 524). Es una manifestación de la existencia de un atributo que funciona como una limitación o como una garantía a través del cual las instituciones públicas y el pueblo del entienden que una obligación de dar, de hacer o de no cumplir. Limitar o garantizar que sólo tiene oportunidad porque proviene de la autoridad que da el derecho fundamental a existir y a ser exigible. Este poder es la expresión más auténtica de la voluntad popular. El escenario de excelencia en el nombramiento, protección y ejercicio de los derechos fundamentales es la democracia (Ferrajoli, 2014, p. 17). Son las personas que, por sí mismas o en su nombre, determinan la existencia y alcance de los derechos fundamentales. El pueblo expresó directamente el cuándo fue incluido en la Asamblea Constituyente, máxima expresión de los poderes constituyentes primarios (Londoño, 2015, p. 76). Allí, derechos básicos deben estar detallados en la constitución. Les proporciona una carga de semántica simbólica,

política y legal que los distingue fundamentalmente de los derechos humanos civiles o políticos, y pide que su extinción no se produzca durante el estado de emergencia. Funcionalmente, les asigna diversas protecciones, les asigna un vehículo regulador o de reforma específico, y las trata como un criterio básico para la legitimidad del orden político tal como lo observa el. Así lo prevé la Constitución alemana de 1949, entre el artículo 1 y el artículo 19. La Constitución española de 1978, entre el artículo 10 y el artículo 38. Constitución colombiana de 1991, entre los artículos 11 y 41. Constitución peruana de 1993, entre los artículos 1 y 3.

Asimismo, puede darse el caso de que las personas, cuando identifican los derechos fundamentales que desean otorgarse, se expresen a través de su representación en foros parlamentarios, en los tribunales de justicia o a través de intermediarios gubernamentales. Es el hombre mismo quien se manifiesta en derivados del poder constitutivo. Tales concesiones normativas pueden ocurrir en la sentencia del Tribunal Constitucional, ya sea porque modifica el resultado del proceso de fiscalización, bien porque aborda una acción pública sobre la constitucionalidad (Mendieta González, 2010). Tales concesiones normativas también se encuentran en, la expresión política del legislador expresada en el código o en los decretos gubernamentales. Los jueces, miembros del Congreso y miembros del poder ejecutivo en nombre del pueblo determinan el alcance y contenido de los derechos fundamentales porque han encontrado su poder en el origen del permiso principal. Cuando tales instituciones conducen a la creación de derechos fundamentales, son los pueblos quienes directa o indirectamente trazan el horizonte y el contenido de lo que quieren para sí dentro de un marco más amplio y completo para una mejor democracia.

Las concesiones son beneficiosas para el sujeto. Dado que los derechos humanos a menudo se confunden con los derechos fundamentales, a menudo se piensa que la titularidad de los derechos básicos pertenece solo a las personas y que estos derechos solo pertenecen a las personas, existen debido a su condición humana, pero no es así. Aunque derechos humanos y derechos fundamentales están estrechamente relacionados, dado que los derechos humanos pueden reivindicarse como derechos fundamentales, no todos los derechos fundamentales son derechos humanos. El único y único titular posible de derechos humanos es un ser humano.

El titular de los derechos políticos únicos y legítimos puede ser un ser humano que debe calificar para la ciudadanía. La titularidad legal y posible de los derechos de ciudadanía está regulada por el parentesco o nacionalidad que define un régimen estatal dado. Los derechos fundamentales van más allá del estatus de las personas, naciones y ciudadanos. Son parte del reino de proteger a los seres sintientes. Las personas toman la iniciativa, pero no son exclusivas y menos exclusivas. Incluye no sólo la ética, sino también las obligaciones y prácticas legales de no maltratar a los animales, cuidar y conservar el agua, el aire y los ecosistemas. La naturaleza humanista central de los derechos humanos se ha adaptado a través del lenguaje de los derechos fundamentales para abrir una gama más amplia de protecciones para las personas y otros seres vivos.

Así lo estableció la Corte Constitucional al declarar al río Atrato y sus afluentes titulares de los derechos fundamentales de protección y preservación (T622, Laudo 2016b). De la misma forma que ocurre ante la Corte Suprema de Justicia cuando reconoce que los animales son objeto de derechos fundamentales, hipótesis teórica básica, para admitir y resolver favorablemente una acción en el habeas a favor de 'un oso vistiendo gafas (Fecha de Vencimiento de Sentencia AHC 4806-2017, 2017).

Concesión se hace para asegurar la dignidad, supervivencia o autodeterminación del sujeto. Aquí se sientan las bases de un derecho fundamental. Su esencia es que garantiza la protección de 3 principios decisivos a favor del sujeto: dignidad, supervivencia y autodeterminación. Sus fundamentos básicos. Son su fundamento y esencia. No existe otro derecho fundamental que no sea uno de estos tres principios. Son tan deterministas y estructurados que sólo puede haber un derecho básico respaldado en uno de ellos. Cada uno de estos principios sirve como condición esencial para comprender la naturaleza de los derechos fundamentales, en la medida en que definen la condición existencia (existencia) del sujeto; Pretenden proporcionar condiciones materiales e inmateriales para que la condición de existencia trascienda lo estrictamente biológico y pueda desarrollar un rango razonable de libertad y autocontrol (dignidad) e identifican la facultad en la que el sujeto tiene de ejercer autoridad sobre sí mismo en una democracia exclusiva, según su conocimiento y comprensión (autodeterminación).

Sobre una base de caso por caso, las concesiones normativas oscilaron entre lo espiritual y lo material, entre la intervención estatal o la no intervención de terceros. Cualquier discusión sobre la reclamación de un derecho, para que ese derecho alcance su categoría básica, está marcada por la evidencia que requiere que se ejerza una de estas tres condiciones, o las tres. En la Tabla 5.1 vemos algunos ejemplos:

Características básicas de los derechos fundamentales. Proponemos ahora explicar cuáles son las características principales que corresponden a la proposición teórica y metodológica de estos derechos fundamentales:

- *Ningún derecho fundamental es absoluto*

Cualquier derecho fundamental puede ser restringido si su derecho fundamental no es abolido (Laudo 2008). El derecho a la libertad de circulación es un derecho fundamental, pero las autoridades públicas pueden imponer un toque de queda. El libre desarrollo de la personalidad es un derecho fundamental, pero las autoridades públicas pueden declarar una ley seca ad portas en un día de elecciones. La libertad de circulación, la propiedad privada y el trabajo son derechos básicos, pero las autoridades públicas, queriendo proteger el medio ambiente, pueden imponer restricciones al uso de vehículos de motor instalando implantes y matrículas. La vida es un derecho fundamental, pero existen causales razonables y constitucionales para interrumpir el embarazo. (Laudo, 2006)

El trabajo es un derecho básico, pero existen motivos objetivos para dar lugar al, por una buena razón, el conduce a la rescisión unilateral del contrato laboral. La educación es un derecho básico, pero las universidades públicas, en base a puntos de la prueba de ingreso, de acuerdo a las competencias académicas, sólo permiten el acceso a unos derechos. La libertad es un derecho fundamental, pero un sujeto puede ser encarcelado verso por más de cincuenta años.

Cualquier acción pública o privada dirigida a infringir un derecho fundamental debe garantizar el cumplimiento estricto y honesto del debido proceso (Ferrajoli, 1995). El proceso es la entrada legal al efecto de un derecho fundamental más allá del filtro de racionalidad. Los principios rectores de los derechos fundamentales,

defendidos con envidia, reinan como un meridiano a través del cual se distingue entre la restricción necesaria, posible y legal a un derecho más fundamental la discrecionalidad y el comportamiento arbitrario de las personas más allá de los límites de la función en el ejercicio del poder.

- *No existe lista incompleta de derechos fundamentales.*

Dado que los derechos fundamentales son concesiones normativas destinadas a garantizar la supervivencia, dignidad o autodeterminación de los sujetos, se puede afirmar que la lista de permisos está incompleta. Los derechos fundamentales surgen de necesidades esenciales muy específicas a través de las cuales un individuo o grupo en particular puede acceder a la autoridad para agilizar el proceso de presentación dando lugar a un derecho a su beneficio.

Cada día, de acuerdo con la dinámica judicial y las necesidades sociales, se construyen o transfieren nuevos derechos de una categoría a otra con protecciones consecuentes. El dinamismo de los actores sociales a la luz de los derechos del Estado social pide la renovación de esta carta de derechos. Una sociedad que valora sus derechos, los proclama y los respeta contiene los ideales de la democracia constitucionalmente, porque los derechos fundamentales, como se enfatiza, no están fuera de ellos, ni ajenos a ellos; ellos son suyos. Reflejan y describen las concepciones que la sociedad tenía de la gente del sobre sus aspiraciones de justicia, equidad, participación, representación y libertad.

Cuando se promulgó la Constitución de Colombia en 1991, el Título 2 constaba de cuatro capítulos. El capítulo 1 trata de la descripción de la Declaración conjunta o del contenido de los derechos fundamentales. El capítulo 2 trata de la descripción, de los artículos 2 a 77, de la declaración conjunta o del contenido de los derechos sociales, económicos y culturales. El capítulo 3 trata de la descripción, de los artículos 78 a 82, de la declaración conjunta o del contenido de los derechos colectivos y el medio ambiente. El capítulo 4 establece, entre los artículos 83 al 88, las condiciones para la protección y aplicación de los de la lista de derechos anterior. Con esta estructura, nuestra concepción clásica del derecho, el formalismo positivista, delinea las condiciones generales para la interpretación de la

constitución y la aplicación de este título en términos de lo que, en adelante, se entiende como la voluntad suprema, expresa y clara componente.

Para saber si un derecho reúne una condición básica, debe figurar explícitamente en los artículos superiores 11 a 41. Ellos y sólo ellos pueden ser considerados fundamentales. Solo estos pueden ser cubiertos por una ley de fideicomiso (Charry, 1992, p. 18). La principal diferencia entre los derechos fundamentales y los derechos sociales es que la carga del beneficio recae en estos últimos, ya que por regla general los derechos fundamentales deben entenderse mejor como derechos individuales protegidos por los siempre que no tengan estado de interferencia. Sin embargo, el Tribunal Constitucional, como guardián de la Constitución realizó un cambio a la luz de esta nota respecto a la interpretación del Título 2 anterior y estableció que la lista de poderes básicos no se reduce a una simple categoría que depende de la cantidad de artículos e ignora la dignidad, supervivencia o autodeterminación de un sujeto. Si bien es cierto que los derechos declarados no pueden perder esta condición, es posible que el otorgante del no incluyera el derecho fundamental y la omisión del de tal derecho no puede ser una justificación para no otorgar ese permiso.

Este es el caso del agua potable (sentencia T089, 2012) o el derecho a hacerse la prueba: derecho básico a la “tentación”, en el caso de pacientes en estado vegetativo o mínimamente consciente que cuentan con servicios de salud accesibles: atención experimental aún no aprobado por ciencia (Sentencia T-057, 2015). Asimismo, puede ocurrir que la naturaleza de un derecho esté inicialmente prevista como un derecho o interés social, pero teniendo en cuenta su estrecha vinculación con la dignidad, la supervivencia o el derecho a la autodeterminación que se le exige a un sujeto, incluso contrariamente a la ley posiciones de diccionario dadas por el creador, merecedoras de un tratamiento formal y material como derecho fundamental. Por ejemplo: sobre vivienda digna (sentencias T585, 2008b), salud (sentencias T6 9, 2008c), huelgas (sentencias C3 9, 2009), nivel mínimo de vida (sentencias T 87, 2010), organización sindical (versos T733, 2011), comida (versos T029, 201 a), educación (versos T 76, 2015b), seguridad social (versículos T752, 2008d), propiedad (versos C591, 201 b), ternura y amor a los niños

(versículos T129, 2015c), compensar (Verso C3, 2017a), muerte (versos T5, 2017b).

Los derechos fundamentales están en constante tensión Los derechos fundamentales son mutuamente excluyentes. Esto significa que defender, defender un o conceder un derecho fundamental puede afectar o limitar otro derecho fundamental. El derecho fundamental a la seguridad de los ciudadanos puede poner en peligro la presunción de inocencia; el derecho básico a la convivencia puede comprometer el libre desarrollo de la personalidad; el derecho fundamental de los ciudadanos a participar puede poner en peligro la libre circulación; el derecho fundamental a la libertad de expresión puede comprometer el derecho a una buena reputación o el derecho a la privacidad.

La democracia constitucional es un régimen tenso, que se enfrenta a la más estricta defensa del interés propio y logra un orden social justo y equitativo. Siempre habrá diferentes interpretaciones de lo que las autoridades y actores políticos hacen o deben hacer. Siempre habrá un paso atrás en la reivindicación de los derechos y le corresponde a la autoridad y de manera particular al defensor de la Constitución asegurar que todas las demandas sociales tengan su lugar de la Constitución y su espíritu, qué derechos debe ser protegido y qué derechos debe conferir sobre el derecho en juego, fundamento constitucional o carga discutible.

La Corte Constitucional siguió una interpretación y argumento para orientar lógica y constitucionalmente la prioridad de un derecho fundamental sobre otro; en la medida en que entendió que el estrés de los derechos fundamentales debe reducirse al escenario de estrés del principio, en el que no se da una regla de exclusión, sino al uso de pruebas de igualdad equitativas, razonables y proporcionadas. El supuesto básico de la aplicación de la prueba de igualdad incluye el otorgamiento de trato discriminatorio a un sujeto que se encuentra en un estado de igualdad de facto o de facto, sin ningún trato. Tal discriminación califica como apropiación indebida.

Una vez expresada claramente la condición de paridad, se deben seguir ciertos supuestos para que la precedencia de uno sobre el otro garantice una condición

básica y constitucionalmente razonable. A través de la prueba de razonabilidad, se deben garantizar tres condiciones: (i) existe un objetivo perseguido por el establecimiento de trato injusto; (ii) el objetivo mencionado es válido y compatible con los principios básicos de la Constitución; y (iii) condicional sobre la correspondencia entre el tratamiento y el fin deseado (Laudo, 2004). La tercera condición de la prueba de plausibilidad define la condición esencial de la prueba de equivalencia, que debe entenderse como una condición explicativa para demostrar, en términos constitucionales, que se cumple cierta precedencia de un principio sobre otras condiciones suficientes y necesarias, de acuerdo con lo establecido en la Constitución (Sentencia C-033, 2014 c).

Estas son las palabras del Tribunal Constitucional: En la jurisprudencia, lo reconocido como fundamental o esencial debe ser considerado por un juez constitucional al realizar una prueba de proporcionalidad: a) adecuación o adecuación de una medida, respecto de una intervención o La intervención que un Estado puede tomar en el ejercicio de un derecho fundamental es “adecuada o suficiente para lograr su objetivo” meta que el país se propone alcanzar”.

La meta debe ser perseguida por una meta legítima o deseable de la constitución y esa meta debe demostrarse jerárquicamente alcanzable. b) Necesidad se refiere a que la limitación de un derecho fundamental que debe ser necesaria para obtener el objeto antes descrito es lícita y, por todos los medios disponibles para realizarlo, debe estar sujeta a, en el De forma menos perjudicial, intervinieron los compromisos en efecto de la ley.

c) Una prueba de proporcionalidad en sentido estricto del para poder valorar o considerar si la restricción a los derechos fundamentales provocada por la medida en cuestión es equivalente a las ventajas que aporta la medida es desproporcionado porque tiene un impacto mucho mayor en estos intereses legales de nivel. En otras palabras, es a partir de este prototipo en particular que es posible equilibrar los beneficios que una medida probablemente traerá al y los costos de lograrlo, de modo que él pueda demostrar si es factible. Se

ajusta al orden superior promoviendo una relación costo-beneficio que, en general, favorece intereses constitucionales controvertidos (Laudo C1, 2015).

Referente a la capacidad de albergue, población y hacimiento del establecimiento penal de Moyobamba, las cifras son de 675, 716 y NO; respectivamente, con lo que podemos mencionar que existe una Sobre Población de 41, es decir un 6%, porcentaje que no es suficiente para la existencia de hacimiento, dado que es necesario que sea igual o mayor del 20%.

Lo que también es importante de resaltar es que el rango de edad con más reclusos se encuentra entre los 30 y 34 años con 122 reclusos y el rango menor es de 18 a 19 años con 16 reclusos. Todo ello, conforme al informe estadístico – 2018 realizado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

El desarrollo de actividades ad honorem. La Resolución Directoral N° 062-2019-INPE/12 de fecha 10 de Mayo del 2019 que tiene como objetivo fomentar actividades productivas en los internos de los centros penitenciarios; esta condición o modalidad especial de trabajo de los internos; sin embargo, para que los mismos puedan postular y ostentar esta condición, deben de haber sido condenados a una pena máxima de ocho (08) años y estar purgando la misma por más de seis (06) meses tras haber ingresado al establecimiento penitenciario; en este sentido, se debe precisar que la condición de este tipo de labora como máxima por dos (02) años. Los solicitantes o aspirantes a esta condición, deberán llenar una forma con sus datos personales, el trabajo que desempeñaban antes, tras ello, cada evaluación se finalizará o se emitirá un informe bajo la condición de “Aprobado” o “Desaprobado”; de ser el caso de incurrir en la segunda denominación, se remitirá los actuados al área usuaria para los fines pertinentes a la causa. Tras aprobar la fase de Selección y Requerimiento, el interno tendrá que pasar por el examen de evaluación psicológica, ello con el fin generar convicción de que se encuentra apto y no desempeñara actitudes contrarias a la norma que lo llevaron a su condición de interno y, que las labores que desempeñe como *ad honorem* mantendrá dicha denominación desde la base de la sensatez y buena conducta; así mismo, deberá ser evaluado de manera social, esto con el fin de poder desentrañar las actitudes que tiene en el desarrollo actitudinal, habilidades y modales con otros internos y los

propios miembros del Instituto Nacional Penitenciario, ello con el fin de comprender si su desempeño podrá ir de acorde al de los demás que se encuentren bajo la condición de *ad honorem*; como última prueba deberá pasar por una evaluación médica, en el sentido de acreditar su buen estado salud y que los trabajos o actividades que desempeñe con posterioridad no repercutan de forma negativa en el sistema biológico de su cuerpo y, que por la misma no resulte un foco infeccioso para otros internos poniendo en riesgo no solo su subsistencia sino, también de la población del centro penitenciario. Posterior a la aprobación de los exámenes mencionados se constituirá los documentos actuados a una nueva evaluación de acuerdo al tipo de trabajo que haya solicitado según sus afines; la misma resulta diligenciada por el Órgano Técnico de Tratamiento y tras este acto, emitirá un acta con la decisión adoptada y el trabajo designado al solicitante ya denominado *ad honorem*, seguidamente se registra al interno en el Libro de Planilla de Control Laboral de Trabajo bajo la condición materia de lo expresado en el cuerpo del documento comprendido de fecha 10 de Mayo del 2019; los internos son evaluados por el Coordinador de Gestión Laboral. En esas líneas cabe mencionar que la repercusión en los internos, se da de manera positiva, ya que coadyuva a su rehabilitación como personas, fomentando el trabajo honesto y, en ciertos casos quizás trasladar este como un beneficio de la pena en el sentido de que no se le considere como al momento de su juzgamiento y, que podrá ser reinsertado a la sociedad sin el ánimo que volverá a reincidir en actos delictivos que atañen el ordenamiento jurídico que inicialmente fue el que los condenó.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: Básica. De acuerdo al autor Ceroni, (2020). La investigación básica, tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente. Persiguiendo entender, explicar y predecir los principios fundamentales que rigen la realidad y los distintos fenómenos observados a nuestros alrededores, ya sean fenómenos físicos, químicos, naturales, etc. Tipo de estudio básico porque parte de una teoría, doctrina existente y es contrastada con la realidad o fenómeno estudiado, luego del cual se desarrolla una nueva teoría sobre el objeto de estudio. En la presente, se cuenta con un amplio desarrollo del marco teórico tanto a nivel nacional e internacional. Al finalizar el desarrollo de la investigación se elabora una comprensión teórica específica producto de la investigación realizada.

Diseño de investigación: Teoría fundamentada. La teoría fundamentada exige identificar categorías teóricas que son derivadas de los datos mediante la utilización de un método comparativo constante recurriendo a la sensibilidad teórica del investigador. Ello exige del investigador comparar contenidos de diversos episodios de entrevistas o de observación con los conceptos teóricos nacientes del esfuerzo de identificar los temas fundamentales (Glaser & Strauss, 1967; Hammersley, 1989). *Llevar a cabo un estudio de teoría fundamentada requiere seguir elementos básicos y distintivos, como son: la generación de teoría y el enfoque inductivo, el muestreo teórico y la saturación teórica, el método comparativo constante, los memos y la sensibilidad teórica.* Este tipo de diseño resulta útil y válido para nuestro estudio toda vez que se trata de un enfoque cualitativo sobre la afectación al derecho al trabajo de las personas privadas de libertad.

3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz De Categorización

Tabla 1. Categorías, Subcategorías y Matriz de categorización

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general <i>¿De qué manera el Derecho laboral de los internos del Penal de Moyobamba se complementan a la luz del enfoque de los Derechos Humanos 2020?</i></p>	<p>Objetivo general Analizar de qué manera el Derecho laboral de los internos del Penal de Moyobamba se complementa a la luz del enfoque de los Derechos Humanos 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estudiar de manera integral el Derecho laboral de los internos a través de la guía de observación. 2. Analizar los sistemas penales latinoamericanos sobre el derecho laboral de los internos a través de guía de análisis documental. 3. Estudiar los aportes del enfoque de los derechos humanos a los sistemas de justicia en nuestro país, a través de entrevista a expertos. 	<p>Hipótesis General La normativa nacional que protege y fomenta el derecho laboral en los internos que se encuentran privados de su libertad se cumple, de manera inadecuada, limitada y con poca decisión institucional en el penal de Moyobamba en el periodo 2020, con lo cual no se garantiza el derecho fundamental al trabajo.</p> <p>Hipótesis específicas La poca supervisión normativa nacional que cuida y protege el derecho laboral de los internos en el penal de Moyobamba en el periodo 2020, no garantiza el derecho fundamental al trabajo y la falta de reglamentación interna en el penal de Moyobamba genera crisis con la deficiente regulación penitenciaria en el periodo 2020, limitando derechos reconocidos en los internos, y no garantizando el derecho fundamental al trabajo.</p>	<p>Técnicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Recopilación Documental. 2) Fichaje. 3) Análisis de Fuente Documental. 4) Entrevista 5) Recuperación de casos <p>Instrumentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Guía de Análisis Documental 2) Lista de Cotejo. 3) Guía de Entrevista 4) Selección y monitoreo de los principales medios escritos
<p>Problema general de la propuesta <i>¿De qué manera la Directiva N° 007-2018-INPE-DTP Condiciones para el desarrollo de actividades productivas – Decreto Legislativo N° 1343 afecta el derecho al trabajo y derechos fundamentales del ser humano privado de su libertad?</i></p>	<p>Objetivo de la propuesta Los derechos fundamentales de la persona privada de su libertad no están siendo respetado ni mucho menos valorado por el personal penitenciario, por lo tanto, la</p>	<p>Hipótesis de la propuesta La directiva N° 007-2018-INPE-DTP afecta al derecho de trabajo y derechos fundamentales de los internos, puesto que se evidencio las carencias de fundamentación dentro del mismo, con ello vulnera todo tipo de derecho que tiene el ser humano. Se debe dar y realizar el mejor tratamiento a la directiva en mención para salvaguardar los derechos esenciales de los internos en los centros penitenciarios del Perú.</p>	

	directiva merece un mejor tratamiento y por ende la modificación respectiva.		
Diseño y Tipo de investigación	Escenario de estudio y Participantes	Categorías y Subcategorías	
<p>Diseño: Teoría fundamentada. Este tipo de diseño resulta útil y válido para nuestro estudio toda vez que se trata de un enfoque cualitativo sobre la afectación al derecho al trabajo de las personas privadas de libertad.</p> <p>Tipo: Básica. Tipo de estudio básico porque parte de una teoría, doctrina existente y es contrastada con la realidad o fenómeno estudiado, luego del cual se desarrolla una nueva teoría sobre el objeto de estudio.</p>	<p>Escenario: Desarrollado en la ciudad de Moyobamba – Centro penitenciario de Moyobamba.</p> <p>Participantes: Los participantes serán tomados para las validaciones correspondientes sobre el tema en mención, siendo así la aplicación de 5 profesionales con grado de Doctor. Asimismo, los expertos-abogados entrevistados quienes nos demostraron con su amplio conocimiento respecto al tema investigativo, respondiendo a las interrogantes planteadas. Los mismo estuvo conformado por 5 expertos.</p>	Categorías	Subcategorías
		Derecho laboral de los internos	Normatividad Penitenciaria
			Derecho de un interno
			Derecho al trabajo de los internos
		Enfoque de los Derechos Humanos	Derecho fundamental
	Evolución de los derechos humanos		
	Instrumentos internacionales		

3.3. Escenario de estudio

El presente trabajo investigativo será ejecutado por el investigador en la ciudad de Moyobamba, provincia y departamento de San Martín, (Centro penitenciario de Moyobamba) observando y analizando a profundidad sobre este relevante tema que genera gran preocupación a nivel social y jurídico. Por lo tanto, analizando de qué manera el Derecho laboral de los internos del Penal de Moyobamba se complementa a luz del enfoque de los Derechos Humanos 2020.

3.4. Participantes

Los participantes que estuvieron presente en la presente investigación fueron en aplicación y conformidad de los lineamientos estipulados. Los mismos será en función de 5 participantes con grado de Doctor-conocedores del tema por su amplio desarrollo laboral y en este caso al título de investigación planteado Derecho laboral de los internos del Penal de Moyobamba; a la luz del enfoque de los Derechos Humanos 2020.

- Dr. Juan Alberto Castañeda Méndez
- Dr. Manuel Héctor Martínez Canseco
- Dra. Yolanda Margarita Jiménez Meza
- Dr. José Zaragoza Huerta
- Dr. Eduardo Llugdar

Asimismo, los expertos-abogados entrevistados quienes nos demostraron amplio conocimiento respecto al tema investigativo, fueron los siguientes:

Tabla 2

Entrevistados

N.º	Apellidos y Nombres	Descripción del cargo y/o estudios
-----	---------------------	------------------------------------

1	Mas Guivin, Juan Carlos	Abogado y Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal por la Universidad Cesar Vallejo; Doctorando en Derecho, Profesor Visitante por la Universidad Autónoma de Nuevo León México, profesor Visitante por la Universidad de Ciencias de la Seguridad de Nuevo León México. Docente Investigador en Pregrado en las Experiencias Curriculares de Derecho Procesal Penal y Filosofía del Derecho por la Universidad Cesar Vallejo de Perú, director del Taller Permanente de Derecho y Literatura, Conferencista Nacional e Internacional en temas de Derechos Humanos y Derecho y Literatura. Miembro Honorario del Ilustre Colegio de Abogados de Tacna, así también coautor del Libros "la Racionalidad Penal" y "la investigación Jurídica" Editorial Hammurabi- Chile, 2020.
2	Espinoza Ramos, Benji	Abogado por la Universidad San Martín de Porres (USMP); especializado en Derecho Penal, Derecho Procesal Penal, Derecho Constitucional y Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Profesor de Derecho Procesal Penal en la Universidad San Martín de Porres y en el Centro de Estudios Continuos de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Realizó una estancia académica en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Asimismo, se ha especializado en el Sistema Penal Acusatorio y en destrezas de Litigación Oral en la academia de litigación en la Universidad de California Western School of Law San Diego, USA, Puerto Rico, Colombia y Chile. Curso de Especialización en Derecho Internacional de los Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y Derecho Penal Internacional en la Washington College of Law – American University- Washington D.C., USA. Autor de los libros “Litigación Penal- Manual de aplicación práctica del proceso común” y “Aforismos Latinos y Sistema Penal”.
3	Castañeda Méndez, Juan Alberto	Especialista en Constitucionalismo Latinoamericano y Derechos Fundamentales por la PUCP; Egresado del curso especializado en metodología cualitativa socio legal por la PUCP; Especialista en Justicia Constitucional e Interpretación por la Universidad Castilla de La Mancha – España; Maestrante en Derechos Fundamentales por la Universidad Carlos III – Madrid; Ex Asesor Parlamentario (Constitución) en el Congreso de la República del Perú; Presidente del Instituto de Investigación Interdisciplinario Iberoamericano Apex Iuris.

4	Bermúdez Tapia, Manuel	<p>Experto en la Administración Pública en los tres Poderes del Estado: Coordinador Parlamentario en el Congreso de la República, Asesor en Ministerios y Organismos Públicos del Ejecutivo y funcionario y Asesor en entidades del Sistema de Impartición de Justicia. Docente Universitario a nivel de Postgrado en la AMAG, UNMSM, UPAO, UN Pedro Ruiz Gallo, UN Hermilio Valdizán, UN San Antonio Abad, ULADECH, Alas Peruanas. Profesor Investigador en la Universidad Privada San Juan Bautista. En el extranjero he participado como docente, investigador y conferencista en las Universidades Francisco Marroquín (Guatemala), FLACSO (Ecuador), Zulia (Venezuela), Talca (Chile), y Universidad de Buenos Aires, Universidad Católica, Lomas de Zamora y Morón en Argentina. Publico los libros: La Constitución a través de las sentencias del Tribunal Constitucional, El Código Penal, La constitucionalización del Derecho de Familia, Los derechos lingüísticos, El caso Fujimori: análisis y comentarios, entre otros. Es colaborador habitual en RAE Jurisprudencia y Gaceta Jurídica donde ha publicado artículos e investigaciones en diferentes especialidades y en el extranjero ha publicado en Chile, Argentina, España, Suiza, México, Ecuador, Colombia.</p>
5	Cabrera Suarez, Roberto	<p>Abogado, maestro en Gestión Pública, Maestría en Derecho Constitucional y Derechos Humanos y Doctorando en Derecho. Cursó estudios en Justicia por la Universidad de Harvard, Estados Unidos, y Máster en Derechos Fundamentales por la Universidad Carlos III de Madrid, España. Árbitro en derecho, Conciliador Extrajudicial acreditado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú, adscrito al Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque y adscrito como miembro honorario al Ilustre Colegio de Abogados de Tacna. Actualmente se desempeña como vicepresidente de la Comisión Adscrita a la Oficina Regional de Indecopi San Martín y como director de la Escuela de Derecho de la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto. Es profesor de Derecho Constitucional y Teoría General del Estado, Profesor Visitante de la Universidad Autónoma de Nuevo León, México y Universidad de Ciencias de la Seguridad, México</p>

3.5.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

❖ Técnicas

Las técnicas como tal son las herramientas mediante el cual el investigador podrá obtener información relevante para su estudio (Quispe & Sánchez, 2011) en relación a lo manifestado, la investigación comprendió entrevista a expertos y un análisis exhaustivo a los documentos proporcionados por el Instituto Nacional Penitenciario de la ciudad de Moyobamba.

❖ Instrumentos

Con relación a los instrumentos en la investigación se contó con entrevistas semi estructuradas y guía de análisis documental que representa una forma práctica y funcional para la selección de las ideas relevantes de un documento a fin de expresar su contenido sin ambigüedades de información e identificar los puntos de acceso de evidencias documentales. (Managua, 2020).

(Hernández, Fernández y Baptista 2014), manifestaron que en la investigación cualitativa la recolección y el análisis ocurren paralelamente, el análisis no es estándar porque cada investigación requiere de un esquema propio de análisis particular; en la recolección de datos, la acción esencial consiste en que se recibirá datos no estructurados, a los cuales se les dio una estructura.

Existe acercamiento al análisis cualitativo, de acuerdo con el diseño o marco referencial seleccionado, estudio de casos, su fundamento radica en el interaccionismo simbólico y sus tres premisas básicas: La acción o comportamiento en base al significado de las cosas para la persona, el significado de las cosas derivado de la interacción social con los otros, la transformación de significados a través de procesos interpretativos.

En el presente caso se analizaron las entrevistas y los análisis de documentos con origen institucional (INPE), legislaciones comparadas, y, jurisprudenciales, por último, en la presente investigación se desarrollará unas propuestas de modificatoria de la Directiva N° 007-2018-INPE-DTP - Decreto Legislativo N° 1343.

El estudio cabe precisar que se ha contado con el análisis de validez y confiabilidad de acuerdo con el juicio de expertos que analizaron la consistencia interna del constructo de los ítems de cada categoría.

3.6. Procedimiento

El modo de recojo o recolección de información que se utilizó ha sido el instrumental, recogiendo información documental del Derecho laboral de los internos del penal de Moyobamba a través de expedientes remitidos por parte del Instituto Nacional Penitenciario – Moyobamba, asimismo jurisprudencia relevante acerca del tema, siendo analizadas conforme los objetivos de la investigación. A través de la entrevista se recogió información directa de los cinco especialistas- quienes nos demostraron amplio conocimiento respecto al tema investigativo; con esto brindando información necesaria para la presente investigación. Para que la investigación sea contrastable, creíble y aceptada por otros investigadores, se debe demostrar que se siguió determinados procedimientos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Para la entrevista se ha utilizado la plataforma Zoom para video conferencias; recogiéndose resultados cualitativos en relación a las opiniones de los entrevistados, expertos en relación al tema, con amplia experiencia, cumpliendo con el paradigma socio-crítico, obteniéndose respuestas objetivas, espontáneas y voluntarias.

3.7. Rigor Científico

Es el estudio que se asegura toda vez que el mismo asume una perspectiva teórica-práctica descriptiva del fenómeno del ejercicio del derecho laboral y el efecto que esta tiene en el rol socializador y rehabilitador de los internos. Se presentan referencias confiables y oficiales de nivel jurídico, procesal e histórico, respaldado por citas teóricas y conceptuales que permiten comprender, analizar y explicar el objeto de estudio.

3.8. Método de Análisis de la Información

El procedimiento de análisis en la indagación obtenida se pautaron varias fases, cuales se precisan a continuación:

- Se entrevistó a expertos en la materia, ello con el fin de obtener información diversificada, posturas encontradas y cruzar criterios de

análisis del mismo fenómeno de la corrupción desde diferentes aristas.

- Toda la información fue analizada siguiendo el método hermenéutico, comparativo y descriptivo a fin de obtener resultados precisos que conlleven a planteamientos objetivos y válidos.

3.9. Aspectos Éticos

El estudio ha contado con la aprobación libre e informado de los individuos que han intervenido y facilitado información. Los participantes son personas ligadas directamente al problema de investigación lo cual ha permitido que nos aseguraremos de que la información sea confiable y válida.

La investigación consideró diversos elementos en que respetó criterios éticos para su elaboración, dentro de las cuales se tomó énfasis en la confidencialidad de la información suministrada, a fin de evitar perjuicio posterior como evitar sesgos de información, de igual manera los entrevistados brindaron su consentimiento para participar en la presente investigación, se consideró el íntegro respeto por la metodología de la Universidad y lo establecido según la Norma APA 7ma edición a fin de que puedan cumplir con lo solicitado.

IV. RESULTADOS

De acuerdo al presente punto, resulta de mucha importancia destacar la documentación obtenida y con ello realizando el análisis respectivo para lograr los resultados en la presente investigación. Asimismo, las respuestas de cada uno de los expertos que fueron obtenidos a través de la entrevista realizada, siendo desarrollado de manera integral. Es importante mencionar que cada respuesta obtenida significa el soporte fundamental que sostuvo cada pregunta de la entrevista, los mismos que fueron trasados y evaluados de manera conducente de acuerdo a nuestros objetivos tanto generales como específicos, así como también de nuestras dos variables de estudio

- ***Objetivo General: Analizar de qué manera el Derecho laboral de los internos del penal de Moyobamba se complementa a la luz del enfoque de los Derechos Humanos 2020.***

De acuerdo al objetivo planteado se obtuvo los resultados mediante los documentos – expedientes que fueron proporcionados a través del Instituto nacional Penitenciario de la ciudad de Moyobamba, dando razón a los siguientes:

Que, de la Resolución Directoral N° 062-2019-INPE/12 de fecha 10 de Mayo del 2019 que tiene como objetivo aprobar el desarrollo de actividades ad honorem y con ello fomentar actividades productivas en los internos de los centros penitenciarios; esta condición o modalidad especial de trabajo de los internos; sin embargo, para que los mismos puedan postular y ostentar esta condición, deben de haber sido condenados a una pena máxima de ocho (08) años y estar purgando la misma por más de seis (06) meses tras haber ingresado al establecimiento penitenciario; en este sentido, se debe precisar que la condición de este tipo de labora como máxima por dos (02) años. Los solicitantes o aspirantes a esta condición, deberán llenar una forma con sus datos personales, el trabajo que desempeñaban antes, tras ello, cada evaluación se finalizará o se emitirá un informe bajo la condición de “Aprobado” o “Desaprobado”; de ser el caso de incurrir en la segunda

denominación, se remitirá los actuados al área usuaria para los fines pertinentes a la causa. Tras aprobar la fase de Selección y Requerimiento, el interno tendrá que pasar por el examen de evaluación psicológica, ello con el fin generar convicción de que se encuentra apto y no desempeñara actitudes contrarias a la norma que lo llevaron a su condición de interno y, que las labores que desempeñe como ad honorem mantendrá dicha denominación desde la base de la sensatez y buena conducta; así mismo, deberá ser evaluado de manera social, esto con el fin de poder desentrañar las actitudes que tiene en el desarrollo actitudinal, habilidades y modales con otros internos y los propios miembros del Instituto Nacional Penitenciario, ello con el fin de comprender si su desempeño podrá ir de acorde al de los demás que se encuentren bajo la condición de ad honorem; como última prueba deberá pasar por una evaluación médica, en el sentido de acreditar su buen estado salud y que los trabajos o actividades que desempeñe con posterioridad no repercutan de forma negativa en el sistema biológico de su cuerpo y, que por la misma no resulte un foco infeccioso para otros internos poniendo en riesgo no solo su subsistencia sino, también de la población del centro penitenciario. Posterior a la aprobación de los exámenes mencionados se constituirá los documentos actuados a una nueva evaluación de acuerdo al tipo de trabajo que haya solicitado según sus afines; la misma resulta diligenciada por el Órgano Técnico de Tratamiento y tras este acto, emitirá un acta con la decisión adoptada y el trabajo designado al solicitante ya denominado ad honorem, seguidamente se registra al interno en el Libro de Planilla de Control Laboral de Trabajo bajo la condición materia de lo expresado en el cuerpo del documento comprendido de fecha 10 de Mayo del 2019; los internos son evaluados por el Coordinador de Gestión Laboral. En esas líneas cabe mencionar que la repercusión en los internos, se da de manera positiva, ya que coadyuva a su rehabilitación como personas, fomentando el trabajo honesto y, en ciertos casos quizás trasladar este como un beneficio de la pena en el sentido de que no se le considere como al momento de su juzgamiento y, que podrá ser reinsertado a la sociedad sin el ánimo que volverá a reincidir en actos delictivos que atañen el ordenamiento jurídico que inicialmente fue el que los condenó.

Que, de la Resolución de la Presidencia de la Comisión Reorganizadora N° 268-96-INPE-CR-P de fecha 06 de Septiembre del 1996, documento normativo que como finalidad busca cautelar el empleo y entrega mediante distribución de máquinas, herramientas, indumentaria, volantes y documentos pertinentes para fomentar los servicios de educación y trabajo en los centros de reclusión a cargo del INPE, se debe mencionar que la indumentaria se adquiere a base de donaciones a la institución o delegados por la misma vía mediando el Estado, siendo para ello su objetivo directriz compartido con su objetivo respecto a la cautela y cuidado de la indumentaria pero extendida este hecho al uso que se le da por parte de los internos al desempeñar sus actividades. Para tales efectos que el Instituto Nacional Penitenciario dispondrá de sus bienes muebles e inmuebles para los fines de la mencionada Resolución en pro del tratamiento de los internos, pero es imperativo que dicha indumentaria y bienes sean inventariados a fin de generar un control de los mismos.

Respecto a la Cautela, desde la recepción y entrega de los bienes, estos se encontrarán custodiados por los Jefes de Trabajo, los Directores de CEOs o en su defecto lo encargados de las Unidades de Trabajo, para la entrega y recepción de los bienes a su cargo, se realizará un inventario de lo que se entregó y lo recibido para fomentar transparencia y buen desarrollo de la administración pública, documentos en lo que deberá obrar el sello del Área encargada de Almacén y Patrimonial o en su defecto del Director o Administrador del Establecimiento, en el caso de la entrega de cargo custodio de los bienes de la administración pública referidos al ámbito penitenciario, se deberá expedir un inventario de las máquinas y herramientas existentes así como de archivos y documentación; de darse el supuesto insólito que un servidor se negará a esta parte de su función como tal, será sancionado de acuerdo a la normativa 276. Ya habiéndose realizado este acto, los encargados deberán rendir cada tres meses de los bienes que han sido adheridos a sus funciones, bienes nuevos o en su defecto de los que por el uso y tiempo se han venido deteriorando al grado de volverse obsoletos con información a la Unidad de Control Patrimonial.

Respecto al Uso, los bienes, serán de uso exclusivo de los internos, para tales efectos cualquier autoridad, sin autorización expresa y previa podrá disponer de los mismos, de deteriorarse el bien deberá ponerse de conocimiento inmediato al Área de Almacén y Patrimonial para disponerse la reparación mediante la administración y, al tratarse de documentación, será imperativo su cuidado mediando su no desaparición; desde esta perspectiva, el desplazamiento y distribución de los bienes se hará de acuerdo a la infraestructura de acuerdo a los requerimientos y trabajos desempeñado teniendo en cuenta las necesidades y capacidad de estos internos. En ese sentido, los reclusos que dispongan de estos bienes tienen el deber de cautelarlos conforme lo dispuesto en la normatividad, lo que coadyuva al control de los bienes y, repercutirá en ellos al punto de poder desempeñar actividades mediando su uso, con lo que se fomentará una mejor aplicación de pena privativa de libertad en pro de una mejor sociedad y reinsertar a un interno que no cometerá dichos actos ilícitos nuevamente generando beneficio a la sociedad y denotando una buena administración de justicia penal.

Que, la Resolución Presidencial Instituto Nacional Penitenciario N° 044-2018-INPE/P de fecha 02 de Marzo del 2018 que aprueba la Directiva “Gestión de Economatos en Establecimientos Penitenciarios” DI-004-2018-INPEDTP, tiene como objetivo principal estipular la adecuada regulación a fin de disponer el funcionamiento y cierre total de las unidades económicas, ello con en pro de que éstas últimas se encuentren debidamente conformadas en espacios específicos del INPE y se pueda comercializar materia que coadyuve a la reformatión de los internos; el economato son establecimientos que desarrollan actividades de índole comercial dentro del INPE brindando productos que se encuentran admitidos dentro del establecimiento a los internos; se comprende por su autorización que es el permiso del Instituto Nacional Penitenciario en un horario establecido con control de los productos vendidos e ingresados al centro de reclusión, en ese sentido de incumplir la normatividad, se llegará a la segunda fase, de cierre que se fomenta por la falta al reglamento y obligaciones establecidas a quien está a cargo del economato. El desempeñarse dentro de este pequeño espacio de negocio en los centros penitenciarios, le permiten al interno acceder a la redención de su

pena interpuesta por el a quo encargado de la causa; asimismo, la entidad penitenciaria, deberá habilitar un ambiente óptimo para el desarrollo de la actividad económica, sin embargo deberá regirse o atenderse en consideración de que el espacio no ponga en peligro la seguridad de los internos y tampoco les impida el libre tránsito, sumado a ello deberá tener servicios básicos y atendiendo el número de población carcelaria; como otro disponer de días y horarios de trabajo estables que comúnmente se extienden desde las 08:00 a.m – 17:00 p.m. Como elementos necesarios para su funcionamiento, dentro de los requisitos de atención deberán contar con personal idóneo y apto desde la base de su estado de salud quienes no deberán tener alguna enfermedad contagiosa, su certificado deberá ser renovada cada seis meses tras su expedición, de groso modo deberán prestar uso de los bienes de la entidad penitenciaria y estar sometidos a la fiscalización del Área de Trabajo, los productos que en estos se comercialicen deberán ser autorizados por el INPE y encontrarse apto para el consumo humano y estos no deberán ser adquiridos mediante pago monetario por parte de los internos o agentes de la institución, refiriendo las condiciones salubres el ambiente y lugar conjuntamente los utensilios, deberán ser bajo capacidad de uso por personas y condiciones humanas; con respecto a los precios de economato serán de acorde al precio al que se distribuye fuera de las instalaciones del centro de reclusión; el control de ingreso y comercialización será dos veces por semana y sujeto al horario de funcionamiento del economato con un plazo no menor de 48 horas haberse solicitado el abastecimiento por parte del interno y el proceso para su entrega dentro de las instalaciones deberá seguir las reglas impuestas por el INPE. De suscitarse el cierre de este pequeño establecimiento dependiente del local penitenciario, se hará efecto por incumplimiento de alguna obligación interpuesta como la de no comercializar objetos ilícitos o prohibidos entre otros. Esta figura resulta beneficiosa para el interno que se desempeñe en la atención del economato, ya que accede a una redención de su pena por esta función, aunado a ello, adquiere habilidades de comercialización y aprende el uso de la inmobiliaria del Estado, en ese sentido, se estaría afianzando el fin resocializador, reeducador y que al cumplir su condena buscará una forma ilícita y de acuerdo a ley para

generar su patrimonio y presuponer un beneficio a la sociedad y, no todo lo contrario.

Que, la Resolución Presidencial Instituto Nacional Penitenciario N° 078-2019-INPE/P de fecha 26 de Marzo del 2019, que aprueba la Directiva “Gestión de Desarrollo Laboral” DI-002-2019-INPEDTP Dirección de Tratamiento Penitenciario, tiene como objeto principal determinar directrices para desarrollar actividades dentro del establecimiento penitenciario a fin de equilibrar el accionar del personal destacado en el Área de Trabajo a nivel nacional con la finalidad de parametrar de acciones que promuevan y coadyuven a la rehabilitación de los internos. Para tales efectos y se admita el interno a trabajo penitenciario, dependerá de la disposición de los espacios en lo que se preste el servicio de acuerdo al personal de control que gestionará el orden durante el horario laboral, se deberá cursar una solicitud mediando sus datos personales y la información que requiera la proforma, tras su admisión, será inscrito en el Libro de Registro de Trabajo, en ese orden, el interno iniciará sus labores el primer día hábil del mes siguiente de su inscripción, durante su tiempo laborando, deberá registrar su asistencia mediante los cuadernos de control laboral, su horario laboral será de 08 horas diarias de lunes a viernes en jornada administrativa y, de 04 horas laboral por día; las causales de retiro y perdida del beneficio laboral de interno, podrá darse cuando falte por tres días consecutivos a su estación de trabajo, sanción aisladora dictada por consejo, no cumpla con el pago mensual de dos meses consecutivos del 10%, es necesario mencionar que de incurrir en despedido por cero días de asistencia, el interno no podrá desempeñarse en áreas de trabajo por el lapso de un año. Respecto a la recaudación de por el trabajo desempeñado en el establecimiento penitenciario, se realizarán dentro de los 05 días hábiles del mes siguiente de trabajo que desempeñen los internos, así mismo, por su trabajo, ellos emitirán recibos con la retención del 10% del valor total de acuerdo al monto de la producción; en el supuesto que los ingresos de los internos sean iguales o mayores a la remuneración mínima vital vigente pero equivalente al 40% de este monto. El certificado laboral por el computo de plazo vigente, serán expedidas únicamente por el Consejo Técnico Penitenciario, hecho que se extiende a la constancia de trabajo. De

presentarse el caso de pagos atrasados se hará efectivo para aquello que lo hayan registrado en libro correspondiente y se podrá disponer el pago en los meses de abril y octubre. El trabajo del interno ad honorem y ayudante de cocina seguirá el mismo procedimiento para desarrollar actividades en la cocina del establecimiento penitenciario; la empresa que de igual forma contrate dichos servicios realizará el vínculo laboral con el mismo interno bajo mediante libertad de contratar y libertar contractual. Se admite la comercialización de productos elaborados por los propios internos, siempre y cuando estos reúnan una serie de requisitos comprendidos por el precio, diseños, modelos, calidad, acabado y presentación; al ser vendidos por medio de la institución penitenciará en sus bazares, el dinero será entregado a los internos. La relevancia de esta normatividad en la población carcelaria versa sobre el interés y fomentar la administración de la justicia penal desde la base de los derechos humanos reconocidos nacional e internacionalmente avocados a la reeducación, reinserción y demás fines de la pena, pero ello desde el enfoque de los derechos fundamentales y, el fin supremo del origen del derecho como medio de regularización de la conducta de las personas en sociedad.

Que, la Resolución Directoral N° 084-2019-INPE/12, con fecha 18 de junio del 2019, que aprueba el Procedimiento de Admisión del Interno a Trabajo Penitenciario, Expedición de Constancia de Trabajo, Expedición de Constancia Laboral; el objetivo es fomentar en los colaboradores el proceso para incorporar al interno en el ámbito laboral. La instrucción del trabajo debe ser difundida mediante charlas a cada pabellón para acuñar la idea e intención de que los internos realicen actividades laborales productivas, sobre la recepción de solicitudes se realiza antes la Gestión Laboral, quienes las reciben y posteriormente se cursa notificación al interno sobre la respuesta o incumplimiento de algún requerimiento; evaluación del interno será bajo el término de “no tiene impedimento” o “tiene impedimento”, posterior a su aceptación, se debe evaluar la disponibilidad de los talleres de producción, actividades o servicios de esa índole, el interno es evaluado para poder ingresar a esta instalación bajo la denominación de “favorable”; la etapa de inducción, va de acuerdo en el conocimiento de los internos sobre las normas

que deben seguir para desarrollar las actividades comerciales dentro de los talleres de la institución penitenciaria. Para este proyecto en pro de la mejor de los internos, se publicará un cuadro con los seleccionados, aprobados para integrar el programa; en el supuesto de que no existan vacantes para la actividad a la que postuló el interno, bajo evaluación, se podrá admitir otro tipo de actividad. Los formatos que se emplearan para desarrollar este plan de acción, son el formato de difusión de actividades laborales, que como fin tiene, llevar un registro de aquellos internos que fueron informados mediante charlas de estos programas que fomentan la mejor reinserción y reeducación de los mencionados; formato de solicitud mediante la cual se podrá iniciar el trámite sobre la presente solo con quienes se encuentren realmente interesados en intervenir en ello; Formato de evaluación de actividades productivas que acreditará la capacidad en el ámbito social, psicológico y de salud del postulante para ser aceptado; Formato de informe de evaluación de actividades individuales y grupales con lo que se hará un seguimiento sobre el desempeño del interno en la actividad asignada; Formato de registro de notificación que será empleado para genera constancia oficial de los internos que han sido notificados válidamente con los actos emanados del procedimiento; Formato de libro de registro de trabajo, mediante el cual se podrá tener la relación de quien se encuentra aptos para la etapa de inducción y solo les resta desempeñar labores; Formato de asistencia a etapa de inducción, empleado para obtener el empadronamiento de los internos que han sido adoctrinados en la aplicación de normas regentes para el desempeño de sus funciones en los talleres. El procedimiento para esta figura se realizará como cualquier acto administrativo que se encuentra descrito en el ínterin del presente párrafo; es muy pertinente mencionar que tras estas actividades se podrá emitir un certificado de cómputo laboral. Desde estas líneas se comprende que el aporte a los internos que se adhieren al programa se funda en pro de los derechos fundamentales desde obviamente los fines de la pena en pro de que los internos se rehabiliten, reeduquen y puedan reinsertarse en mayor tiempo tras cumplida su pena privativa de libertad, siendo que, desde esto, la promoción, aprobación de estos programas, presuponen una mejora

en el sistema penitenciario y el ordenamiento jurídico enfocados un mundo de bienestar.

Para la entrevista se ha utilizado la plataforma Zoom para video conferencias; recogiendo resultados cualitativos en relación a las opiniones de los entrevistados, en relación al tema, con amplia experiencia, cumpliendo con el paradigma socio-crítico, obteniéndose respuestas objetivas, espontáneas y voluntarias. La guía de entrevista fue realizada en base a preguntas del objetivo general y objetivos específicos, obteniendo lo siguiente:

❖ **Objetivo General**

En relación a ello, de acuerdo al **Doctor Benji Espinoza Ramos**, con respecto a la pregunta:

1. ¿En qué consiste la normativa que protege y fomenta el derecho al trabajo en las personas privadas de libertad?

Consiste en brindar u otorgar la oportunidad a las personas que se encuentran privadas de su libertad, de ejercer sus otros derechos, pero con algunas restricciones que deben ser cumplidos.

2. ¿Según la normativa indicada cuales son los requisitos que deben presentar los internos para ser beneficiario del derecho al trabajo?

Efectivamente, los requisitos son diversos esto con la finalidad de que los internos puedan solicitar beneficios y ser parte dentro de las labores en los centros penitenciarios, para ello puedan socializarse y de esa manera contribuir al sano resarcimiento dentro de la sociedad, con mucha más oportunidad en la vida. 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.

Asimismo, el **Doctor Juan Carlos Mas Guivin**, responde mediante la fundamentación siguiente:

1. ¿En qué consiste la normativa que protege y fomenta el derecho al trabajo en las personas privadas de libertad?

Consiste básicamente en que los internos puedan acceder y ejercer el derecho constitucional a un trabajo digno mientras se encuentran en proceso de resocialización.

2. ¿Según la normativa indicada cuales son los requisitos que deben presentar los internos para ser beneficiario del derecho al trabajo?

Son las siguientes:

- a.- No debe tener carácter aflictivo, denigrante o ser impuesto como medida disciplinaria, sino en condiciones de igualdad y sin discriminación.
- b.- Tener carácter formativo, incentivando hábitos laborales, para su reinserción socio-laboral.
- c.- Debe ser organizado y programado de acuerdo a la ubicación geográfica del establecimiento penitenciario o medio libre, la demanda del mercado laboral y posibilidad de la administración penitenciaria.
- d.- Debe ser retribuido, de acuerdo a las modalidades contractuales, establecidas en el presente Decreto Legislativo N° 1343.

Por otra parte, el **Doctor Juan Alberto Castañeda Méndez**, responde las siguientes preguntas, en función a lo siguiente:

1. ¿En qué consiste la normativa que protege y fomenta el derecho al trabajo en las personas privadas de libertad?

En la actualidad el tratamiento en los establecimientos penitenciarios y de medio libre no contribuyen con la reinserción socio-laboral de la población penitenciaria, debido entre otros factores, al mínimo fomento de actividades productivas, la escasa capacitación, la ausencia de mecanismos de comercialización de productos, el hacinamiento y la inexistencia de herramientas que coadyuven en el tratamiento post penitenciario; lo que trae como consecuencia que más de la mitad de la población penitenciaria no trabaje ni estudie, propiciando el incremento del índice de reincidencia delictiva y se ponga en riesgo a la seguridad ciudadana.

2. ¿Según la normativa indicada cuales son los requisitos que deben presentar los internos para ser beneficiario del derecho al trabajo?

Los beneficios penitenciarios son mecanismos que promueven la resocialización del privado de libertad a través de su participación en actividades laborales, educativas, y los servicios psicológicos, legales y sociales que ofrece la administración penitenciaria, dentro de los requisitos para llevar dicho beneficio son Examen Psicológico, y sentencia de conformidad.

Asimismo, el **Doctor Manuel Bermúdez Tapia**, se obtuvo como resultado de la siguiente manera:

1. ¿En qué consiste la normativa que protege y fomenta el derecho al trabajo en las personas privadas de libertad?

Generalmente la normatividad radica en dar protección fundamental al interno en función a los temas de trabajo, persistir fundamentada mente con base legal. La persona privada de su libertad también tiene derecho esencial para trabajar respetuosamente entre todos.

2. ¿Según la normativa indicada cuales son los requisitos que deben presentar los internos para ser beneficiario del derecho al trabajo?

De acuerdo a lo estudiado y analizado en base al decreto legislativo los requisitos son los siguientes:

- a.- No debe tener carácter aflictivo, denigrante o ser impuesto como medida disciplinaria, sino en condiciones de igualdad y sin discriminación.
- b.- Tener carácter formativo, incentivando hábitos laborales, para su reinserción socio-laboral.
- c.- Debe ser organizado y programado de acuerdo a la ubicación geográfica del establecimiento penitenciario o medio libre, la demanda del mercado laboral y posibilidad de la administración penitenciaria.
- d.- Debe ser retribuido, de acuerdo a las modalidades contractuales, establecidas en el presente Decreto Legislativo N° 1343.

Por último, el letrado consultado en la investigación, **Doctor Roberto Cabrera Suarez**, manifestó lo siguiente:

1. ¿En qué consiste la normativa que protege y fomenta el derecho al trabajo en las personas privadas de libertad?

Libertad de trabajo y contratación. El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar si no mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado.

2. ¿Según la normativa indicada cuales son los requisitos que deben presentar los internos para ser beneficiario del derecho al trabajo?

De acuerdo a la normatividad, estos son los siguientes:

- a.- No debe tener carácter aflictivo, denigrante o ser impuesto como medida disciplinaria, sino en condiciones de igualdad y sin discriminación.
- b.- Tener carácter formativo, incentivando hábitos laborales, para su reinserción socio-laboral.
- c.- Debe ser organizado y programado de acuerdo a la ubicación geográfica del establecimiento penitenciario o medio libre, la demanda del mercado laboral y posibilidad de la administración penitenciaria.
- d.- Debe ser retribuido, de acuerdo a las modalidades contractuales, establecidas en el presente Decreto Legislativo N° 1343.

Interpretación de los resultados en base al objetivo general aplicado a través de la guía de entrevista: De acuerdo al análisis realizado es importante manifestar que los beneficios penitenciarios son mecanismos que promueven la resocialización del privado de libertad a través de su participación en actividades laborales, educativas, y los servicios psicológicos, legales y sociales que ofrece la administración penitenciaria. Conviene precisar que la normatividad debe cumplirse en totalidad por las autoridades y no verse afectado en sus derechos fundamentales los internos. La resocialización es el factor principal para que todo interno pueda integrarse nuevamente a la sociedad.

- ❖ ***Primer objetivo específico: Estudiar de manera integral el Derecho laboral de los internos.***

Con respecto al primer objetivo específico realizando las preguntas en base a ello, el **Doctor Benji Espinoza Ramos**, menciona los siguiente:

3. ¿Quiénes integran la comisión de evaluación de solicitudes presentadas por los internos?

Los administradores penitenciarios, dentro del cual, la oficina principal es la llamada “medio libre” encargado de remitir toda la documentación a la jefatura de administración del INPE.

4. ¿Qué criterios toma en cuenta la comisión evaluadora para que los internos puedan acceder a los trabajos disponibles?

El comportamiento del interno solicitando, la categoría y las necesidades que poseen entre ellos está la labor que desempeña dentro del centro penitenciario, si el interno se dedica a estudiar dentro del mismo todo ello siendo evaluado de manera general por parte de los encargados.

En relación al **Doctor Juan Carlos Mas Guivin**, respondió en base a las preguntas en mención al primer objetivo específico, lo siguiente:

3. ¿Quiénes integran la comisión de evaluación de solicitudes presentadas por los internos?

El Instituto Nacional Penitenciario conjuntamente con las instituciones estatales descritas en el artículo 12 del Decreto Legislativo N° 1343, siendo esto los encargados para realizar las evaluaciones pertinentes y gran persistencia a las solicitudes expuestas por el interno.

4. ¿Qué criterios toma en cuenta la comisión evaluadora para que los internos puedan acceder a los trabajos disponibles?

Corroborar la conducta del interno, puesto que resultaría un peligro potencial si le permitiera el acceso a ciertas herramientas o útiles para el desarrollo de dichos trabajos.

Por otra parte, para el **Doctor Juan Castañeda Méndez**, refiere lo siguiente:

3. ¿Quiénes integran la comisión de evaluación de solicitudes presentadas por los internos?

La oficina de medio libre es en dicho lugar se presentan las solicitudes, prestación de servicios comunitarios, limitación de días libres, suspensión de

la ejecución de la pena, reserva del fallo condenatorio, vigilancia electrónica personal, liberación condicional y semi libertad

4. ¿Qué criterios toma en cuenta la comisión evaluadora para que los internos puedan acceder a los trabajos disponibles?

La primera condición es ver el estado del interno en el grado de peligrosidad y el tipo de delito que cometió para poder analizar si cuenta con beneficios penitenciarios, posterior a ello el análisis médico y psicológico del mismo. Todo esto es realmente esencial para dar con la veracidad de las solicitudes realizados por los internos.

Asimismo, el letrado **Doctor Manuel Bermúdez Tapia**, se obtuvo como resultado de la siguiente manera:

3. ¿Quiénes integran la comisión de evaluación de solicitudes presentadas por los internos?

La integran la oficina evaluadora de solicitudes de revisión de penas de los centros penitenciarios, no obstante, también existe otra oficina que forma parte de la evaluación de solicitudes realizadas por el interno. Se debe indicar que la oficina de medio libre también es parte de la evolución puesto que en ello se encuentra personal capacitado en analizar temas de libertad del interno.

4. ¿Qué criterios toma en cuenta la comisión evaluadora para que los internos puedan acceder a los trabajos disponibles?

Los criterios son muchos, pero debemos centrar que la evaluación de las solicitudes es de carácter excepcional, por ello la evaluación puede tratarse de diferentes aspectos, según sea el caso de cada interno, es decir, el delito por la cual está siendo procesado y privado de su libertad.

Por último, el letrado consultado en la investigación, **Doctor Roberto Cabrera Suarez**, manifestó lo siguiente:

3. ¿Quiénes integran la comisión de evaluación de solicitudes presentadas por los internos?

La dirección de tratamiento penitenciario y las instituciones estatales descritas en el artículo 12 del Decreto Legislativo N° 1343 encargados de velar por el cumplimiento de las solicitudes realizadas por los internos para que con ello

pueda ser evaluada de forma pertinente por las autoridades y ver la posibilidad de emitir documentación sea de forma “positiva o negativa” para el interno.

4. ¿Qué criterios toma en cuenta la comisión evaluadora para que los internos puedan acceder a los trabajos disponibles?

Los criterios que toman en cuenta la comisión son los antecedentes del interno si existe reincidencia o habitualidad, el delito por el cual fue sentenciado y el comportamiento que el interno tiene dentro del penal.

Interpretación de los resultados en base al primer objetivo específico aplicado a través de la guía de entrevista:

El derecho de los internos desde todos los aspectos no son respetados ni mucho menos valorado por la institución encargada, es por ello que se puede observar vulneración a los derechos fundamentales. Asimismo, la supervisión de la normativa nacional que protege y fomenta el derecho al trabajo de las personas privadas de libertad no son realmente adecuada, por lo que se puede deducir y llegar a la conclusión de que existe grandes vacíos dentro del mismo; ante esto se debe tomar medidas necesarias entre el Instituto Nacional Penitenciario y el Ministerio de Justicia para brindar las garantías respectivas de la normatividad, modificar el área encargada de realizar la evaluación de las solicitudes con profesionales aptos para brindar una correcta supervisión en todos los centros penitenciarios.

❖ Segundo objetivo específico: Analizar los sistemas penales latinoamericanos sobre el derecho laboral de los internos.

En este apartado, se tiene como resultado en base a las respuestas de los profesionales conocedores del tema partiendo desde el análisis de los sistemas penales en Latinoamérica, ante esto, el **Doctor Benji Espinoza Ramos**, manifiesta lo siguiente:

5. De los reglamentos que regula el derecho al trabajo de los internos ¿opine si considera que dicho reglamento es suficiente para la protección del derecho al trabajo?

Desde mi punto de vista sí, es un mecanismo elemental que brinda oportunidad para toda la población penitenciaria y con ello desenvolverse y hacer uso de los derechos que les queda, sin embargo, viendo desde el plano internacional se puede manifestar que la regulación al trabajo en los penales es en ocasiones de gran problema, puesto que la normatividad no regula correctamente.

6. ¿De la totalidad de la población carcelaria del penal de Moyobamba, cuantos solicitan tener acceso al derecho al trabajo y qué facilidades se otorgan con la obtención del mismo?

Se podría decir que todos los internos lo solicitan, con la finalidad de que a largo plazo pueda obtener algún beneficio durante las horas y días laborados siendo esto como principal- su libertad individual.

Por otra parte, el **Doctor Juan Carlos Mas Guivin**, manifestó en relación a sus preguntas, lo siguiente:

5. De los reglamentos que regula el derecho al trabajo de los internos ¿opine si considera que dicho reglamento es suficiente para la protección del derecho al trabajo?

La existencia de cuerpos normativos reguladores en las instituciones es elemental dentro de ellos está el reglamento penitenciario que en pocas palabras es “garantizar la vida del interno” y de los agentes penitenciarios, es importante que los documentos legales tengan las condiciones necesarias para brindar efectividad en la sociedad, respetando la primacía de nuestra carta magna.

6. ¿De la totalidad de la población carcelaria del penal de Moyobamba, cuantos solicitan tener acceso al derecho al trabajo y qué facilidades se otorgan con la obtención del mismo?

Menos del 20% de la población carcelaria, ello debido a que los internos no le dan la importancia necesaria a desarrollar este tipo de habilidades y/o fomentar el derecho al trabajo, mismo que tras purgar su condena, sería muy satisfactorio para los mismos.

Asimismo, el **Doctor Juan Alberto Castañeda Méndez**, se obtuvo como respuestas los siguientes:

5. De los reglamentos que regula el derecho al trabajo de los internos ¿opine si considera que dicho reglamento es suficiente para la protección del derecho al trabajo?

Si, el reglamento es suficiente nuestro ordenamiento normativo regula la ejecución de las penas y el tratamiento legal de las personas internas en los establecimientos penitenciarios a través del Código de Ejecución Penal, aprobado por Decreto Legislativo N° 654, así como por su Reglamento publicado mediante Decreto Supremo N° 015-2003-JUS.

6. ¿De la totalidad de la población carcelaria del penal de Moyobamba, cuantos solicitan tener acceso al derecho al trabajo y qué facilidades se otorgan con la obtención del mismo?

Los internos tienen muchas facilidades como el tiempo para la elaboración del cuadernillo y el tiempo de espera para obtener sus sentencias expedidas por el poder judicial, además de tener dentro del penal áreas como lo son psicologías y médicas. Ante esto, se puede mencionar que el 59% de la población carcelaria solicitan la accesibilidad para laboral dentro del penal.

Asimismo, el prestigioso **Doctor Manuel Bermúdez Tapia**, se obtuvo como resultado de la siguiente manera:

5. De los reglamentos que regula el derecho al trabajo de los internos ¿opine si considera que dicho reglamento es suficiente para la protección del derecho al trabajo?

Desde mi punto de vista, considero que se debería profundizar la reglamentación de los centros penitenciarios y con esto desarrollar nuevas estrategias para la realización del derecho al trabajo de la población carcelaria, toda vez que durante muchos años los centros penitenciarios no cuentan con la capacidad idónea de mantener a internos que realmente buscan resocializar y por ende buscar nuevas oportunidades en la sociedad. Es realmente nefasto la administración de los centros penitenciarios y no solo hablando del Perú sino también a nivel Latinoamérica es un problema real y latente.

6. ¿De la totalidad de la población carcelaria del penal de Moyobamba, cuantos solicitan tener acceso al derecho al trabajo y qué facilidades se otorgan con la obtención del mismo?

La población carcelaria en el penal de la ciudad de Moyobamba está colapsada, es decir, sobre pasa el límite de internos del cual debe albergar dicho centro, la totalidad de estos se podría indicar que el 85 a 90% de internos solicitan a diario la forma de entrar a las áreas de trabajo sin embargo algunos de estos no son aceptados debido a su alta peligrosidad y de alguna u otra forma pueda perjudicar al resto de la población. Asimismo, la administración del INPE maneja listas de quienes lo conformar el área de trabajo.

Por último, el letrado consultado en la investigación, **Doctor Roberto Cabrera Suarez**, manifestó lo siguiente:

5. De los reglamentos que regula el derecho al trabajo de los internos ¿opine si considera que dicho reglamento es suficiente para la protección del derecho al trabajo?

A mi opinión las normativas en aplicación con respecto al trabajo están bien establecidas, de las cuales si se llegan al cumplimiento en el caso de redenciones de trabajo el interno podría solicitar los beneficios correspondientes.

6. ¿De la totalidad de la población carcelaria del penal de Moyobamba, cuantos solicitan tener acceso al derecho al trabajo y qué facilidades se otorgan con la obtención del mismo?

La población carcelaria de Moyobamba es muy basta de los cuales un 80% solicita sus beneficios penitenciarios, pero de los cuales muchos son denegados, se les otorga muchas facilidades e indicaciones, muchos no pueden obtener su libertad condicional o semilibertad, pero se le indica que si pueden obtener su redención.

Interpretación de los resultados en base al segundo objetivo específico aplicado a través de la guía de entrevista: Evaluar la existencia de una Reglamentación interna que proteja y fomente el derecho al trabajo de las personas privadas de la libertad es de suma importancia, sin embargo, las

autoridades competentes no realizan las coordinaciones pertinentes al caso, con esto no solo mencionamos la problemática en nuestro país sino también en todo Latinoamérica- un problema latente para las autoridades penitenciarias y el ministerio de Justicia- hasta el momento no realizan las modificaciones o cambios pertinentes para garantizar la vida y lo más importante los derechos de cada interno.

❖ ***Tercer objetivo específico: Estudiar los aportes del enfoque de los derechos humanos mediante los sistemas de justicia en nuestro país.***

Para el ***Doctor Juan Castañeda Méndez***, indica en relación al objetivo que:

7. ¿Se da cumplimiento en su totalidad el Reglamento que regula el derecho al trabajo, explique cómo se fomenta el mismo?

En los establecimientos penitenciarios se da el cumplimiento respectivo al reglamento de trabajo con el fin de hacer valer la redención de los internos siempre y cuando estos tengan ese beneficio carcelario, además de generar ingresos por ellos mismos al vender lo fabricado dentro del penal.

8. ¿Usted cree, que el Reglamento vigente que regula el derecho al trabajo debe ser derogado sí o no? ¿por qué?

Yo pienso que no debe ser derogado, puede ser modificado sí, porque el reglamento cumple un rol fundamental para todos los internos dentro del penal, puesto que están todos los parámetros para la elaboración del cuadernillo y las redenciones con respecto al trabajo.

Desde otra perspectiva, el ***Doctor Juan Carlos Mas Guivin***, indico a través de su respuesta los siguientes:

7. ¿Se da cumplimiento en su totalidad el Reglamento que regula el derecho al trabajo, explique cómo se fomenta el mismo?

Considero que sí, puesto que el interno para lograr acceder al área de trabajo cual sea el delito por cual está siendo procesado, debe de cursar su solicitud y esta seguir el trámite regular, siendo evaluada por el área respectiva- ello serán los encargados de admitir o no la solicitud del interno.

8. ¿Usted cree, que el Reglamento vigente que regula el derecho al trabajo debe ser derogado sí o no? ¿por qué?

No, debido a que la Ley y/o las regulaciones sean derogadas y, luego promulgarse una nueva, la razón de esta versa sobre que solo es cuestión de que la población y, más aún a la que se dirige el reglamento, la cumple y acate como tal.

Asimismo, el **Doctor Benji Espinoza Ramos**, estipula en concordancia al objetivo en mención y pregunta planteada, los siguientes:

7. ¿Se da cumplimiento en su totalidad el Reglamento que regula el derecho al trabajo, explique cómo se fomenta el mismo?

Considero que sí, dado que en la actualidad existe gran porcentaje de los internos que hacen uso de este derecho y hasta la fecha no se le ha negado a nadie la posibilidad de acudir a este gran beneficioso siempre y cuando hayan cumplido los requisitos planteados aunado a ello la infraestructura en lo que respecta al área de trabajo cumple a conformidad.

8. ¿Usted cree, que el Reglamento vigente que regula el derecho al trabajo debe ser derogado sí o no? ¿por qué?

No, dado que se está respaldando un derecho humano reconocido a nivel internacional que es el derecho individual de la persona; por tanto, debe encontrarse vigente y estar garantizado por Instituto Nacional Penitenciario para su fiel cumplimiento.

Por otra parte, el experto conocedor del tema, **Doctor Bermúdez Tapia**, respondió de manera puntual a las preguntas planteadas, siendo ello lo siguiente:

7. ¿Se da cumplimiento en su totalidad el Reglamento que regula el derecho al trabajo, explique cómo se fomenta el mismo?

Por supuesto que sí, sin embargo, debemos indicar que el reglamento al derecho al trabajo no cumple con las expectativas fundamentales y reales acerca del trabajo dentro de los centros penitenciarios. Debemos indicar que la normatividad debe regular de forma respetuosa los derechos individuales

de los internos, las autoridades deben realizar un análisis y evaluación exhaustiva con respecto a este tema fundamental.

8. ¿Usted cree, que el Reglamento vigente que regula el derecho al trabajo debe ser derogado sí o no? ¿por qué?

Debo indicar algo muy importante, la normatividad resulta de grandes vacíos, es decir, de lagunas legales, por lo que observando desde mi perspectiva la forma correcta sería la modificación total del reglamento, en base a los derechos humanos de las personas privadas de su libertad.

Desde otra idea, en base a las preguntas planteadas en funcionalidad del tercer objetivo específico, el **Doctor Roberto Cabrera Suarez**, respondió lo siguiente:

7. ¿Se da cumplimiento en su totalidad el Reglamento que regula el derecho al trabajo, explique cómo se fomenta el mismo?

En el contexto actual si se cumple la totalidad del reglamento que regula el trabajo, los internos del penal de Moyobamba solicitan sus redenciones con las horas y días trabajados para luego pasar la evaluación correspondiente y si es factible o viable la libertad del mismo.

8. ¿Usted cree, que el Reglamento vigente que regula el derecho al trabajo debe ser derogado sí o no? ¿por qué?

A mi parecer no, puesto que en la actualidad si se cumplen a cabalidad todas las solicitudes realizadas por el interno, con esto otorgando los beneficios penitenciarios oportuno, y sus redenciones conforme a lo establecido en el código de ejecución penal y el reglamento interno.

Interpretación de los resultados en base al tercer objetivo específico a través de la guía de entrevista:

Cuesta mucho analizar el cumplimiento del Reglamento interno del derecho al trabajo en los centros penitenciarios por ello se debería implementar nuevas formas de mecanismos para dar pronta solución en relación a los aportes a través de los derechos humanos es decir, se debe respetar los parámetros que dicta la normatividad no obstante, como bien se observó con las respuestas de los conocedores de tema, la normatividad debe ser modificado sea de manera total o parcial partiendo

como se mencionó- respetando los derechos de cada uno de los internos. Los sistemas de justicia también deben involucrarse de manera plena con estos temas, ya que se puede observar y analizar que no son tomados en cuenta de manera fundamental y real.

Con respecto a los resultados acerca de la validación de la propuesta.

Resultado siendo viable desde todos los aspectos de acuerdo a los dos (2) profesionales expertos por su calificación científico y teórico evaluando la forma en que fue realizado y estructurado conteniendo un análisis respectivo al Derecho de trabajo de los internos en los centros penitenciarios, ante ello resulta importante la emisión de la modificatoria de la normatividad – Decreto legislativo 1343, siendo muy indispensable para el ser humano privado de su libertad. Asimismo, es viable puesto que dicha propuesta está marcada en principio a algo elemental en la vida de la persona- los derechos individuales reconocidos a nivel internacional.

V. DISCUSIÓN

Para realizar un correcto desarrollo de nuestra investigación resulta muy importante realizar la descripción de la discusión considerando el análisis de documentos haciendo un análisis exegético y minucioso, como tal teniendo a nuestro objetivo general en analizar de qué manera el Derecho laboral de los internos del penal de Moyobamba se complementa a la luz del enfoque de los Derechos Humanos 2020.

En definitiva, tratando de justificar su necesidad de proteger el derecho al trabajo en el penal de Moyobamba. Por lo tanto, todas las personas detenidas en la prisión de Moyobamba tienen garantizado el acceso a bienes y servicios proporcionados por el estado sin discriminación, este estudio analiza el ordenamiento legal en el seno de la Constitución y protección internacional para una mejor comprensión del derecho al trabajo y evitar grave violación del derecho al trabajo decente. En Perú, el desarrollo y ejecución penal de los penales se rige por el Decreto Legislativo N° 132 publicado en el año 2017 y se designa como el Instituto Nacional Penitenciario a modo de parte rector del sistema Penitenciario. En el cual “se encuentra conformado por organismos públicos con el único propósito de resocializar al penado, considerando las políticas penitenciarias, tal como lo describe el Código de Ejecución Penal” (Art, N° 4, Inc. e.) Trabajo forzoso: Cualquier trabajo solicitado por un particular bajo amenaza de pena y no proporcionado voluntariamente a esa persona. Ante ello, el antecedente que respalda es a través del autor *Mesa, (2016) en su Tesis “Trabajo en una cárcel peruana denominada “Pena de rehabilitación”,* porque estudia el trabajo forzoso en el contexto del castigo; siempre es el límite y estamos discutiendo el principio de dignidad con una visión unificada de que la dignidad humana no se puede superar. Libertad única tanto si elige un trabajo como si no. Por lo tanto, si bien una persona ha perdido su derecho fundamental del libre tránsito, ello no implica que algunos derechos reconocidos en la nuestra carta magna se ven restringidos, y tales restricciones solo ocurren si son compatibles con la búsqueda de un propósito básico que afecta a la sociedad. Hay que tener cuidado. Aplicación de pena gratuita. Cuando una determinada actividad

contribuye a la respuesta del criminal, a través del cual se restablece la protección y seguridad de la sociedad. La Constitución define que el trabajo no atenta contra la dignidad humana porque es "la base del bienestar social, un medio de autodesarrollo" y un medio de desarrollo humano, sean derechos u obligaciones. Así, el ser humano, se desarrolla desde una forma de perfección personal, y por ende desde el ser humano es la base del bienestar social, reivindicado y al mismo tiempo más humano- trabajar como actividad en esencia significa aprender tanto valores como conocimientos técnicos que ayuden al desarrollo humano, lo que contribuye a la mejor aceptación e inclusión de los individuos en la sociedad; quienes mediante esta actividad observan el bienestar y desarrollo de la comunidad, ya sea directamente o indirectamente.

Como **primer objetivo específico**, estudiar de manera integral el Derecho Laboral de los internos a través de la guía de observación.

Tabla 3

Documento normativo - analizados

Documento Normativo	Análisis	Discusión
<i>Derecho laboral en todo el mundo</i>	Es importante señalar que la OIT es el mecanismo importante en relación al derecho internacional, derecho que protege a todos los trabajadores del mundo, representando a través de las múltiples organizaciones o gremios que existe en todo el mundo siendo esto como aquel forma fundamental para observar y a su vez demostrar que las personas somos seres que tenemos derechos que nos protege de todo acto negativo que se pueda presentar en la	No cabe duda que el Derecho Laboral a nivel mundial es un factor muy determinante para demostrar que el mundo tiene igual de libertades y derechos, protegiendo de esa manera todo acto discriminatorio en contra los trabajadores, por ello resulta y, como bien se mencionó anteriormente es muy importante desarrollar todo este tema en pro de los internos de los penales.

	<p>sociedad, el Derecho Laboral siendo el conjunto regulador de las direcciones motrices entre el trabajador y las empresas para que exista una excelente regulación entre los mismos.</p> <p>El trabajo es una actividad humana. Eje central de la vida, asume las relaciones entre hombres. El trabajo es un hecho histórico y social. El concepto social del trabajo busca enfatizar su carácter individual y humano. En otras palabras, enfatiza que el contenido ético y social debe prevalecer sobre la simple equidad típica de las relaciones de renta fija. Económicamente, el trabajo se considera un factor de producción para satisfacer necesidades humanas (esto se tiene en cuenta en la ley española de contratos de trabajo, artículo 1 de 1944). Se entiende como el derecho del hombre a ejercer libremente sus obligaciones. Beyond es un deber para con la sociedad. (Correa; Muñoz; y Chaparro 2008, p. 282).</p>	<p>Por otra parte, El enfoque basado en los derechos humanos- Los derechos iguales e inalienables de todos los seres humanos establecen las bases para la libertad, la justicia y la paz en el mundo, según la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. El Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD), en el cual se basa nuestro trabajo, también se fundamenta en el logro de la igualdad y la dignidad de todos.</p>
<p><i>Derecho laboral de los internos</i></p>	<p>Según Unodc (2010), La cárcel se considera debe entenderse el paso final en el desarrollo de juicio penal que inicia con el crimen y</p>	

	<p>finaliza en investigación del suceso, detención del sospechoso, detención, juicio y finalmente enjuiciamiento, y la cantidad penitenciaria existe terminante por el perfil que el modo de justicia penitenciaria se relaciona con los internos, que tiene un impacto significativo en la administración y gestión penitenciarias. De manera que, la doctrina de justicia penal está influenciado por políticas y condiciones del gobierno predominantes y está diagnosticado en total magnitud por los habitantes que eligen al gobierno en las democracias.</p>	<p>La detención en una prisión está sujeta a la ley según el sistema legal particular al que se ajuste, pero en principio goza de los derechos que descritas en la Carta Magna donde reconoce a todos los sujetos de derecho. Algunos derechos parecen anularse cuando se ejercen; como en el caso de las libertades, otros parecen estar limitados o restringidos.</p>
--	---	---

Como **segundo objetivo específico**, analizar los sistemas penales latinoamericanos sobre el Derecho laboral de los internos a través de guía de análisis documental.

Tabla 4

Sistemas penales latinoamericanos

Documento Normativo	Análisis	Discusión
<i>Sistemas penales latinoamericanos</i>	El trabajo es una actividad humana. Eje central de la vida, asume las relaciones entre hombres. El trabajo es un hecho histórico y social. El concepto social del trabajo busca enfatizar su carácter individual y humano.	Se entiende como el derecho del hombre a ejercer libremente sus obligaciones. Es un medio de desarrollo personal que lo hace útil e innovador y le permite generar los ingresos

	<p>En otras palabras, enfatiza que el contenido ético y social debe prevalecer sobre la simple equidad típica de las relaciones de renta fija. Económicamente, el trabajo se considera un factor de producción para satisfacer necesidades humanas (esto se tiene en cuenta en la ley española de contratos de trabajo, artículo 1 de 1944). El derecho al trabajo-punto de vista legislativo.</p> <p>La doctrina de la época define la penitencia, así como el alcance y la finalidad, en la medida en que estos estudios pueden constituir el orden jurídico desarrollado en los campos y estructuras del internamiento, basado en ricas y misteriosas disposiciones. Según los mismos principios que se encuentran en la ideología de la clase obrera francesa. Las actividades de investigación, en cambio, se sustentan en los siguientes fundamentos teóricos o científicos: Derechos de los trabajadores: el trabajo es el siguiente, el derecho a hacerlo libremente y la obligación con uno mismo. Es un medio de autodesarrollo que lo hace útil y creativo y le permite generar los</p>	<p>necesarios para sus necesidades diarias, personales y familiares. Algo que debemos manifestar también es que <i>“La doctrina de la época define la penitencia, así como el alcance y la finalidad, en la medida en que estos estudios pueden constituir el orden jurídico desarrollado en los campos y estructuras del internamiento, basado en ricas y misteriosas disposiciones. Según los mismos principios que se encuentran en la ideología de la clase obrera francesa. Las actividades de investigación, en cambio, se sustentan en los siguientes fundamentos teóricos o científicos: Derechos de los trabajadores: el trabajo es el siguiente, el derecho a hacerlo libremente y la obligación con uno mismo. Es un medio de autodesarrollo que lo hace útil y creativo y le permite generar los ingresos que necesita para sus</i></p>
--	--	---

	<p>ingresos que necesita para sus necesidades de vida diaria, personal y familiar.</p>	<p><i>necesidades de vida diaria, personal y familiar”</i></p>
<p>Derecho laboral</p>	<p>La cárcel se considera debe entenderse el paso final en el desarrollo de juicio penal que inicia con el crimen y finaliza en investigación del suceso, detención del sospechoso, detención, juicio y finalmente enjuiciamiento, y la cantidad penitenciaria existe terminante por el perfil que el modo de justicia penitenciaria se relaciona con los internos, que tiene un impacto significativo en la administración y gestión penitenciarias.</p> <p>el autor Thomas, (2015). En su artículo latinoamericana de Derecho Social titulado “La aplicación de las normas del derecho internacional del trabajo en el derecho interno”. Cuando mencionamos acerca de las normas de derecho internacional aplicables al derecho del trabajo tenemos que referirnos al derecho internacional público del trabajo, pues éstas tocan de manera sensible no sólo a los Estados, sino también a los organismos internacionales; pero también tenemos que hacer alusión al</p>	<p>Todo derecho es fundamental para la raza humana es así- plenamente reconocido por la norma superior constituyéndose aquel valor real y verídico que se muestra como tal por ser pilar fundamental de la persona.</p> <p><i>Cuando mencionamos acerca de las normas de derecho internacional aplicables al derecho del trabajo tenemos que referirnos al derecho internacional público del trabajo, pues éstas tocan de manera sensible no sólo a los Estados, sino también a los organismos internacionales; pero también tenemos que hacer alusión al derecho internacional privado del trabajo, ya que estas normas o instrumentos se aplicarán en toda su extensión a las relaciones individuales o colectivas del contrato de trabajo.</i></p>

	<p>derecho internacional privado del trabajo, ya que estas normas o instrumentos se aplicarán en toda su extensión a las relaciones individuales o colectivas del contrato de trabajo; todo esto tiene su génesis como una consecuencia directa del hecho incontestado de que el derecho del trabajo es hijo de la sociedad industrial, donde los contextos económicos y políticos guardan estrecha relación con la globalización del comercio internacional y por ende de la mano de obra, es por esto que deben existir instrumentos legales supranacionales capaces de resguardar los fines esenciales del derecho del trabajo, como el bienestar humano y la justicia social; de manera categórica decimos que no sólo son fuentes del derecho internacional de aplicación en el derecho laboral los derechos humanos, los acuerdos, resoluciones, recomendaciones, tratados y convenios del derecho internacional público ratificados por los Estados, sino también aquellas declaraciones y demás</p>	<p>De acuerdo al autor Cabanellas, (2012). El trabajo es una actividad que ayuda a las personas a crear recursos que satisfagan sus necesidades, al mismo tiempo que crean valor material y espiritual. Está diseñado no solo como un medio de supervivencia, sino también como un medio para lograr la felicidad, ya que permite el crecimiento individual y la aceptación e inclusión social.</p>
--	---	---

	instrumentos provenientes de la comunidad internacional.	
--	--	--

Como **tercer objetivo específico**, estudiar los aportes del enfoque de los derechos humanos mediante los sistemas de justicia en nuestro país, a través de entrevista a expertos.

Para el **Doctor Juan Castañeda Méndez**, indica que en los establecimientos penitenciarios son cumplidos fielmente el reglamento de trabajo con el fin de hacer valer la redención de los internos siempre y cuando estos tengan ese beneficio carcelario. En ese sentido, los derechos humanos no son respetados y considerados como tal, observando de esa manera dificultades y grandes vacíos legales dentro de la reglamentación. Ante ello se debe tener mayor precisión con la reglamentación del trabajo en relación a los derechos de los internos.

Asimismo, el mencionado experto indico desde otro punto de vista, que la normatividad acerca del derecho al trabajo de los internos no debe ser derogado, lo que, si puede ser modificado en razón de ciertos artículos que de alguna u otra forma no cumplen con el rol fundamental para todos los internos dentro del penal, puesto que están todos los parámetros para la elaboración del cuadernillo y las redenciones con respecto al trabajo. En ese sentido los derechos humanos no son respetados concordantemente para los internos, es por ello que se debe tener mayor precisión con la ejecución de la normativa.

Muy por el contrario, el **Doctor Juan Carlos Mas Guivin**, considera que sí, puesto que el interno para lograr acceder al área de trabajo cual sea el delito por cual está siendo procesado, debe de cursar su solicitud y esta seguir el trámite regular, siendo evaluada por el área respectiva- ello serán los encargados de admitir o no la solicitud del interno.

La Ley y/o las regulaciones sean derogadas y, luego promulgarse una nueva, la razón de esta versa sobre que solo es cuestión de que la población y, más aún a la que se dirige el reglamento, la cumple y acate como tal.

El Doctor Benji Espinoza Ramos, estipula; que en la actualidad existe gran porcentaje de internos que hacen uso de este derecho y hasta la fecha no se le ha

negado, es decir el derecho al trabajo es cumplido en los centros penitenciario, aunado a ello la infraestructura en lo que respecta al área de trabajo cumple a conformidad.

Asimismo, el **Doctor Manuel Bermúdez Tapia**, manifestó que el reglamento al derecho al trabajo no cumple con las expectativas fundamentales y reales acerca del trabajo dentro de los centros penitenciarios. Debemos indicar que la normatividad debe regular de forma respetuosa los derechos individuales de los internos, las autoridades deben realizar un análisis y evaluación exhaustiva con respecto a este tema fundamental.

Desde otro aspecto, el **Doctor Roberto Cabrera Suarez**, indico de manera puntual que la reglamentación en el contexto actual si se cumple la totalidad de dicho reglamento que regula el trabajo, resultando fundamental para los internos del penal de Moyobamba que solicitan sus redenciones con respecto al trabajo en las cuales se les otorga los beneficios como punto principal es buscar la libertad. Asimismo, indico que en la actualidad son cumplidos fielmente todas las solicitudes, es decir, son respetadas por la Institución observando desde cada enfoque el correcto accionar para los derechos fundamentales.

Discusión: Cuesta mucho analizar el cumplimiento del Reglamento interno del derecho al trabajo en los centros penitenciarios por ello se debería implementar nuevas formas de mecanismos para dar pronta solución. La normatividad que actualmente regula a los internos de los centros penitenciarios cumple una función muy importante- pero no cabe duda que dentro de mismo existe lagunas o vacíos que la autoridad debe analizar de manera detallada y puntual para determinar el grado en que pueda afectar el interno y, con ello modificar de tal modo que se respete los derechos fundamentales de la persona privada de su libertad.

En ese sentido, Pele. (2017), en su obra: La Dignidad Humana Según Kant y Haberman: indica que Kant caracteriza con claridad y coherencia el valor y lealtad que tiene o posee la persona humana. Es así que el ser humano goza y dispone de derechos realmente fundamentales, esto es aquello de deviene desde la concepción humana y que por tanto no se respeta como tal simplemente será visto

o analizado desde la perspectiva de lucros para las personas que buscan beneficios o aprovechamientos indeseados con el honor y reputación humana. La persona debe ser el sujeto por la cual importa mucho en la sociedad, un ser con particularidades no comunes mediante el cual se desarrolla diferentes habilidades con finalidades importantes.

Asimismo, la Corte Constitucional siguió una interpretación y argumento para orientar lógicamente y constitucionalmente la prioridad de un derecho fundamental sobre otro; en la medida en que entendió que el estrés de los derechos fundamentales debe reducirse al escenario de estrés del principio, en el que no se da una regla de exclusión, sino al uso de pruebas de igualdad equitativas, razonables y proporcionadas. El supuesto básico de la aplicación de la prueba de igualdad incluye el otorgamiento de trato discriminatorio a un sujeto que se encuentra en un estado de igualdad de facto o de iure, sin ningún trato. Tal discriminación califica como apropiación indebida. Una vez expresada claramente la condición de paridad, se deben seguir ciertos supuestos para que la precedencia de uno sobre el otro garantice una condición básica y constitucionalmente razonable. A través de la prueba de razonabilidad, se deben garantizar tres condiciones: (i) existe un objetivo perseguido por el establecimiento de trato injusto; (ii) el objetivo mencionado es válido y compatible con los principios básicos de la Constitución; y (iii) condicional sobre la correspondencia entre el tratamiento y el fin deseado (Laudo, 2004). La tercera condición de la prueba de plausibilidad define la condición esencial de la prueba de equivalencia, que debe entenderse como una condición explicativa para demostrar, en términos constitucionales, que se cumple cierta precedencia de un principio sobre otras condiciones suficientes y necesarias, de acuerdo con lo establecido en la Constitución. En ese sentido el autor Rivera, (2019). Con su tesis titulada "Los Derechos Humanos y las limitaciones para su protección en el derecho internacional" manifestó que la definición de derechos humanos se ha visto cambiada en atención a los sucesos históricos y el desarrollo de dogmas como partidos políticos, sin embargo, no debe ser excusa para vulnerar a estos o limitarlos como actualmente se viene haciendo- con ello demostrando la infracción y atropello que sufre el ser humano en la sociedad.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Debemos fundamentar a razón de que el Derecho Laboral de los internos – privados de su libertad por diferentes delitos está debidamente enlazado con los derechos fundamentales internacionales. No obstante, y frente a ello resulta muy pertinente agregar otros mecanismos para que las labores que realizan los internos sean mucho más eficaces, es decir, donde se pueda evidenciar que sus derechos no sean marginados vulnerados por la misma población penitenciaria. Es por ello, es pertinente indicar que la normativa nacional que protege y fomenta el derecho laboral en los internos que se encuentran privados de su libertad se cumple, de manera inadecuada, limitada y con poca decisión institucional para los trabajos de cada interno en los centros penitenciarios, con lo cual no se garantiza el derecho fundamental al trabajo.
- 6.2.** Asimismo, el derecho laboral de las personas privadas de su libertad es realmente distintas a lo que se puede apreciar o tener ciertas perspectivas desde afuera. Es por ello que el derecho en mención no está siendo eficaz con el desarrollo de sus propios derechos, por lo que las propias autoridades penitenciarias deberían controlar y ejecutar módulos dentro de los centros penitenciarios en favor de los internos. La detención en una prisión está sujeta a la ley según el sistema legal particular al que se ajuste, pero en principio goza de los derechos que descritas en la Carta Magna donde reconoce a todos los sujetos de derecho.
- 6.3.** Por otra parte, se realizó un análisis sumamente minucioso a los sistemas penales, como medio de desarrollo personal que lo hace útil e innovador y le permite generar los ingresos necesarios para sus necesidades diarias, personales y familiares. Asimismo, se pudo observar que los sistemas penales en mención al derecho laboral no son aplicados correctamente, por ello los internos realizan motines u otros desmanes que conlleva a caos dentro de los centros penitenciarios.

- 6.4.** Los derechos humanos es la institución encargada de velar por los derechos de cada ser humano, es así que a través de los aportes realizaos en mención a ello se puede observar una serie de dificultades puesto que no existe una brecha persistente en relación a los derechos fundamentales. La normatividad que actualmente regula a los internos de los centros penitenciarios cumple una función muy importante. No cabe duda que dentro de mismo existe lagunas o vacíos que la autoridad debe analizar de manera detallada y puntual para determinar el grado en que pueda afectar el interno y, con ello modificar de tal modo que se respete los derechos fundamentales de la persona privada de su libertad.
- 6.5.** La solución frente a este real problema es tratar de efectivizar la normatividad que regula a los centros penitenciarios y con ello hacer respetar y prevalecer los derechos fundamentales del ser humano- es decir, de los internos privados de su libertad; se debe enfocar a un análisis preciso acerca de las directivas penitenciarias donde se pueda evidenciar vacíos o vulneraciones que afectan seriamente a los internos. Por otra parte, es importante mencionar que el Decreto Legislativo 1343 merece un mejor tratamiento de forma y de fondo puesto que se evidencio durante todo el desarrollo de la investigación ciertas falencias que provoca vulneración al derecho individual del interno; la situación laboral de los internos, sus obligaciones y derechos, sus reconocimientos, su representación por organizaciones sindicales, las inspecciones de trabajo y el conocimiento público de dichas situaciones, se enfrentan a varias realidades es por ello que es momento de realizar los cambios pertinentes desde los aspectos administrativos de los centros penitenciarios hasta los sistemas jurídicos.
- 6.6.** La Propuesta de modificatoria de la Directiva N° 007-2018-INPE-DTP – Condiciones para el desarrollo de actividades productivas – Decreto Legislativo N° 1343. Cuya finalidad de la directiva está orientado a los servidores y/o funcionarios del INPE, población penitenciaria, así como también a las personas naturales o jurídicas sobre las condiciones para el

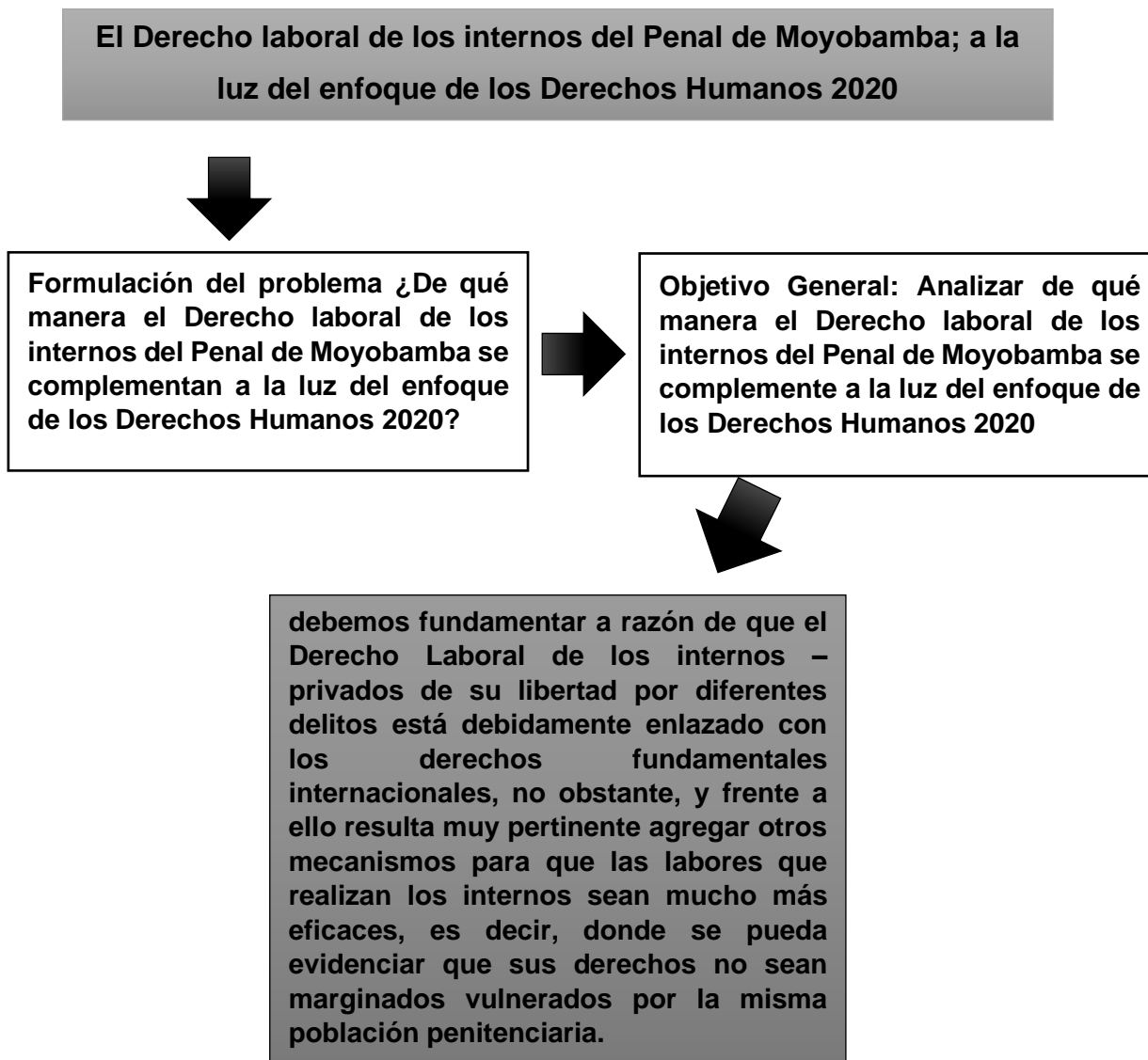
desarrollo de las actividades productivas. Ante esto se creyó conveniente realizar la propuesta de la modificación de la directiva en mención específicamente en el **numeral 6.3 – Autorización y desplazamiento de internos de pabellones a talleres productivos, inciso h**; lo cual menciona que *“todo interno que participa en actividades individuales y grupales que haya sido sancionado disciplinariamente por la autoridad penitenciaria o que haya incumplido el pago de las retenciones legales de conformidad a las normas de trabajo penitenciario o que tenga deficiente desempeño laboral, previo informe del área de trabajo y comercialización, será reubicado o separado del taller productivo...”* resultando conveniente en la creación de una **directiva externa conformado por 3 profesionales especializados en Derecho laboral, Derecho penal y especialista en asuntos penitenciarios** donde puedan evaluar correctamente las sanciones o medidas impuestas a los internos y si en realidad amerita la separación o no de los talleres productivos. Dicha directiva debe estar presupuestado por el Ministerio de Justicia ente encargado de promover y difundir los derechos humanos, y postulando políticas de acceso a la justicia, con énfasis en las personas en condición de vulnerabilidad – dentro de ello la vulneración de la persona privado de su libertad.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda al director de Instituto Nacional Penitenciario del centro penitenciario de Moyobamba para incorporar diferentes mecanismos de solución en lo que, respecto al derecho laboral del interno, puesto que en la actualidad se está observando ciertas dificultades y, el propio legislador no realiza un trabajo adecuado y veraz con los propios internos en mención de que no son valorados y respetados sus derechos.
- 7.2. Asimismo, se recomienda al Instituto Nacional Penitenciario, en reforzar mucho más concreto sus temas generales como centro penitenciario ya que a raíz y constantes denuncias de los propios internos, se puede evidenciar falencias dentro del personal. Se observa vulneración o atropello de sus principales derechos fundamentales y, más aún no se está dando oportunidad en las áreas de trabajo de los centros penitenciarios.
- 7.3. Se recomienda al Ministerio de Justicia realizar y ejecutar las políticas de estado en beneficio de las instituciones penitenciarios para el **No** abandono del mismo y con ello se pueda garantizar el Derecho al trabajo de las personas privadas de su libertad; partiendo a través de gestiones presupuestarias para la implementación de infraestructura apropiada con ello los internos puedan tener espacios adecuados y desempeñar correctamente sus labores en áreas totalmente equipadas y dignas del ser humano.

VIII. PROPUESTA

1. Representación Gráfica – Propuesta de modificatoria Directiva N° 007-2018-INPE-DTP.



2. Introducción

Los trabajos en los centros penitenciarios se observa claramente- afectaciones que percibe y trasmite por medio de la persona privada de su libertad; las reglas y normas que presenta cada legislación es totalmente distinto, pero no cabe duda que en cada uno de ello guarda un vacío legal que a los internos implica vulneración y afectación en sus derechos. Los países europeos si bien es cierto- determinan el derecho laboral por medio de regímenes especiales, pero

a pesar de ello la fundamentación no está totalmente clara en relación a la distribución de los trabajos a realizar en los centros penitenciarios.

Resulta importante analizar el derecho laboral de los internos desde el enfoque de los derechos humanos, pues se trata de un elemento o factor esencial y, no solo de utilidad para los internos trabajadores, sino también para los profesionales del Derecho- ya que dado a las múltiples intervenciones decidieron abandonar a sus clientes- internos; en razón por la lucha hacia el respeto de los derechos y, sobre todo dignidad del interno. La situación laboral de los trabajadores presos, sus obligaciones y derechos, sus reconocimientos, su representación por organizaciones sindicales, las inspecciones de trabajo y el conocimiento público de dichas situaciones, se enfrentan a varias realidades.

En nuestro país, el sistema penitenciario fue evolucionando de una manera totalmente grave- entrando en una crisis que se ha extendido durante las últimas décadas. Como resultado, Perú ha adoptado diferentes medidas para aplicar distintas políticas penitenciarias. Estos han fracasado hasta ahora y tienen un impacto significativo en su derecho a trabajar en buenas condiciones

3. Objetivos

Resulta indispensable realizar una propuesta interesante en base al Derecho Laboral de los internos, por ello es menester indicar que- debemos ejecutar la Propuesta de modificatoria de la siguiente directiva - Directiva N° 007-2018-INPE-DTP:

Propuesta de modificar la Directiva N° 007-2018-INPE-DTP – Condiciones para el desarrollo de actividades productivas – Decreto Legislativo N° 1343. Cuya finalidad de la directiva está orientado a los servidores y/o funcionarios del INPE, población penitenciaria, así como también a las personas naturales o jurídicas sobre las condiciones para el desarrollo de las actividades productivas – de acuerdo a la directiva en mención. Ante esto se crea conveniente que la modificación de la directiva- específicamente en el numeral **6.3 – Autorización y desplazamiento de internos de pabellones a talleres productivos, inciso h;** lo cual menciona que “*todo interno que participa en actividades individuales y grupales que haya sido sancionado*

disciplinariamente por la autoridad penitenciaria o que haya incumplido el pago de las retenciones legales de conformidad a las normas de trabajo penitenciario o que tenga deficiente desempeño laboral, previo informe del área de trabajo y comercialización, será reubicado o separado del taller productivo...” observado ello se puede evidenciar que los derechos fundamentales de la persona privada de su libertad no está siendo respetado correctamente por el personal especializado de los centros penitenciarios. Sin bien es cierto, se menciona que los internos sancionados por los motivos señalados en el apartado serán reubicados o separados de los talleres esto no amerita a que el interno sea retirado por estas condiciones en razón a que se debería evaluar otras medidas o alternativas que se adecuen tanto al personal especializado – (INPE) así como al interno, pero sin dejar de lado la labor que viene realizando y con esto no verse afectado el derecho de la misma, para esto es conveniente realizar la creación de una **directiva externa conformado por 3 profesionales especializados en Derecho laboral, Derecho penal y especialista en asuntos penitenciarios** donde puedan evaluar correctamente las sanciones o medidas impuestas a los internos y si en realidad amerita la separación o no de los talleres productivos. Dicha directiva debe estar presupuestado por el Ministerio de Justicia ente encargado de promover y difundir los derechos humanos, y postulando políticas de acceso a la justicia, con énfasis en las personas en condición de vulnerabilidad – dentro de ello la vulneración de la persona privado de su libertad.

Propuesta de modificatoria:

6.3 – Autorización y desplazamiento de internos de pabellones a talleres productivos, inciso h: *“todo interno que participa en actividades individuales y grupales que haya sido sancionado disciplinariamente por la autoridad penitenciaria o que haya incumplido el pago de las retenciones legales de conformidad a las normas de trabajo penitenciario o que tenga deficiente desempeño laboral, previo informe del área de trabajo y comercialización, será reubicado o separado del taller productivo. **No obstante, la evaluación previa debe estar ejecutada por la directiva externa conformado por especialistas en áreas de Derecho laboral, Derecho penal y en asuntos***

penitenciarios, emitiendo mediante informe donde se da a conocer detalladamente las medidas adoptadas para el interno en caso incumplimiento o desobediencia a la autoridad penitenciaria; respetando fielmente los derechos fundamentales y el derecho al trabajo de los internos”

4. Teorías

Teorías que sustentan la propuesta:

La doctrina de la época define la penitencia, así como el alcance y la finalidad, en la medida en que estos estudios pueden constituir el orden jurídico desarrollado en los campos y estructuras del internamiento, basado en ricas y misteriosas disposiciones. Según los mismos principios que se encuentran en la ideología de la clase obrera francesa (p.287).

La historia muestra que el trabajo juega el papel más importante en varias ejecuciones, y es cierto que la historia humana no puede imaginar cuándo los humanos pueden vivir sin trabajo. Hágalo a propósito o por la fuerza. Derecho al trabajo en las personas que se encuentran privadas de libertad.

La detención en una prisión está sujeta a la ley según el sistema legal particular al que se ajuste, pero en principio goza de los derechos que descritas en la Carta Magna donde reconoce a todos los sujetos de derecho. Algunos derechos parecen anularse cuando se ejercen; como en el caso de las libertades, otros parecen estar limitados o restringidos.

El trabajo es una actividad humana. Eje central de la vida, asume las relaciones entre hombres. El trabajo es un hecho histórico y social. El concepto social del trabajo busca enfatizar su carácter individual y humano. En otras palabras, enfatiza que el contenido ético y social debe prevalecer sobre la simple equidad típica de las relaciones de renta fija.

La Dignidad Humana Según Kant y Haberman: indica que Kant caracteriza con claridad y coherencia el valor y lealtad que tiene o posee la persona humana. Es así que el ser humano goza y dispone de derechos realmente fundamentales, esto es aquello de deviene desde la concepción humana y que

por tanto no se respeta como tal simplemente será visto o analizado desde la perspectiva de lucros para las personas que buscan beneficios o aprovechamientos indeseados con el honor y reputación humana. La persona debe ser el sujeto por la cual importa mucho en la sociedad, un ser con particularidades no comunes mediante el cual se desarrolla diferentes habilidades con finalidades importantes.

5. Fundamentación

La fundamentación de la propuesta se adapta directamente a través del contexto sociológico, porque es a través del análisis efectuado- conviene la propuesta modificatoria en razón a las relaciones y fenómenos sociales que existe en nuestra sociedad. Ante ello sirve principalmente para mantener la atención al campo jurídico, mediante la observación y análisis respectivo del fenómeno, alcanzar una descripción coherente de la realidad en base al Derecho laboral de los internos a luz del enfoque de los derechos humanos. La explicación de la propuesta y el impacto que tendría en nuestro país por medio de la presente propuesta.

6. Caracterización

La caracterización de la propuesta implica mediante el liderazgo de mi persona- como autor de la investigación y la propuesta en mención, en función a la capacidad que tengo para motivar, organizar y saber llevar las acciones de manera pertinente; por ello la convicción es demostrar ante el organismo judicial la propuesta modificatoria de la Directiva N° 007-2018-INPE-DTP donde se estipula todo lo relacionado a los derechos de cada ser humano privado de su libertad en función a los Derechos Humanos, asimismo, los internos de los centros carcelarios tengan mayor comodidad y accesibilidad a los trabajos dentro de las cárceles, es decir, una implementación donde se pueda observar a cada interno trabajar de manera ordenada y responsable.

7. Evaluación

En este punto, es importante fundamentar que la propuesta cumple con los parámetros establecidos tras haber sido evaluado por los expertos que validaron la misma tras un examen riguroso y exhaustivo sobre la materia

concreta. Por lo que los expertos dieron la viabilidad correspondiente de la propuesta.

8. Viabilidad

La propuesta es viable desde todos los aspectos ya que contiene el análisis respectivo el Derecho al trabajo de los internos en los centros penitenciarios, ante ello resulta importante la emisión de la modificación de la normatividad siendo muy indispensable para el ser humano. Asimismo, es viable puesto que dicha propuesta está marcada en principio a algo elemental en la vida de la persona- los derechos fundamentales.

REFERENCIAS

- Almada. (2016). La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad: Barcelona.
- Arroyo. (2019). Enfoque criminológico del derecho al trabajo de las personas privadas de libertad en el Ecuador. ISSN 1315-5216. Universidad del Zulia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/279/27961118013/html/>
- Arranz Sanz, Vicente. (1994). Pertinencia ético-pedagógica de los Derechos Humanos en la Educación para la paz y la democracia. Documento de trabajo del Seminario Taller El Estudio de los Derechos Humanos en la Educación Superior, San José, Costa Rica, 26 de mayo.
- Abramovich, (2006). Los estándares interamericanos de derechos humanos como marco para la formulación y el control de las políticas sociales, en Anuario de Derechos Humanos, Santiago, Centro de Derechos Humanos-Universidad de Chile, pp. 13-51.
- Abramovich, (2006). Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo», Revista de la CEPAL, nº 88, Santiago, abril, pp. 35-50.
- Aguilar (2000). Estudio preliminar, en Luis Aguilar Villanueva, ed., El estudio de las políticas públicas, 3a ed., México, Miguel Ángel Porrúa, pp. 15-74.
- Alianza Global para Monitoreo de la Equidad – GEGA (2003). El calibre indicador de la desigualdad. Conceptos, principios y pautas, disponible en www.gega.org.za/download/gega_guide_esp.pdf.
- Asamblea Nacional de Venezuela – AN (2006). Borrador del Proyecto de Ley Orgánica de Participación Ciudadana y Poder Popular, disponible en www.laescueladeciudadanos.org.ve/detalle.asp?id=77&plantilla=7.
- Blejmar. (2005). Gestionar es hacer que las cosas sucedan. Novedades Educativas de México S.A. de C.V.
- Coyle. (2009). La administración penitenciaria en el contexto de los derechos humanos Manual para el personal penitenciario. Centro Internacional de

Estudios Penitenciarios de Londres. Recuperado de:
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/29994.pdf>

Carro, & Treguear. (1990). Redes Comunitarias para la prevención del abuso y el maltrato. Documento de trabajo, Fundación PROCAL. San José, Costa Rica.

Centro Latinoamericano para el Desarrollo (1998). Una Nueva Gestión Pública para América Latina. Documento del CLAD. Estudios de Caracas. Recuperado de:
<https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Una-Nueva-Gestion-Publica-para-America-Latina.pdf>

Correa; Muñoz; y Chaparro. (2008) Síndrome de Burnout en profesores universitarios de los sectores público y privado. (p.282)

Cruz. (2015) Trabajo penitenciario, ¿obligación o derecho? Análisis a partir de la ley del régimen penitenciario decreto 33-2006. Universidad Rafael Landívar – Guatemala. Recuperado de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/07/01/Cruz-Maria.pdf>

Canales. (2010) La Dignidad de la Persona Humana en el Ordenamiento Jurídico Constitucional Peruano. Recuperado de: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx>

Cabanellas. (2012). "Diccionario jurídico elemental". Editorial heliasta. Lima – Perú.

Código de Ejecución Penal

Cosmópolis. (2012). Los derechos laborales inespecíficos. revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social, 3,6.

Casal, Jesús María (2008). Los derechos humanos y su protección: estudio sobre derechos humanos y derechos fundamentales, Caracas, UCAB.

Combellas, (1982). Estado de derecho. Crisis y renovación, Caracas, Jurídica.

Contreras, (2003). La integralidad entre derechos humanos, democracia y desarrollo, en IAEDPG/PNUD, Democracia y desarrollo humano, Caracas, pp. 83-89.

Cunill Grau, (1991). Participación ciudadana: dilemas y perspectivas para la democratización de los Estados latinoamericanos, Caracas, CLAD.

Cunill Grau, Nuria (1997). Repensando lo público a través de la sociedad. Nuevas formas de gestión pública y representación social, Caracas, CLAD/Nueva Sociedad.

Yolanda, (2002). Estrategia de promoción de la calidad de vida. La construcción de políticas públicas por la calidad de vida desde una perspectiva de derecho y equidad, documento de trabajo, Caracas, MSDS/GTZ.

Yolanda (2006). La cuestión social en las políticas pública», en Thais Maingon, coord., Balance y perspectiva de la política social en Venezuela, (pp. 17-38), Caracas, Ildis/Cendes/Unfpa.

Yolanda, (2004). La equidad en el desarrollo humano: estudio conceptual desde el enfoque de igualdad y diversidad, Caracas, PNUD/GTZ.

Decreto Legislativo N° 132

Fondo de Población de las Naciones Unidas. Recuperado de:
<https://www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos>

Guendel, (1997). La política social con un enfoque de derecho. En Revista Espacios, No. 10. San José, Costa Rica.

Giménez, (2010). El enfoque de los derechos humanos en las políticas públicas: ideas para un debate en ciernes. Scielo ISSN 2443-468X. Disponible en:
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082010000200004

Gamarra. (2004). Los principios en el anteproyecto de la ley general del Trabajo. En C. d. Parlamentaria, Los Principios del Derecho Laboral en la Nueva Ley General del Trabajo (págs. 53- 67). Lima: Congreso de la República del Perú.

García, (2013). El Control de Convencionalidad en el Perú. En E. d. Graduados, Pensamiento Constitucional N° 18, 2013/ISSN 10-27-6769 (págs. 223- 241). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Gómez, (2007). Derecho del trabajo- Relaciones Individuales de Trabajo. Lima: San Marcos.
- Gonzales, (2013). Derecho Constitucional General. Lima: Universitaria.
- Gutiérrez, (2009). Principio de Celeridad Procesal y su eficaz aplicación para garantizar el derecho a una tutela judicial efectiva. Especialidad en Derecho Procesal. Caracas: Universidad Católica "Andrés Bello".
- González, (s/f). Indicadores de derechos humanos y políticas públicas. Herramientas para el diseño, monitoreo y evaluación participativa, disponible en www.dhnet.org.br/direitos/indicadores/a_pdf/09_plessmann_indicadores_dd_hh.ppt.
- Güendel, (2000). La política pública y la ciudadanía desde el enfoque de los derechos humanos. La búsqueda de una nueva utopía, en Sergio Reuben, comp., Política social: vínculo entre Estado y sociedad, San José, Costa Rica, UCR, pp. 169 218.
- Huamán, (2012). Los principios del proceso laboral peruano en la Nueva Ley Procesal de Trabajo. ITA IUS ESTO, 55-70. Humanos, C. I. (s.f.). Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N° 7: Control de Convencionalidad.
- Iparraguirre, (2020) Inconstitucionalidad del Decreto de Urgencia n.º 016-2020, Revista de Derecho Procesal del Trabajo, pp. 39-69. doi: 10.47308/rdpt.v1i1.3.
- Llanes (2008) ¿Por qué prevención selectiva? ISSN-e 1405-6569. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2704548>
- Mesa, (2016) Trabajo en una cárcel peruana denominada "Pena de rehabilitación. Universidad Pontificia Católica del Perú. Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8366>
- Mejía, (2020). Derecho Laboral: Importancia de los derechos inespecíficos. Enfoque derecho. Disponible en:

<https://www.enfoquederecho.com/2021/10/15/derecho-laboral-importancia-de-los-derechos-inespecificos/>

Montoya. (2019) Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. Boletín informativo nacional. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf

Neves, (2015) Introducción al derecho del trabajo. Disponible en: <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionaIderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ostau de Lanfot, (2015). El derecho internacional laboral. ISBN: 978-958-8465-97-5. Edit. Universidad Católica de Colombia.

Peña. (2013) La inversión en infraestructura penitenciaria y el hacinamiento de la población penal en el Perú, periodo 2000 – 2012. Universidad Nacional de Ingeniería – Lima, Perú. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUNI_697b42cff287a51ea52f0a8846c151c1

Pele. (2017) La Dignidad Humana Según Kant y Haberman. Recuperado de: <https://pos.direito.ufmg.br>

Pelé. (2015) Kant y la Dignidad Humana. Recuperado de: <https://pos.direito.ufmg.br>

Quispe (2018) Trabajo Forzoso y Socialización de Reclusos. Universidad Cesar Vallejo – Perú. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33989>.

Rivera, (2019). Los Derechos Humanos y las limitaciones para su protección en el derecho internacional. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUND_d64b11bdbdaadae697a21cf8c31e02ac

Rivera, (2017). La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente n° 5057-2013-aa/tc-caso huatuco. Disponible en:

<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS-%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Renaud, (2009). Los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo. En S. P. Social, Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano- Libro Homenaje al Profesor Américo Rodríguez (págs. 21-32). Lima: Grijley cd.

Sánchez & Morad, (2016). Revista indexada titulada “Trabajo y mujeres privadas de la libertad: trabajando al margen del Derecho Laboral”. ISSN: ISSN 2011-0324. Trabajando en la Pontificia Universidad Javeriana – Colombia

Sandoval y Manotas, (2019). En su trabajo titulado “La Incidencia de la Normatividad Laboral en el Derecho al Trabajo Digno de las Mujeres en Barraquilla” (Tesis Posgrado) Universidad Libre – Colombia.

Solís, (2003). El enfoque de derechos: aspectos teóricos y conceptuales. Disponible en: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000133.pdf>

Tenorio y Salcedo, (2019). En su trabajo de investigación titulado “La finalidad de la pena y el proceso de reinserción laboral en el establecimiento penitenciario de Santa Mónica - 2019”. (Tesis de Posgrado). Universidad Autónoma del Perú.

Tribunal Constitucional del Perú. “Centro de Estudios Constitucionales. Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral, (En línea), Lima – octubre de 2006 (Consulta 16 de enero de 2021). Recuperado de: en: https://www.tc.gob.pe/wpcontent/uploads/2018/10/juris_doctrina_constlaboral.pdf

Thomas, (2015). La aplicación de las normas del derecho internacional del trabajo en el derecho interno. ISSN: 1870-4670. N° 14 – Scielo. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702012000100183

Villavicencio, (2017). Derecho Penal Básico. Recuperado de: <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170674>

Villegas. (2018) Blog ¿Qué es el derecho laboral? Disponible en:
<https://utel.edu.mx/blog/10-consejos-para/que-es-el-derecho-laboral/>

UNODC. Resolución 51/12. Recuperado en:
<http://www.unodc.org/documents/commissions/CND-Res-2000-until-present/CND-2008-Session51/CND-51-Res-2008-12e.pdf>

ANEXOS

Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización

Matriz de Categorización apriorística

Título: “El Derecho laboral de los internos del Penal de Moyobamba; a la luz del enfoque de los Derechos Humanos 2020”

Autor: Mg. Oblitas Cubas, María René

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general <i>¿De qué manera el Derecho laboral de los internos del Penal de Moyobamba se complementan a la luz del enfoque de los Derechos Humanos 2020?</i></p>	<p>Objetivo general Analizar de qué manera el Derecho laboral de los internos del Penal de Moyobamba se complementa a la luz del enfoque de los Derechos Humanos 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>4. Estudiar de manera integral el Derecho laboral de los internos a través de la guía de observación.</p>	<p>Hipótesis General La normativa nacional que protege y fomenta el derecho laboral en los internos que se encuentran privados de su libertad se cumple, de manera inadecuada, limitada y con poca decisión institucional en el penal de Moyobamba en el periodo 2020, con lo cual no se garantiza el derecho fundamental al trabajo.</p> <p>Hipótesis específicas La poca supervisión normativa nacional que cuida y protege el derecho laboral de los internos en el penal de Moyobamba en el periodo 2020, no garantiza el derecho fundamental al trabajo y la falta de reglamentación interna en el penal de Moyobamba genera crisis con la deficiente regulación penitenciaria en el periodo 2020, limitando derechos reconocidos en los internos, y no garantizando el derecho fundamental al trabajo.</p>	<p>Técnicas:</p> <p>6) Recopilación Documental</p> <p>7) Fichaje.</p> <p>8) Análisis de Fuente Documental</p> <p>9) Entrevista</p> <p>10) Recuperación de casos</p>
<p>Problema general de la propuesta <i>¿De qué manera la Directiva N° 007-2018-INPE-DTP Condiciones para el desarrollo de actividades productivas – Decreto Legislativo N° 1343 afecta el derecho al trabajo y derechos fundamentales del ser humano privado de su libertad?</i></p>	<p>5. Analizar los sistemas penales latinoamericanos sobre el derecho laboral de los internos a través de guía de análisis documental.</p> <p>6. Estudiar los aportes del enfoque de los derechos humanos a los sistemas de justicia en nuestro país, a través de entrevista a expertos.</p> <p>Objetivo de la propuesta Los derechos fundamentales de la persona privada de su libertad no están siendo respetado ni</p>	<p>Hipótesis de la propuesta La directiva N° 007-2018-INPE-DTP afecta al derecho de trabajo y derechos fundamentales de los internos, puesto que se evidencio las carencias de fundamentación dentro del mismo, con ello vulnera todo tipo de derecho que tiene el ser humano. Se debe dar y realizar el mejor tratamiento a la directiva en mención para salvaguardar los derechos</p>	<p>Instrumentos:</p> <p>5) Guía de Análisis Documental</p> <p>6) Lista de Cotejo.</p> <p>7) Guía de Entrevista</p> <p>8) Selección y monitoreo de los principales medios escritos</p>

	mucho menos valorado por el personal penitenciario, por lo tanto, la directiva merece un mejor tratamiento y por ende la modificación respectiva.	esenciales de los internos en los centros penitenciarios del Perú.	
Diseño y Tipo de investigación	Escenario de estudio y Participantes	Categorías y Subcategorías	
<p>Diseño: Teoría fundamentada. Este tipo de diseño resulta útil y válido para nuestro estudio toda vez que se trata de un enfoque cualitativo sobre la afectación al derecho al trabajo de las personas privadas de libertad.</p> <p>Tipo: Básica. Tipo de estudio básico porque parte de una teoría, doctrina existente y es contrastada con la realidad o fenómeno estudiado, luego del cual se desarrolla una nueva teoría sobre el objeto de estudio.</p>	<p>Escenario: Desarrollado en la ciudad de Moyobamba – Centro penitenciario de Moyobamba.</p> <p>Participantes: Los participantes serán tomados para las validaciones correspondientes sobre el tema en mención, siendo así la aplicación de 5 profesionales con grado de Doctor. Asimismo, los expertos-abogados entrevistados quienes nos demostraron con su amplio conocimiento respecto al tema investigativo, respondiendo a las interrogantes planteadas. Los mismo estuvo conformado por 5 expertos.</p>	Categorías	Subcategorías
		Derecho laboral de los internos	Normatividad Penitenciaria
			Derecho de un interno
			Derecho al trabajo de los internos
		Enfoque de los Derechos Humanos	Derecho fundamental
	Evolución de los derechos humanos		
	Instrumentos internacionales		

--	--	--	--

Tabla 5 – Categoría, Subcategorías

Categorías	Subcategorías	INDICADORES*	ESCALA	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
Derecho laboral de los internos	Normatividad Penitenciaria	Análisis de la doctrina	Nominal	Análisis de documentos
	Derecho de un interno	Revisión de teorías	Nominal	Entrevista
	Derecho al trabajo de los internos	Contraste con jurisprudencia relevante	Nominal	Análisis de documentos
Enfoque de los Derechos humanos	Derecho Fundamental	Revisión de Teorías	Nominal	Análisis de documentos
	Evolución de los derechos humanos	Análisis de la historia	Nominal	Análisis de documentos
	Tratamiento internacional	Aplicación de derecho fundamental	Nominal	Análisis de Documentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (ita):

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Doctorado con mención en Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Tarapoto, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Doctor.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **EL DERECHO LABORAL DE LOS INTERNOS DEL PENAL DE MOYOBAMBA; A LA LUZ DEL ENFOQUE DE LOS DERECHOS HUMANOS, 2020.** Y, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas jurídicos y derechos humanos.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Matriz de consistencia

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Tarapoto, julio de 2021.

Atentamente.

María Rene Oblitas Cubas
D.N.I:

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS

Categoría 1: Derecho Laboral de los internos

“Derecho al trabajo, recogido en el discurso de los derechos humanos y el relieve normativo protector que ha generado, en razón de dicho discurso las personas privadas de libertad son titulares de derechos. El análisis documental tiene por objeto la discusión del derecho al trabajo bajo enfoque criminológico enlazado con educación, cultura y recreación, que permitió distinguir y estudiar desde la perspectiva de los derechos fundamentales el respeto a la dignidad humana”.

Arroyo (2010)

Subcategorías:

Subcategoría 1: Penitenciaria – doctrina

Estos estudios pueden constituir el orden jurídico desarrollado en los campos y estructuras del internamiento, basado en ricas y misteriosas disposiciones. Según los mismos principios que se encuentran en la ideología de la clase obrera francesa. Las actividades de investigación, en cambio, se sustentan en los siguientes fundamentos teóricos o científicos: Derechos de los trabajadores: el trabajo es el siguiente. El derecho a hacerlo libremente y la obligación con uno mismo. Peña, (2013).

Subcategoría 2: Historia – Derecho al Trabajo

Derecho al trabajo en las personas que se encuentran privadas de libertad. -La detención en una prisión está sujeta a la ley según el sistema legal particular al que se ajuste, pero en principio goza de los derechos que descritas en la Carta Magna donde reconoce a todos los sujetos de derecho. Algunos derechos parecen anularse cuando se ejercen; como en el caso de las libertades, otros parecen estar limitados o restringidos. Hernández (2003).

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS

Categoría 2: Enfoque de los Derechos Humanos

“El enfoque basado en los derechos humanos se centra en los grupos de población que son objeto de una mayor marginación, exclusión y discriminación. Este enfoque a menudo requiere un análisis de las normas de género, de las diferentes formas de discriminación y de los desequilibrios de poder a fin de garantizar que las intervenciones lleguen a los segmentos más marginados de la población”. HRBA PORTAL (2012).

Subcategorías:

Subcategoría 1: La Dignidad Humana Según Kant y Haberman

Indica que Kant caracteriza con claridad y coherencia el valor y lealtad que tiene o posee la persona humana. Es así que el ser humano goza y dispone de derechos realmente fundamentales, esto es aquello que deviene desde la concepción humana y que por tanto no se respeta como tal simplemente será visto o analizado desde la perspectiva de lucros para las personas que buscan beneficios o aprovechamientos indeseados con el honor y reputación humana.

Subcategoría 2: La Dignidad de la Persona Humana en el Ordenamiento Jurídico Constitucional Peruano

Examinando desde las perspectivas de filosofía busca mediante la examinación exhaustiva los diferentes significados acerca de la esencia de la persona. Por lo que se dice- la fabricación o realización nace por merito netamente del hombre, concibiendo multitudes de fundamentación para entrar dentro de la sociedad iniciando a través de las reflexiones entre el ser humano con la finalidad de hacer entender la real consideración o significado que tiene la dignidad del ser humano dentro de nuestra sociedad. Canales (2010).

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DERECHO LABORAL DE LOS INTERNOS.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION I: Penitenciaria – doctrina							
1	Legislaciones comparadas	X		X		X		
2	Aproximación a los centros penitenciarios	X		X		X		
3	Explica a detalle acerca del Derecho laboral de los internos	X		X		X		
4	Explica coherentemente la variable de estudio	X		X		X		
5	Estudia el origen de la penitenciaria	X		X		X		
	DIMENSION 2: Historia – Derecho al Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Características esenciales del Derecho al Trabajo	X		X		X		
2	Estudia el Derecho al Trabajo	X		X		X		
3	Analiza el Derecho al Trabajo mediante las diferentes legislaciones	X		X		X		
4	Desarrolla jurisprudencia relevante con respecto al tema	X		X		X		
5	Ejecuta la evolución del Derecho al Trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Eduardo Llugdar

Especialidad del validador: Doctor en Derecho

Tarapoto, julio del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dr. Eduardo Llugdar

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ENFOQUE DE LOS DERECHOS HUMANOS.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Dignidad humana según Kant y Haberman	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Determinar la dignidad humana según los autores	X		X		X		
2	Estudia las normas jurídicas de la dignidad humana	X		X		X		
3	Sistematiza la dignidad humana en base a los principios generales	X		X		X		
4	Puntualiza los derechos humanos en su investigación	X		X		X		
5	Desarrolla de forma clara los derechos humanos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Dignidad de la persona humana en el Or. Jd. Constitucional peruano	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Características de la dignidad de la persona	X		X		X		
8	Estudia la dignidad humana en base al ordenamiento jurídico	X		X		X		
9	Analiza el ordenamiento jurídico constitucional peruano	X		X		X		
10	Desarrolla las doctrinas filosóficas respecto a la dimensión y variable	X		X		X		
11	Ejecuta y sistematiza la dignidad de la persona humana	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Eduardo Llugdar

Especialidad del validador: Doctor en Derecho

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Eduardo Llugdar

Firma del Experto Informante.

Tarapoto, julio del 2021.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DERECHO LABORAL DE LOS INTERNOS.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Penitenciaria – doctrina							
1	Legislaciones comparadas	X		X		X		
2	Aproximación a los centros penitenciarios	X		X		X		
3	Explica a detalle acerca del Derecho laboral de los internos	X		X		X		
4	Explica coherentemente la variable de estudio	X		X		X		
5	Estudia el origen de la penitenciaría	X		X		X		
	DIMENSION 2: Historia – Derecho al Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Características esenciales del Derecho al Trabajo	X		X		X		
2	Estudia el Derecho al Trabajo	X		X		X		
3	Analiza el Derecho al Trabajo mediante las diferentes legislaciones	X		X		X		
4	Desarrolla jurisprudencia relevante con respecto al tema	X		X		X		
5	Ejecuta la evolución del Derecho al Trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno


Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. José Zaragoza Huerta

Especialidad del validador: Doctor en Derecho

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dr. José Zaragoza Huerta

 Firma del Experto Informante.

Tarapoto, julio del 2021.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ENFOQUE DE LOS DERECHOS HUMANOS.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Dignidad humana según Kant y Haberman	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Determinar la dignidad humana según los autores	X		X		X		
2	Estudia las normas jurídicas de la dignidad humana	X		X		X		
3	Sistematiza la dignidad humana en base a los principios generales	X		X		X		
4	Puntualiza los derechos humanos en su investigación	X		X		X		
5	Desarrolla de forma clara los derechos humanos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Dignidad de la persona humana en el Or. Jd. Constitucional peruano	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Características de la dignidad de la persona	X		X		X		
8	Estudia la dignidad humana en base al ordenamiento jurídico	X		X		X		
9	Analiza el ordenamiento jurídico constitucional peruano	X		X		X		
10	Desarrolla las doctrinas filosóficas respecto a la dimensión y variable	X		X		X		
11	Ejecuta y sistematiza la dignidad de la persona humana	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. José Zaragoza Huerta

Especialidad del validador: Doctor en Derecho

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. José Zaragoza Huerta

Tarapoto, julio del 2021.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DERECHO LABORAL DE LOS INTERNOS.

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Penitenciaria – doctrina							
1	Legislaciones comparadas	X		X		X		
2	Aproximación a los centros penitenciarios	X		X		X		
3	Explica a detalle acerca del Derecho laboral de los internos	X		X		X		
4	Explica coherentemente la variable de estudio	X		X		X		
5	Estudia el origen de la penitenciaria	X		X		X		
	DIMENSION 2: Historia – Derecho al Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Características esenciales del Derecho al Trabajo	X		X		X		
2	Estudia el Derecho al Trabajo	X		X		X		
3	Analiza el Derecho al Trabajo mediante las diferentes legislaciones	X		X		X		
4	Desarrolla jurisprudencia relevante con respecto al tema	X		X		X		
5	Ejecuta la evolución del Derecho al Trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Juan Alberto Castañeda Méndez

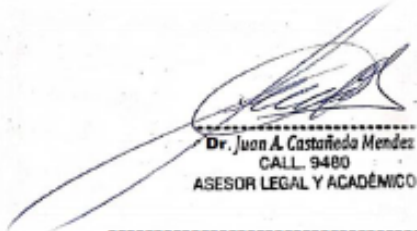
Especialidad del validador: Doctor en Derecho

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dr. Juan A. Castañeda Méndez
 CALL. 9480
 ASESOR LEGAL Y ACADÉMICO

Tarapoto, julio del 2021.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ENFOQUE DE LOS DERECHOS HUMANOS.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Dignidad humana según Kant y Haberman	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Determinar la dignidad humana según los autores	X		X		X		
2	Estudia las normas jurídicas de la dignidad humana	X		X		X		
3	Sistematiza la dignidad humana en base a los principios generales	X		X		X		
4	Puntualiza los derechos humanos en su investigación	X		X		X		
5	Desarrolla de forma clara los derechos humanos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Dignidad de la persona humana en el Or. Jd. Constitucional peruano	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Características de la dignidad de la persona	X		X		X		
8	Estudia la dignidad humana en base al ordenamiento jurídico	X		X		X		
9	Analiza el ordenamiento jurídico constitucional peruano	X		X		X		
10	Desarrolla las doctrinas filosóficas respecto a la dimensión y variable	X		X		X		
11	Ejecuta y sistematiza la dignidad de la persona humana	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Juan Alberto Castañeda Méndez

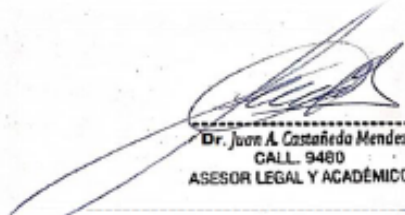
Especialidad del validador: Doctor en Derecho

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dr. Juan A. Castañeda Méndez
 CALL. 9480
 ASESOR LEGAL Y ACADÉMICO

Firma del Experto Informante.

Tarapoto, julio del 2021.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DERECHO LABORAL DE LOS INTERNOS.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Penitenciaria – doctrina							
1	Legislaciones comparadas	X		X		X		
2	Aproximación a los centros penitenciarios	X		X		X		
3	Explica a detalle acerca del Derecho laboral de los internos	X		X		X		
4	Explica coherentemente la variable de estudio	X		X		X		
5	Estudia el origen de la penitenciaria	X		X		X		
	DIMENSION 2: Historia – Derecho al Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Características esenciales del Derecho al Trabajo	X		X		X		
2	Estudia el Derecho al Trabajo	X		X		X		
3	Analiza el Derecho al Trabajo mediante las diferentes legislaciones	X		X		X		
4	Desarrolla jurisprudencia relevante con respecto al tema	X		X		X		
5	Ejecuta la evolución del Derecho al Trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Manuel Héctor Martínez Canseco

Especialidad del validador: Doctor en Derecho

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Manuel Héctor Martínez Canseco

Firma del Experto Informante.

Tarapoto, julio del 2021.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ENFOQUE DE LOS DERECHOS HUMANOS.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Dignidad humana según Kant y Haberman	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Determinar la dignidad humana según los autores	X		X		X		
2	Estudia las normas jurídicas de la dignidad humana	X		X		X		
3	Sistematiza la dignidad humana en base a los principios generales	X		X		X		
4	Puntualiza los derechos humanos en su investigación	X		X		X		
5	Desarrolla de forma clara los derechos humanos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Dignidad de la persona humana en el Or. Jd. Constitucional peruano	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Características de la dignidad de la persona	X		X		X		
8	Estudia la dignidad humana en base al ordenamiento jurídico	X		X		X		
9	Analiza el ordenamiento jurídico constitucional peruano	X		X		X		
10	Desarrolla las doctrinas filosóficas respecto a la dimensión y variable	X		X		X		
11	Ejecuta y sistematiza la dignidad de la persona humana	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Manuel Héctor Martínez Canseco

Especialidad del validador: Doctor en Derecho

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Manuel Héctor Martínez Canseco

Firma del Experto Informante.

Tarapoto, julio del 2021.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DERECHO LABORAL DE LOS INTERNOS.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Penitenciaria – doctrina							
1	Legislaciones comparadas	X		X		X		
2	Aproximación a los centros penitenciarios	X		X		X		
3	Explica a detalle acerca del Derecho laboral de los internos	X		X		X		
4	Explica coherentemente la variable de estudio	X		X		X		
5	Estudia el origen de la penitenciaria	X		X		X		
	DIMENSION 2: Historia – Derecho al Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Características esenciales del Derecho al Trabajo	X		X		X		
2	Estudia el Derecho al Trabajo	X		X		X		
3	Analiza el Derecho al Trabajo mediante las diferentes legislaciones	X		X		X		
4	Desarrolla jurisprudencia relevante con respecto al tema	X		X		X		
5	Ejecuta la evolución del Derecho al Trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Yolanda Margarita Jiménez Meza

Especialidad del validador: Doctor en Derecho

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Yolanda Margarita Jiménez Meza

Tarapoto, julio del 2021.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ENFOQUE DE LOS DERECHOS HUMANOS.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Dignidad humana según Kant y Haberman	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Determinar la dignidad humana según los autores	X		X		X		
2	Estudia las normas jurídicas de la dignidad humana	X		X		X		
3	Sistematiza la dignidad humana en base a los principios generales	X		X		X		
4	Puntualiza los derechos humanos en su investigación	X		X		X		
5	Desarrolla de forma clara los derechos humanos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Dignidad de la persona humana en el Or. Jd. Constitucional peruano	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Características de la dignidad de la persona	X		X		X		
8	Estudia la dignidad humana en base al ordenamiento jurídico	X		X		X		
9	Analiza el ordenamiento jurídico constitucional peruano	X		X		X		
10	Desarrolla las doctrinas filosóficas respecto a la dimensión y variable	X		X		X		
11	Ejecuta y sistematiza la dignidad de la persona humana	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Yolanda Margarita Jiménez Meza

Especialidad del validador: Doctor en Derecho

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Yolanda Margarita Jiménez Meza

Tarapoto, julio del 2021.

Firma del Experto Informante.

GUÍA DE ENTREVISTA A EXPERTOS

TÍTULO: El derecho laboral de los internos del Penal de Moyobamba; a la luz del enfoque de los Derechos Humanos 2020.

Entrevistado:

Cargo:

Institución:

Buenos días: Soy estudiante del Programa Académico de Doctorado en Derecho de la Universidad Cesar Vallejo. Me encuentro realizando una guía de preguntas para formalizar mi trabajo de investigación denominado: *“El derecho laboral de los internos del Penal de Moyobamba; a la luz del enfoque de los Derechos Humanos 2020”*. Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Gracias por su amabilidad.

Objetivo General: Analizar de qué manera el Derecho laboral de los internos del Penal de Moyobamba se complementa a la luz del enfoque de los Derechos Humanos 2020.

Finalidad de la entrevista: El instrumento tiene como fin de analizar de qué manera el Derecho laboral de los internos del Penal de Moyobamba se complementa a la luz del enfoque de los Derechos Humanos 2020.

Instrucciones sobre el proceso: A continuación, se le presenta un cuestionario de 06 preguntas, con características abiertas a fin que usted pueda describir dentro de su experiencia que criterios tienen en cuenta sobre las categorías de estudio.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el Derecho laboral de los internos del Penal de Moyobamba se complementa a la luz del enfoque de los Derechos Humanos 2020.
--

1. ¿En consiste la normativa que protege y fomenta el derecho al trabajo en las personas privadas de libertad?

.....
.....
.....
.....

2. ¿Según la normativa indicada cuales son los requisitos que deben presentar los internos para ser beneficiario del derecho al trabajo?

.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Estudiar de manera integral el Derecho laboral de los internos.

3. ¿Quiénes integran la comisión de evaluación de solicitudes presentadas por los internos?

.....
.....
.....
.....

4. ¿Qué criterios toma en cuenta la comisión evaluadora para que los internos puedan acceder a los trabajos disponibles?

.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar los sistemas penales latinoamericanos sobre el derecho laboral de los internos.

5. De los reglamentos que regula el derecho al trabajo de los internos ¿opine si considera que dicho reglamento es suficiente para la protección del derecho al trabajo?

.....
.....
.....
.....

6. ¿De la totalidad de la población carcelaria del penal de Moyobamba, cuantos solicitan tener acceso al derecho al trabajo y qué facilidades se otorgan con la obtención del mismo?

.....
.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Estudiar los aportes del enfoque de los derechos humanos a los sistemas de justicia en nuestro país.

7. ¿Se da cumplimiento en su totalidad el Reglamento que regula el derecho al trabajo, explique cómo se fomenta el mismo?

.....
.....
.....
.....

8. ¿Usted cree, que el Reglamento vigente que regula el derecho al trabajo debe ser derogado sí o no? ¿por qué?

.....
.....
.....
.....

Entrevistador

Entrevistado

Finalidad: Gracias a cada una de las respuestas correspondientes a las preguntas, todo lo referido tiene un fin netamente investigativo; al término de la investigación se le entregara una copia del informe de tesis.

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Moyobamba, Noviembre de 2021

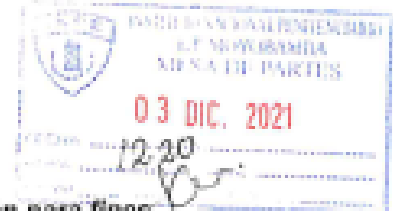
CARTA N° 001-2021

Señor,

Abg. JUAN RUIZ RUIZ

Director del Instituto Nacional Penitenciario de Moyobamba

Presente



Asunto: *Solicito autorización para aplicar investigación para fines estrictamente investigativos y publicación de resultados de estudio*

Yo María René OBLITAS CUBAS, identificada con Documento Nacional de Identidad N°42280421, con correo electrónico marlareneoblitas@gmail.com, por medio de la presente me dirijo a usted para saludarle me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que al ser estudiante del programa de Doctorado con mención en Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, sede Tarapoto. En tal sentido, solicito autorización para que aplique mi investigación en la institución que usted dirige, con fines estrictamente investigativos y también solicito autorización para publicación de resultados de estudio que se tendrá, con la cual optare el grado de Doctor.

El título que responde a mi ejecución de investigación es denominado: **EL DERECHO LABORAL DE LOS INTERNOS DEL PENAL DE MOYOBAMBA; A LA LUZ DEL ENFOQUE DE LOS DERECHOS HUMANOS, 2020**. Siendo esto un factor fundamental para el desarrollo de mi investigación en aras de presentar con los jurados expertos en la materia.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, no sin antes agradecer el gesto de apoyo, y no dudo que la presente tenga la aceptación esperada.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "María René Oblitas Cubas", written over a horizontal line.

María René Oblitas Cubas.

DNI N° 42280421

CUESTIONARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA
EVALUACIÓN DE LA “**PROPUESTA SOCIOLÓGICA PARA MODIFICAR LA
DIRECTIVA N° 007-2018-INPE-DTP – CONDICIONES PARA EL DESARROLLO
DE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS – DECRETO LEGISLATIVO N° 1343**”

Estimado experto(a): **Adler Oliva Chicana**

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la “**Propuesta sociológica para Modificar la Directiva N° 007-2018-INPE-DTP – Condiciones para el desarrollo de actividades productivas – Decreto Legislativo N° 1343**”, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la “**Propuesta sociológica para Modificar la Directiva N° 007-2018-INPE-DTP – Condiciones para el desarrollo de actividades productivas – Decreto Legislativo N° 1343**”;

C1	C2	C3	C4	C5
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas	X				
2	Importancia de los componentes	X				
3	Fundamentación de cada componente	X				
4	Argumentos de la organización	X				
5	Relevancia del componente teórico	X				
6	Coherencia entre los componentes	X				
7	Importancia de la normatividad	X				
8	Importancia de los contenidos	X				

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1	Conforme a lo desarrollado en la propuesta	
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

3. Valoración de algunos aspectos de la “**Propuesta para Modificar la Directiva N° 007-2018-INPE-DTP – Condiciones para el desarrollo de actividades productivas – Decreto Legislativo N° 1343**”; que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en la propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

N°	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
----	-------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

1	Valorar si la concepción teórica de la propuesta en mención refleja los principios teóricos que la sustentan.	x							
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.		x						
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteados para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y sociológicos de la disciplina.			x					
4	Valorar si se reflejan con claridad y precisión las orientaciones para el tratamiento sociológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la propuesta en mención.				x				
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema sociológico son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.					x			
6	Valorar el nivel de cumplimiento que podría presentar la propuesta en mención, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica.						x		
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades a desarrollar en las actividades y particularidades de su formación sociológica.							x	
8	Valorar la contribución que realiza la propuesta en mención dentro de la sociedad como cumplimiento a las normas								x
9	Valorar la contribución que realiza la propuesta al conocimiento de los procesos y fenómenos de la práctica social.								x

4. Marque cuál de los siguientes usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto; siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III), o (IV)

N°	POSIBLE CAMBIO SUGERIDO	BIEN CONCEBIDO (I)	HABIA CAMBIOS (II)	HARIA ADICIONES (III)	HARIA SUPRESIONES (IV)
1	Conforme a lo dispuesto en la propuesta	x			

2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y señalamientos críticos contribuirán a perfeccionar el modelo teórico, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica. Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

5. Opinión de Aplicabilidad:

Viable la presente propuesta, estableciendo los parámetros necesarios y estipulados a acorde a una correcta propuesta.

Fecha: 29 de noviembre de 2021



Abog. Adler A. Oliva Chicana
Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

CUESTIONARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA
EVALUACIÓN DE LA **“PROPUESTA SOCIOLÓGICA PARA MODIFICAR LA
DIRECTIVA N° 007-2018-INPE-DTP – CONDICIONES PARA EL DESARROLLO
DE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS – DECRETO LEGISLATIVO N° 1343”**

Estimado experto(a): ***Manuel Alexis Bermúdez Tapia***

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la **“Propuesta sociológica para Modificar la Directiva N° 007-2018-INPE-DTP – Condiciones para el desarrollo de actividades productivas – Decreto Legislativo N° 1343”**, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

6. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la **“Propuesta sociológica para Modificar la Directiva N° 007-2018-INPE-DTP – Condiciones para el desarrollo de actividades productivas – Decreto Legislativo N° 1343”**;

C1	C2	C3	C4	C5
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas	X				
2	Importancia de los componentes	X				
3	Fundamentación de cada componente		x			
4	Argumentos de la organización		x			
5	Relevancia del componente teórico	X				
6	Coherencia entre los componentes		x			
7	Importancia de la normatividad		x			
8	Importancia de los contenidos	X				

7. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1	Conforme a lo desarrollado en la propuesta.	
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

8. Valoración de algunos aspectos de la “**Propuesta para Modificar la Directiva N° 007-2018-INPE-DTP – Condiciones para el desarrollo de actividades productivas – Decreto Legislativo N° 1343**”; que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en la propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

N°	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
----	-------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

1	Valorar si la concepción teórica de la propuesta en mención refleja los principios teóricos que la sustentan.	x							
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.		x						
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteados para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y sociológicos de la disciplina.			x					
4	Valorar si se reflejan con claridad y precisión las orientaciones para el tratamiento sociológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la propuesta en mención.				x				
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema sociológico son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.					x			
6	Valorar el nivel de cumplimiento que podría presentar la propuesta en mención, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica.						x		
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades a desarrollar en las actividades y particularidades de su formación sociológica.							x	
8	Valorar la contribución que realiza la propuesta en mención dentro de la sociedad como cumplimiento a las normas								x
9	Valorar la contribución que realiza la propuesta al conocimiento de los procesos y fenómenos de la práctica social.								x

9. Marque cuál de los siguientes usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto; siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III), o (IV)

N°	POSIBLE CAMBIO SUGERIDO	BIEN CONCEBIDO (I)	HABIA CAMBIOS (II)	HARIA ADICIONES (III)	HARIA SUPRESIONES (IV)
1	Excelente propuesta, conforme a lo señalado	x			

2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y señalamientos críticos contribuirán a perfeccionar el modelo teórico, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica. Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

10. Opinión de Aplicabilidad:

Viable la presente propuesta, estableciendo los parámetros necesarios y estipulados a acorde a una correcta propuesta.

Fecha: 29 de noviembre de 2021



Manuel Bermúdez Tapia



Resolución Directoral

N° 062-2019-INPE/12.

Lima, 10 MAYO 2019.

VISTO, el Informe N° 010-2019-INPE/12.03 de fecha 23 de abril de 2019 de la Subdirección de Trabajo y Comercialización, el Informe N° 039-2019-INPE/07.03 de fecha 02 de mayo de 2019 de la Unidad de Organización y Métodos y el Oficio N° 0292-2019-INPE/07 de fecha 06 de mayo de 2019 de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, se establecieron los principios y la base legal para iniciar el proceso de modernización de la gestión del Estado, en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano;

Que, el Instituto Nacional Penitenciario es un organismo público ejecutor del Sector Justicia y Derechos Humanos, rector del Sistema Penitenciario Nacional, con personería jurídica de derecho público y autonomía normativa, económica, financiera y administrativa, como lo establece el Decreto Supremo N° 058-2011-PCM, y el Decreto Legislativo N° 654, Código de Ejecución Penal y modificatorias;

Que, mediante Resolución Presidencial N° 053-2018-INPE/P de fecha 06 de marzo de 2018, se aprobó la Directiva N° 006-2018-INPE-OPP, denominada "*Diseño y documentación de procesos del INPE*", donde se establece que el procedimiento debe ser elaborado por el órgano o unidades orgánicas que lo realizan o ejecutan con asesoría de la Unidad de Organización y Métodos y será aprobado mediante Resolución Directoral por el responsable del proceso nivel 0 del cual forma parte;

Que, mediante Resolución Presidencial N° 078-2019-INPE/P de fecha 26 de marzo de 2019, se aprobó la Directiva N° 002-2019-INPE-DTP denominada Directiva "Desarrollo de Gestión Laboral" cuyo objetivo es establecer las pautas de las actividades de Trabajo Penitenciario para uniformizar el accionar del personal del Área de Trabajo a nivel nacional; y, finalidad de impulsar el desarrollo de las actividades productivas y organizar las acciones administrativas que promuevan el proceso de rehabilitación del interno;



Que, la Subdirección de Trabajo y Comercialización de la Dirección de Tratamiento Penitenciario, tiene la función de organizar, supervisar y evaluar el desarrollo del trabajo penitenciario, la producción y comercialización de los bienes y la prestación de servicios de los internos en los establecimientos penitenciarios, conforme lo establece el artículo 49° del reglamento de Organización y Funciones del INPE aprobado por Decreto Supremo N° 009-2007-JUS;

Que la Subdirección de Trabajo y Comercialización, ha elaborado el proyecto de Procedimiento denominado "*Desarrollo de actividades Ad Honorem*", con el objetivo de "*Regular y establecer las disposiciones a seguir para el reconocimiento de admisión del interno para desarrollar actividades laborales de servicio al Establecimiento Penitenciario en el Área de cocina o en otras áreas de servicios auxiliares y mantenimiento en condición Ad Honorem*";

Que, el proyecto de procedimiento propuesto, cuenta con la opinión favorable de la Unidad de Organización y Métodos y de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto conforme se aprecia en el Informe N° 039-2019-INPE/07.03 de fecha 02 de mayo de 2019 y el Oficio N° 0292-2019-INPE/07 de la misma fecha; por lo que corresponde emitir el acto resolutivo correspondiente;

Contándose con la visación de la Unidad de Organización y Métodos, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la Subdirección de Trabajo y Comercialización; y,

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 27658 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado; Decreto Legislativo N° 654, Código de Ejecución Penal, modificatorias y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 015-2003-JUS y modificatorias; Decreto Supremo N° 009-2007-JUS; Resolución Presidencial N° 249-2018-INPE/P;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR, el Procedimiento "*Desarrollo de Actividades Ad Honorem*", cuyo texto forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO 2°.- DEJAR, sin efecto toda norma o disposición que se oponga a lo dispuesto en la presente resolución.

ARTÍCULO 3°.- DISPONER, la difusión a cargo de la Subdirección de Trabajo y Comercialización y el cumplimiento obligatorio de lo dispuesto en la presente resolución y Procedimiento por todos los órganos, unidades orgánicas y





Resolución Directoral

órganos desconcentrados del Instituto Nacional Penitenciario que por razones de su función tengan a cargo el trámite o atención del servicio a que se refiere la presente resolución.



ARTÍCULO 4°.- DISPONER, se publique la presente Resolución y Procedimiento en el Portal Web del Instituto Nacional Penitenciario (www.inpe.gob.pe).



ARTÍCULO 5°.- REMITIR, copia de la resolución y procedimiento a la Subdirección de Trabajo y Comercialización, Unidad de Organización y Métodos, Oficina de Planeamiento y Presupuesto y a las oficinas regionales para su conocimiento y fines consiguientes.

Regístrese, publíquese y comuníquese,




Mg. MARLON W. FLORENTINI CASTANEDA
DIRECTOR
DIRECCIÓN DE TRATAMIENTO PENITENCIARIO



PERÚ

**Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos**

**Instituto Nacional
Penitenciario**

PROCEDIMIENTO



DESARROLLO DE ACTIVIDADES AD HONOREM

P-M1.05.15

DIRECCION DE TRATAMIENTO PENITENCIARIO

Lima, abril del 2019

."DESARROLLO DE ACTIVIDADES AD HONOREM"

1. OBJETIVO

Regular y establecer las disposiciones a seguir para el reconocimiento de admisión del interno para desarrollar actividades laborales de servicio al Establecimiento Penitenciario en el Área de cocina o en otras áreas de servicios auxiliares y mantenimiento en condición Ad Honorem.

2. ALCANCE

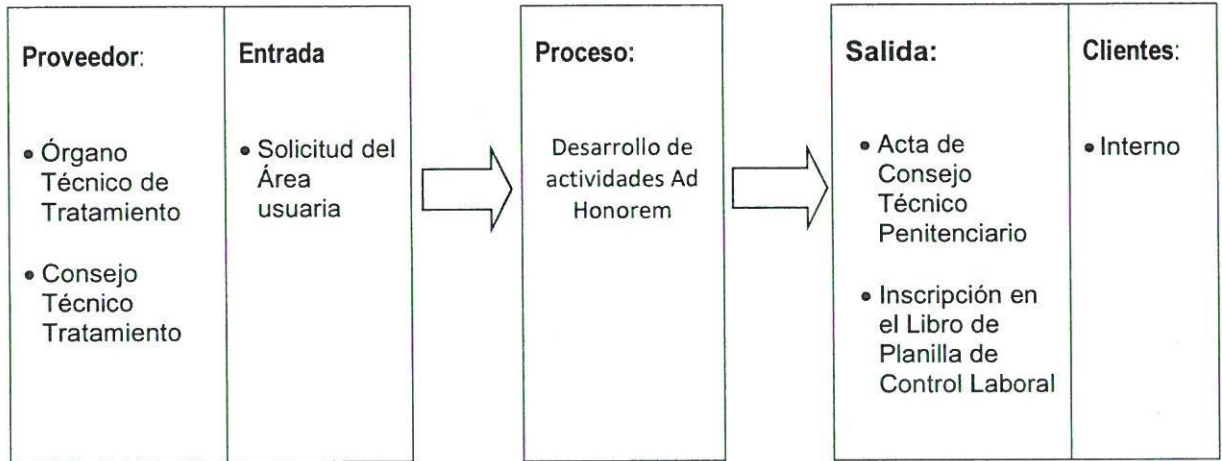
La presente Directiva alcanza a la Subdirección de Trabajo y Comercialización, las Oficinas Regionales, a los Directores, Administradores y miembros del Consejo Técnico Penitenciario y el personal de Trabajo y Comercialización de los establecimientos penitenciarios que por razones de su función intervienen en alguna de las etapas del proceso del recinto penitenciario.

3. BASE LEGAL

- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos de las Naciones Unidas.
- Decreto Legislativo N° 654, Código de Ejecución Penal
- Decreto Supremo N° 015-2003-JUS que aprueba el Reglamento del Código de Ejecución Penal y sus modificatorias, Capítulo 11 Trabajo.
- Decreto Supremo N° 007-2003-JUS que establece disposiciones para la aplicación del Artículo 67° del Código de Ejecución Penal, Modificado por Ley N° 27875.
- Decreto Supremo N° 009-2007-JUS que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional Penitenciario. Art. 49.
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR que aprueba el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto Legislativo N° 1343, para la Promoción e Implementación de Cárceles Productivas
- Decreto Supremo N° 025-2017-JUS que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1343 para la Promoción e Implementación de Cárceles Productiva.
- Resolución Presidencial N° 835-2010-INPE/P, Manual de procedimientos de trabajo penitenciario
- Resolución Presidencial N° 078-2019-INPE/P, que aprueba la Directiva N° 02-2019-INPE-DTP "Desarrollo de Gestión Laboral"

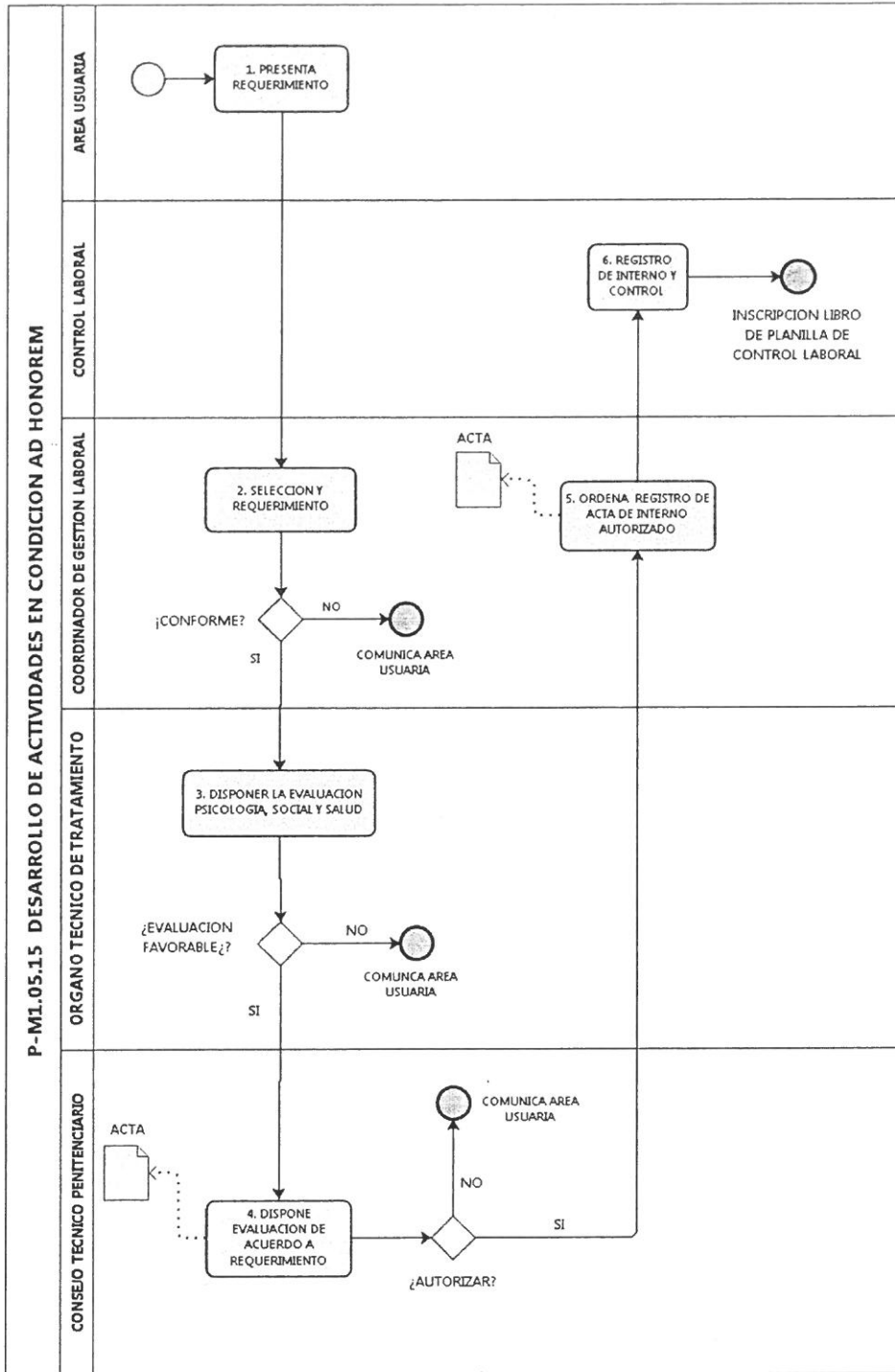


4. LIMITES DEL PROCESO: TRABAJO DEL INTERNO AD HONOREM



5. DIAGRAMA DE FLUJO

ADMISION PARA TRABAJO AD HONOREM



6. INSTRUCCIONES DE TRABAJO

TRABAJO DEL INTERNO AD HONOREM

1. El área usuaria solicita al Área de Trabajo labor de Interno a desarrollar actividad de servicio en condición de Ad Honorem de acuerdo a sus aptitudes y requerimientos del área usuaria previamente seleccionado.
2. El Coordinador de Gestión Laboral evalúa requerimiento para efectuar labor en condición de Ad Honorem, con las siguientes condiciones, el solicitante debe tener una sentencia de hasta 08 años y estar recluso por un periodo mínimo de seis (06) meses continuos, la condición de Ad Honorem es por un máximo de dos (02) años.
 - 2.1 Si cumple los requisitos, se remite la propuesta al Órgano Técnico de Tratamiento.
 - 2.2 Si no cumple se comunica al Área usuaria. (Área que requiere a los internos).
3. El Órgano Técnico de Tratamiento, recepciona y verifica si los internos propuestos cumplen con los requisitos para trabajo en condición de Ad Honorem.
 - 3.1 Si la evaluación es de "Aprobado" es remitida la propuesta al Consejo Técnico Penitenciario.
 - 3.2 Si fuera "Desaprobado" se comunica al área usuaria (Área que requiere a los internos).
4. El Consejo Técnico Penitenciario, recepciona la documentación remitida por el Órgano Técnico de Tratamiento, evalúa y agenda reunión de Consejo. La determinación en condición de Ad Honorem, concluye el procedimiento mediante Acta de Consejo Técnico Penitenciario y comunica la autorización de admisión del interno en condición Trabajo en Ad Honorem al Coordinador de Gestión Laboral del Establecimiento Penitenciario.
 - 4.1 Si autoriza la admisión del interno para Trabajo en condición Ad Honorem mediante Acta de Consejo, comunica al Coordinador de Gestión Laboral del Establecimiento Penitenciario.
 - 4.2 En caso de no autorizar, comunicara al Área usuaria (Área que requiere a los internos).
5. El Coordinador de Gestión Laboral, recepciona y ordena al responsable de Control Laboral o personal asignado, el registro del interno autorizado mediante Acta de Consejo Técnico Penitenciario en el Libro de Planilla de control Laboral de Trabajo en condición Ad Honorem.
6. El encargado de Control Laboral, registra la inscripción del Acta autorizado mediante Consejo Técnico Penitenciario y realiza el control laboral del interno que desarrolla actividad de servicio en condición de Ad Honorem en el libro de Planilla de Control Laboral de Trabajo.

Tiempo de ejecución: seis (06) días



7. INDICADORES DEL PROCESO

N°	NOMBRE	FORMA DE CALCULO	PERIODICIDAD	UNIDADES	RESPONSABLE DE REPORTE
1	Índice de solicitudes en trabajo del interno Ad Honorem	(N° de internos Admitidos/N° de internos solicitados a ser admitidos) x 100%	Trimestral	Porcentaje (%)	Coordinador de Gestión Laboral
2	Índice de tiempo de atención de solicitudes en trabajo del interno Ad Honorem	Tiempo total de la Actividad/Número de personas responsables	Semestral	Razón o promedio	Coordinador de Gestión laboral

8. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS.

TRABAJO DEL INTERNO AD HONOREM

- El Coordinador de Gestión laboral evalúa a los interno si cumple las condiciones y requisitos a realizar esta actividad en condición de Ad Honorem, debiendo tener una sentencia de hasta 08 años y estar recluso por un periodo mínimo de seis (06) meses continuos en el Establecimiento Penitenciario el periodo a realizar esta actividad debe ser máximo de dos (02) años. En caso no cumpla con los requisitos el Coordinador de Gestión Laboral comunicara al área usuaria, si el resultado de evaluación final es "Desfavorable" se da por culminado el procedimiento y notificando al interno. Si, la evaluación es "Favorable" el resultado será remitido al Órgano Técnico de Tratamiento para su evaluación por los Profesionales de Tratamiento, acompañado del formato Informe de evaluación - Ad Honorem.
- El Órgano Técnico de Tratamiento verifica que el interno(s) propuestos cumplen con los requisitos para trabajo en condición Ad Honorem, contemplados en la Directiva N° 002-2019-INPE-DTP y ordena evaluar a las Áreas de Psicología, Social y Salud concluyéndose en un informe que se adjuntara al expediente de evaluación para derivar la propuesta al Consejo Técnico Penitenciario. En caso no cumpla con los requisitos el Órgano Técnico de Tratamiento comunicara al área usuaria.
- El Órgano Técnico de Tratamiento, recibe los expedientes de evaluación de los Profesionales de Tratamiento; registra el sello, firma, post firma y fecha; determina el resultado final de la evaluación en el Formato Hoja Resumen de Evaluación – Ad Honorem; si la evaluación de todos los profesionales es "Favorable" el resultado final será de "Aprobado" y debe remitir los expedientes al Consejo Técnico Penitenciario para su agenda a Consejo; si la evaluación de uno (01) o más profesionales es "Desfavorable" el resultado final será de "Desaprobado" dando por culminado el procedimiento y notificando al Área usuaria.



- El documento remitido Acta de Consejo Técnico Penitenciario, seguirá el mismo procedimiento administrativo, debiendo ser derivado al Coordinador de Gestión Laboral del Establecimiento Penitenciario.
- La información respecto a los datos personales del interno es responsabilidad del quien emite el Acta de Consejo Técnico Penitenciario, previamente debe constatar con la información otorgada por el Área de Registro Penitenciario.
- El Acta de Consejo Técnico Penitenciario autorizando su admisión al reconocimiento del trabajo en condición de Ad Honorem, debe ser registrada en orden cronológico y correlativo en el Libro de Planillas de Control Laboral y registro en la data del Establecimiento Penitenciario, debiendo ser informado y archivado de forma mensual por el Coordinador de Gestión laboral.
- El Área donde se ha de desarrollar la actividad de servicio de Ad Honorem por el interno, comunicara si observa algún inconveniente y/o deficiencia en el desempeño de sus labores al Coordinador de Gestión Laboral y/o Consejo Técnico Penitenciario, quienes tomaran medidas correctivas o el corresponder el término de la actividad de servicio.
- La vigencia del Acta de Consejo Técnico Penitenciario para el trabajo del interno Ad honorem está sujeto conforme señala la Directiva N° 02-2019-INPE-DTP "Desarrollo de Gestión Laboral".



9. GLOSARIO DE TERMINOS

- **Área usuaria:** es el área que propone la participación del interno para prestar servicios auxiliares, mantenimiento y en cocina (Área de Administración) del Establecimiento Penitenciario.




10. ANEXOS

- **Anexo N° 01:** Formato informe de evaluación para admisión Ad honorem
- **Anexo N° 02:** Formato Hoja resumen de evaluación para admisión Ad Honorem




Anexo N° 01: Formato informe de evaluación para admisión Ad honorem.

 <p>INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO SUBDIRECCION DE TRABAJO Y COMERCIALIZACION</p>	<p>INFORME DE EVALUACION - AD HONOREM (MAPRO N° - 20)</p>	<p>N°</p>
<p>A) DATOS GENERALES</p> <p>Apellidos y Nombres: _____</p> <p>Fecha de Nacimiento: _____ Lugar de nacimiento _____ Edad _____</p> <p>Estado Civil: _____ N° de hijos _____</p> <p>Nivel de Instrucción: _____ Ocupación antes de ingresar: _____</p> <p>Particularidades físicas _____</p> <p>Fecha de ingreso al E.P.: _____</p> <p>B) DATOS LABORALES:</p> <p>AREA QUE SOLICITA: _____</p> <p>ACTIVIDAD AD HONOREM : _____</p> <p>ESPECIALIDAD TECNICA: _____</p> <p>EXPERIENCIA LABORAL: _____</p> <p>C) PRUEBA PRACTICA EN EL AREA A DESEMPEÑAR: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>D) EVALUACION FINAL: Favorable () Desfavorable ()</p> <p>OBSERVACIONES: _____</p> <p style="text-align: right;">_____, de _____ de 20____</p> <p style="text-align: right;">_____ COORDINADOR DE GESTION LABORAL FIRMA POST FIRMA</p>		



Anexo N° 02: Formato Hoja resumen de evaluación para admisión Ad Honorem.

	HOJA RESUMEN DE EVALUACION - AD HONOREM (MAPRO N° - 20)	N° _____
<p>A) DATOS GENERALES</p> <p>Apellidos y Nombres: _____</p> <p>Fecha de Nacimiento: _____ Lugar de nacimiento _____ Edad _____</p> <p>Estado Civil: _____ N° de hijos _____</p> <p>Nivel de Instrucción: _____ Ocupación antes de ingresar: _____</p> <p>Particularidades físicas _____</p>		
<p>B) DATOS LABORALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • AREA QUE SOLICITA: _____ • ACTIVIDAD AD HONOREM: _____ 		
<p>C) EVALUACION:</p> <ul style="list-style-type: none"> • EVALUACION AREA DE TRABAJO RESULTADOS DE EVALUACION: FAVORABLE () DESFAVORABLE () OBSERVACIONES _____ <div style="text-align: right; margin-right: 100px;"> _____ Coordinador de Gestión Laboral Firma y Post Firma </div> • EVALUACION AREA SALUD RESULTADOS DE EVALUACION: FAVORABLE () DESFAVORABLE () OBSERVACIONES _____ <div style="text-align: right; margin-right: 100px;"> _____ Área de Salud Firma y Post Firma </div> • RESPONSABLE DEL AREA DE PSICOLOGIA RESULTADOS EVALUACION: FAVORABLE () DESFAVORABLE () OBSERVACIONES _____ <div style="text-align: right; margin-right: 100px;"> _____ área de Psicología Firma y Post Firma </div> • RESPONSABLE DEL AREA SOCIAL RESULTADOS EVALUACION: FAVORABLE () DESFAVORABLE () OBSERVACIONES _____ <div style="text-align: right; margin-right: 100px;"> _____ área de Asistencia Social Firma y Post Firma </div> 		
<p>D) RESULTADO FINAL: _____</p> <p style="text-align: right;">_____ de _____ de 20__</p>		





Resolución Directoral

N° 084-2019-INPE/12.

Lima, 18 JUN. 2019.

VISTO, el Informe N° 007-2019-INPE/12.03, Informe N° 008-2019-INPE/12.03 e Informe N° 010-2019-INPE/12.03 de fecha 11 de febrero de 2019 de la Subdirección de Trabajo y Comercialización; el Informe N° 018-2019-INPE/07.03, Informe N° 019-2019-INPE/07.03 e Informe N° 020-2019-INPE/07.03 de fecha 21 de febrero de 2019 de la Unidad de Organización y Métodos y el Oficio N° 110-2019-INPE/07, Oficio N° 111-2019-INPE/07 y Oficio N° 112-2019-INPE/07 de fecha 21 de febrero de 2019 de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, se establecieron los principios y la base legal para iniciar el proceso de modernización de la gestión del Estado, en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano;

Que, el Instituto Nacional Penitenciario es un organismo público ejecutor del Sector Justicia y Derechos Humanos, rector del Sistema Penitenciario Nacional, con personería jurídica de derecho público y autonomía normativa, económica, financiera y administrativa, como lo establece el Decreto Supremo N° 058-2011-PCM, y el Decreto Legislativo N° 654, Código de Ejecución Penal y modificatorias;

Que, mediante Resolución Presidencial N° 053-2018-INPE/P de fecha 06 de marzo de 2018, se aprobó la Directiva N° 006-2018-INPE-OPP, denominada "*Diseño y documentación de procesos del INPE*", donde se establece que el procedimiento debe ser elaborado por el órgano o unidades orgánicas que lo realizan o ejecutan con asesoría de la Unidad de Organización y Métodos y será aprobado mediante Resolución Directoral por el responsable del proceso nivel 0 del cual forma parte;

Que, mediante Resolución Presidencial N° 078-2019-INPE/P de fecha 26 de marzo de 2019, se aprobó la Directiva N° 002-2019-INPE-DTP denominada Directiva "Desarrollo de Gestión Laboral" cuyo objetivo es establecer las pautas de las actividades de Trabajo Penitenciario para uniformizar el accionar del personal del Área de Trabajo a nivel nacional; y, finalidad de impulsar el desarrollo de las actividades productivas y organizar las acciones administrativas que promuevan el proceso de rehabilitación del interno;



Que, la Subdirección de Trabajo y Comercialización de la Dirección de Tratamiento Penitenciario, tiene la función de organizar, supervisar y evaluar el desarrollo del trabajo penitenciario, la producción y comercialización de los bienes y la prestación de servicios de los internos en los establecimientos penitenciarios, conforme lo establece el artículo 49° del reglamento de Organización y Funciones del INPE aprobado por Decreto Supremo N° 009-2007-JUS;

Que la Subdirección de Trabajo y Comercialización, ha elaborado el proyecto de Procedimiento denominado **“Admisión del interno a Trabajo Penitenciario”** con el objetivo de *“Orientar a los colaboradores del Área de Trabajo y Comercialización en la ejecución de las etapas que permite la incorporación del interno en la realización de actividades laborales para mejorar o desarrollar sus competencias laborales”*; el proyecto de Procedimiento denominado **“Expedición de Constancia de Trabajo”** con el objetivo de *“Orientar a los colaboradores del Área de Trabajo y Comercialización en la ejecución del procedimiento para la expedición de la Constancia de Trabajo que permita la atención al usuario dentro de los plazos establecidos”* y el proyecto de Procedimiento denominado **“Expedición de Certificado de Cómputo Laboral”** con el objetivo de *“Orientar a los colaboradores del Área de Trabajo y Comercialización en la ejecución del procedimiento para la expedición del Certificado de Cómputo Laboral que permita la atención al usuario dentro de los plazos establecidos”*;

Que, el proyecto de procedimiento **“Admisión del interno a Trabajo Penitenciario”** cuenta con la opinión favorable de la Unidad de Organización y Métodos y de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto mediante Informe N° 020-2019-INPE/07.03 y Oficio N° 112-2019-INPE/07 de fecha 21 de febrero de 2019, el proyecto de procedimiento **“Expedición de Constancia de Trabajo”** cuenta con la opinión favorable de la Unidad de Organización y Métodos y de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto mediante Informe N° 018-2019-INPE/07.03 y el Oficio N° 110-2019-INPE/07 de fecha 21 de febrero de 2019 y el proyecto de procedimiento **“Expedición de Certificado de Cómputo Laboral”** cuenta con la opinión favorable de la Unidad de Organización y Métodos y de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto mediante Informe N° 019-2019-INPE/07.03 y el Oficio N° 111-2019-INPE/07 de fecha 21 de febrero de 2019; por lo que corresponde emitir el acto resolutivo correspondiente;

Contándose con la visación de la Unidad de Organización y Métodos, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y la Subdirección de Trabajo y Comercialización; y,

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 27658 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado; Decreto Legislativo N° 654, Código de Ejecución Penal, modificatorias y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 015-2003-JUS y modificatorias; Decreto Supremo N° 009-2007-JUS; Resolución Presidencial N° 249-2018-INPE/P de fecha 05 de noviembre de 2018;





Resolución Directoral

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR, el Procedimiento "Admisión del interno a Trabajo Penitenciario", "Expedición de Constancia de Trabajo" y "Expedición de Certificado de Cómputo Laboral" que forman parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO 2°.- DEJAR, sin efecto la Resolución Directoral N° 044-2016-INPE/12 de fecha 25 de mayo de 2016, en lo que corresponde al Manual de Procedimiento denominado "Incorporación del interno al Área de Trabajo", "Expedición de Constancia de Trabajo" y "Expedición de Certificado de Cómputo Laboral" y toda norma o disposición que se oponga a lo dispuesto en la presente resolución.

ARTÍCULO 3°.- DISPONER, la difusión a cargo de la Subdirección de Trabajo y Comercialización y el cumplimiento obligatorio de lo dispuesto en la presente resolución y los procedimientos por todos los órganos, unidades orgánicas y órganos desconcentrados del Instituto Nacional Penitenciario que por razones de su función tengan a cargo el trámite o atención del servicio a que se refiere la presente resolución.

ARTÍCULO 4°.- DISPONER, se publique la presente resolución y procedimiento en el Portal Web del Instituto Nacional Penitenciario (www.inpe.gob.pe).

ARTÍCULO 5°.- REMTIR, copia de la resolución y procedimiento a la Subdirección de Trabajo y Comercialización, Unidad de Organización y Métodos, Oficina de Planeamiento y Presupuesto y a las oficinas regionales para su conocimiento y fines consiguientes.

Regístrese, publíquese y comuníquese,



[Firma manuscrita]
Mg. MARLON W. FLORENTINI CASTAÑEDA
DIRECTOR
DIRECCIÓN DE TRATAMIENTO PENITENCIARIO



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Instituto Nacional
Penitenciario

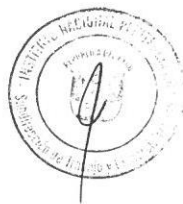
PROCEDIMIENTO

ADMISION DEL INTERNO A TRABAJO PENITENCIARIO

P-M1.05.01

DIRECCIÓN DE TRATAMIENTO PENITENCIARIO

Lima, febrero de 2019



Versión 1

“ADMISIÓN DEL INTERNO A TRABAJO PENITENCIARIO”

1. OBJETIVO

Orientar a los colaboradores del Área de Trabajo y Comercialización en el desarrollo de las etapas y actividades que permitan la incorporación del interno a actividades laborales para mejorar o desarrollar sus competencias laborales.

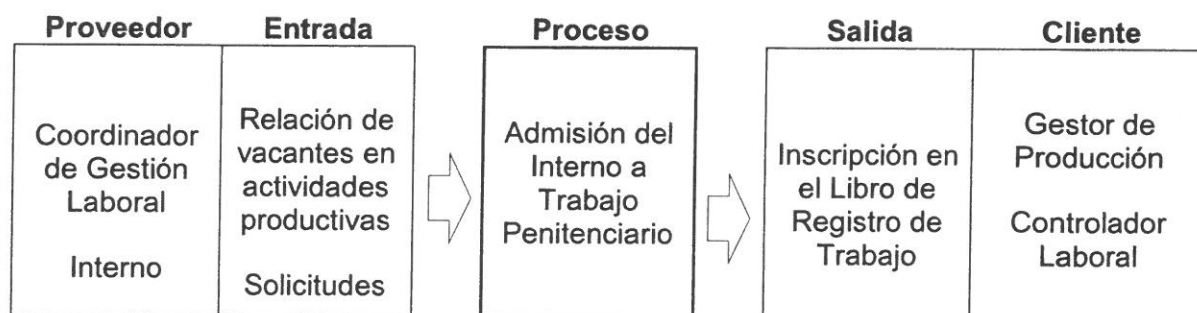
2. ALCANCE DEL PROCESO

Las disposiciones establecidas en el presente manual comprenden a la Subdirección de Trabajo y Comercialización de la Sede Central, Coordinaciones Regionales de Trabajo y Comercialización de las oficinas regionales y a las unidades orgánicas de Trabajo y Comercialización de los establecimientos penitenciarios del Instituto Nacional Penitenciario; así como, al personal que por razones de su función tenga a su cargo el trámite o atención de los servicios a que se refiere el presente documento.

3. BASE LEGAL

- Ley N° 27685, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado;
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Legislativo N° 654, Código de Ejecución Penal, sus normas modificatorias y ampliatorias;
- Decreto Supremo N° 015-2003 – JUS, “Reglamento del Código de Ejecución Penal” y sus modificatorias;
- Decreto Legislativo N° 1343, Decreto Legislativo para la Promoción e Implementación de Cárceles Productivas;
- Decreto Supremo N° 025-2017-JUS, Reglamento del Decreto Legislativo para la Promoción e implementación de Cárceles Productivas;
- Decreto Supremo N° 009-2007 – JUS, “Reglamento de Organización y Funciones del INPE.
- Resolución Presidencial N° 078-2019-INPE/P, Directiva N° 002-2019-INPE-DTP, Directiva “Desarrollo de Gestión Laboral”.

4. LIMITES DEL PROCESO



6. INSTRUCCIONES DE TRABAJO

ETAPA 1: DIFUSION

1. El Coordinador/a de Gestión Laboral o personal asignado, programa charlas de orientación sobre las actividades productivas que se desarrollan en el Establecimiento Penitenciario; y, determina las vacantes disponibles en cada actividad.
2. El Coordinador/a de Gestión Laboral o personal asignado, difunde la programación de las charlas a través de comunicados en cada pabellón u otro método que permita dar a conocer a la población penitenciaria las charlas de orientación programadas.
3. El Gestor/a de Producción o personal asignado, prepara y brinda las charlas de orientación sobre las actividades productivas, normatividad vigente del Área de Trabajo y normas de seguridad y salud en el trabajo; comunica las vacantes disponibles en cada actividad productiva; orienta sobre los requisitos necesarios para cada actividad; y registra a los internos asistentes en el "Formato de Difusión de Actividades Laborales".

08 días hábiles

ETAPA 2: RECEPCION DE SOLICITUDES

4. El Gestor/a de Producción o personal asignado, recibe la solicitud de los internos que postulan a una vacante en las actividades productivas que se desarrollan en el Establecimiento Penitenciario y traslada las solicitudes a la Coordinación de Gestión Laboral.
5. El Coordinador/a de Gestión Laboral o personal asignado, recibe las solicitudes trasladadas por el Gestor/a de Producción, y, registra el sello, fecha, hora, firma y post firma.

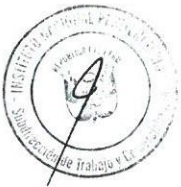
3 días hábiles

ETAPA 3: EVALUACION DEL INTERNO

6. El Coordinador/a de Gestión Laboral o personal asignado, verifica en los registros si el interno postulante tiene algún impedimento de inscripción o reinscripción al Área de Trabajo (Incumplimiento de aportes de retenciones legales; inasistencia a las actividades laborales; sanción por faltas disciplinarias; limitaciones por el régimen penitenciario y etapa u otro); cuando el interno "**No tiene impedimento**" continúa con la actividad 7; si el interno "**Tiene impedimento**" culmina el procedimiento debiendo notificar al interno.
 - 6.1. El Coordinador/a de Gestión Laboral o personal asignado, notifica al interno el impedimento para su inscripción o reinscripción, registra los datos del interno en el "Registro de notificación" y gestiona la firma del interno, culminando el procedimiento.
7. El Coordinador/a de Gestión Laboral o personal asignado, evalúa la disponibilidad de vacantes en **talleres productivos y actividades comerciales o de servicios**; en caso de "**Existir vacante**" disponible, procede a ejecutar la

actividad 8; cuando **"No existen vacante"** disponible procede a ejecutar la actividad 13.

8. El Coordinador/a de Gestión Laboral o personal asignado, procede con la evaluación al interno haciendo uso del Formato de Evaluación **"Informe de Evaluación para Admisión a Talleres Productivos y Actividades Comerciales o de servicios"**; culminada la evaluación registra su firma y post firma en el formato de evaluación; si el resultado de la evaluación es **"Favorable"** ejecuta la actividad 9; si el resultado de la evaluación es **"Desfavorable"** pasa a ejecutar la actividad 13.
9. El Coordinador/a de Gestión Laboral o personal asignado, elabora el oficio dirigido a la Jefatura del Órgano Técnico de Tratamiento solicitando la evaluación de los internos por parte de los profesionales del Área de Psicología, Área de Salud y Área Social (de ser el caso); adjunta la relación de internos con evaluación favorable del Área de Trabajo y Comercialización y sus respectivos expedientes; y, tramita el documento verificando que se registre en el cargo el sello de recepción, fecha, hora, firma y post firma de quien recibe los documentos.
10. El Jefe/a del Órgano Técnico de Tratamiento o personal asignado, recibe el oficio y expedientes de los internos; registra el sello, fecha, hora, firma y post firma en el oficio; registra el documento; determina los profesionales que se encargarán del proceso de evaluación de los internos; elabora el memorando dirigido a los profesionales del Área de Psicología, Área de Salud y Área Social (de ser el caso); procede a notificar a los profesionales para que ejecuten la evaluación haciendo entrega de los expedientes; y, verifica que registren el sello, fecha, hora, firma y post firma de recepción del documento.
11. Los profesionales de Tratamiento: Área de Psicología, Área de Salud y Área Social (de ser el caso) reciben el memorando y los expedientes remitidos por la Jefatura del Órgano Técnico de Tratamiento; registran el sello, fecha, hora, firma y post firma en el documento; registran el documento; proceden a efectuar la evaluación de los internos haciendo uso del Formato de Evaluación **"Informe de Evaluación para Admisión a Talleres Productivos y Actividades Comerciales o de servicios"**; determinan de acuerdo a su competencia el resultado de la evaluación que puede ser **"Favorable"** o **"Desfavorable"**; registran su firma y post firma en el formato de evaluación; remiten los expedientes con los formatos de evaluación a la Coordinación de Gestión Laboral; y, verifican que registren el sello, fecha, hora, firma y post firma de recepción del documento.
12. El Coordinador/a de Gestión Laboral o personal asignado, recibe los expedientes de evaluación; registra el sello, fecha, hora, firma y post firma; determina el resultado final de la evaluación en el Formato de Evaluación **"Informe de Evaluación para Admisión a Talleres Productivos y Actividades Comerciales o de servicios"**; si la evaluación de todos los profesionales es **"Favorable"** el resultado final será de **"Aprobación"** y debe remitir los expedientes al Gestor/a de Producción para la inscripción del interno en el Libro de Registro de Trabajo; si la evaluación de uno (01) o más profesionales es



“Desfavorable” el resultado final será de “**Desaprobación**” dando por culminado el procedimiento y notificando al interno.

12.1. El Coordinador/a de Gestión Laboral o personal asignado, notifica al interno la desaprobación de la evaluación por los profesionales de Tratamiento Penitenciario, registra los datos del interno en el “Registro de notificación” y gestiona la firma del interno, culminando el procedimiento.

13. El Coordinador/a de Gestión Laboral o personal asignado, evalúa la disponibilidad de vacantes en **Actividades individuales o grupales** (Excepto actividades comerciales o de servicios) de existir vacantes disponibles procede con la evaluación del interno haciendo uso del Formato de Evaluación “**Informe de evaluación para admisión a Actividades Individuales o Grupales**”; registra su firma y post firma en el formato de evaluación; si el resultado de la evaluación es “**Desfavorable**” culmina el procedimiento debiendo notificar al interno; si la evaluación es “**Favorable**” remite los expedientes al Gestor/a de Producción para la inscripción del interno en el Libro de Registro de Trabajo.

13.1. El Coordinador/a de Gestión Laboral o personal asignado, notifica al interno la desaprobación de la evaluación, registra los datos del interno en el “Registro de notificación” y gestiona la firma del interno, culminando el procedimiento.

14. El Gestor/a de Producción o personal asignado, recibe los expedientes de los internos que tienen evaluación “**Favorable**”; contrasta los datos de los internos con la información proporcionada por el Área de Registro Penitenciario; inscribe a los internos en el Libro de Registro de Trabajo y en el archivo digital correspondiente registrando todos los datos requeridos; y, pasa a ejecutar la actividad 15.

5 días hábiles

ETAPA 4: INDUCCION

15. El Gestor/a de Producción o personal asignado, programa las actividades de inducción al interno de acuerdo al tipo de actividad que ejecutará; instruye en el cumplimiento de las normas vigentes del Área de Trabajo; registra a los internos asistentes en el “Formato de asistencia a etapa de inducción” y gestiona la firma del interno.

Últimos días hábiles del mes

7. INDICADORES

N°	Nombre	Forma de cálculo	Frecuencia de medición	Responsable de reporte
1	Índice de cobertura de capacidad de atención	N° de internos en trabajo / Capacidad aforo en actividades laborales	Mensual	Coordinación de Trabajo y Comercialización
2	Índice de atención de la demanda laboral	N° de internos admitidos / N° de solicitudes presentadas	Semestral	Coordinación de Trabajo y Comercialización

8. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

- El Subdirector/a de Trabajo y Comercialización es responsable de proponer a la Dirección de Tratamiento Penitenciario durante el mes de noviembre de cada año el “**Cronograma anual de admisión del interno a Trabajo Penitenciario**”

que regirá el siguiente Año Fiscal, a fin de homogenizar la ejecución de las actividades y cumplimiento de plazos a nivel nacional.

- El Director de Tratamiento Penitenciario aprobará el “Cronograma anual de admisión del interno al Área de Trabajo” y dispondrá el cumplimiento de las actividades y plazos por parte de los profesionales de las Áreas de Tratamiento Penitenciario.
- El Coordinador/a de Gestión Laboral es responsable de promover la participación en igualdad de oportunidades y condiciones para los internos en Actividades Productivas, debiendo observar la capacidad de aforo en cada ambiente de trabajo.
- La Coordinación de Gestión Laboral debe contar con información actualizada sobre la capacidad de los espacios físicos para actividades productivas y espacios acondicionados en los patios de los pabellones, (cantidad máxima de internos que pueden laborar en función al área disponible); de acuerdo a ello, debe comunicar las vacantes disponibles cuando se realicen las convocatorias para Admisión de los internos.
- Las vacantes disponibles en las actividades laborales que convoca el Área de Trabajo se fundamenta básicamente en la capacidad de los espacios físicos de los talleres y ambientes de trabajo, la cantidad de personal del Área de Trabajo para el desarrollo y control efectivo de las actividades productivas y el cumplimiento de las normas que impidan a los internos ejecutar o continuar la actividad laboral, o reinscribirse en el Área de Trabajo Penitenciario.
- Las actividades de economato, cocina y ad honorem, se regulan a través de procedimientos propios por su naturaleza funcional, requieren la aprobación del Consejo Técnico Penitenciario y se rige en el caso de los economatos por la Directiva “Gestión de economatos en los establecimientos penitenciarios”.
- El Coordinador/a de Gestión Laboral es responsable de mantener los Talleres Productivos y ambientes de Actividades Individuales y Grupales funcionando a su máxima capacidad instalada; solo en caso de no existir vacantes o capacidad se podrá admitir al interno en “**Otras actividades individuales y grupales**”, siempre que los patios de pabellones se encuentran debidamente delimitados para desarrollar las actividades laborales
- La evaluación del Área Social se efectuará para los internos que postulan a las actividades en Talleres Productivos – **Convenio**; y, cuando dos o más postulantes a una vacante en Talleres Productivos – **Talleres** han “Aprobado” la evaluación y hay necesidad de decidir a quién otorgar la vacante debido a la limitación de capacidad.
- El Coordinador/a de Gestión Laboral es responsable de disponer la verificación del registro de fecha y hora del trámite de los documentos en cada actividad, con el fin de identificar la actividad que limita el cumplimiento de plazos establecidos (cuello de botella del procedimiento).
- El Coordinador/a de Gestión Laboral es responsable de verificar que la inscripción de los internos en el Libro de Registro de Trabajo se realice en orden alfabético, sin enmendaduras, borrones o manchas que lo invaliden, haciendo



uso del Código que corresponde al número de documento de identidad del interno; se registren los datos completos en concordancia con la información remitida por el Área de Registro Penitenciario y se cumpla el plazo establecido en el Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA.

- El Libro de Registro de Trabajo debe ser legalizado por la Secretaría del Consejo Técnico Penitenciario y visado en cada una de las caras.
- Culminado el proceso de inscripción de los internos en el Libro de Registro de Trabajo, el Gestor de Producción debe remitir todos los expedientes a la Coordinación de Gestión Laboral para su custodia.

9. GLOSARIO DE TERMINOS

Talleres Productivos: Son espacios administrados por el INPE y/o empresas privadas, forman parte del tratamiento de la población penitenciaria; se desarrollan diversas actividades productivas que buscan contribuir con la reinserción laboral positiva del interno.

Actividades Individuales y Grupales: Son trabajos o actividades que se realizan en forma individual o grupal en los establecimientos penitenciario: actividades manuales o artesanales, actividades comerciales o de servicios y actividades de agricultura y ganadería.

Otras actividades Individuales y Grupales: Actividades que se realizan en los patios de pabellones, donde se realizan trabajos manuales con uso de herramientas pequeñas y/o domésticas.

Actividades Ad honoren: Son la prestación de servicios auxiliares o de mantenimiento que realizan los internos para la administración penitenciaria sin recibir una retribución económica.

10. ANEXO

Anexo N° 01: Formato de difusión de actividades laborales

Anexo N° 02: Formato de solicitud

Anexo N° 03: Formato de Informe de Evaluación de Actividades Productivas

Anexo N° 04: Formato de Informe de Evaluación de Actividades Individuales y Grupales


Anexo N° 05: Formato del registro de notificación

Anexo N° 06: Formato del Libro de Registro de Trabajo

Anexo N° 07: Formato de asistencia a etapa de inducción



Anexo N° 02: FORMATO DE SOLICITUD

 INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO ÁREA DE TRABAJO Y COMERCIALIZACIÓN	SOLICITO:	Inscripción al Área de Trabajo <input type="checkbox"/>
		Reinscripción al Área de Trabajo <input type="checkbox"/>

Señor Coordinador de Gestión Laboral del Establecimiento Penitenciario _____

Yo, _____, interno/a ubicado/a en _____

identificado con _____ (Tipo y número de documento) _____ de _____ años de edad, con fecha de

nacimiento ____/____/____, de nacionalidad _____, habiendo ingresado al

Establecimiento Penitenciario el ____/____/____, por el delito _____

con situación jurídica: Procesado () Sentenciado (); antes de mi ingreso al Establecimiento Penitenciario

ejercía la ocupación de _____

Me presento ante usted, para solicitar se sirva disponer las acciones que correspondan para mi inscripción o reinscripción para ejecutar **ACTIVIDADES LABORALES** en el **TALLER PRODUCTIVO** _____, comprometiéndome a cumplir con las disposiciones emanadas por el Área de Trabajo y Comercialización como: reglas de comportamiento, horario de trabajo, aportaciones legales mensuales, participación en las actividades organizadas por el Área y otras. En caso de incumplimiento de aportes de retenciones legales por dos (02) meses consecutivos o cuatro (04) meses alternados al año, tres (03) faltas injustificadas consecutivas o cinco (05) acumulativas en un mes o comisión de una falta disciplinaria sancionada con aislamiento mediante Acta de Consejo Técnico Penitenciario, **AUTORIZO** mi retiro de las Planillas de Control Laboral. **Declaro además, tener conocimiento de la actividad laboral a la que postulo y no estar registrado actualmente en la Institución Educativa de este Establecimiento Penitenciario.**

POR TANTO:

Señor Coordinador de Gestión Laboral, pido a usted se sirva dar atención a mi solicitud por considerarla de justicia y ceñirse a las normas establecidas.

_____, _____ de _____ de 20__

 Firma del solicitante
 Post firma

NOTA:

La presente solicitud tiene carácter de declaración jurada


PARA USO INTERNO DEL ÁREA DE TRABAJO Y COMERCIALIZACIÓN

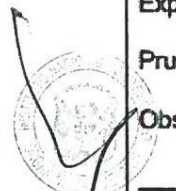
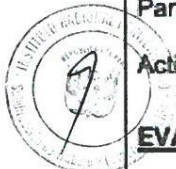
Fecha de inscripción en Libro de Registro de Trabajo

Fecha de inicio de actividades

Actividad laboral a ejecutar

Anexo N° 03: FORMATO DE INFORME DE EVALUACION DE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS

 <p>INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO AREA DE TRABAJO Y COMERCIALIZACION</p>	<p align="center">INFORME DE EVALUACIÓN PARA ADMISIÓN A ACTIVIDADES PRODUCTIVAS (PROCEDIMIENTO N° -)</p>	<p>N° - 20.....</p>
<p>Apellidos y Nombres: _____</p> <p>Fecha de nacimiento: _____ Lugar de nacimiento: _____ Edad: _____</p> <p>Estado civil: _____ N° de hijos: _____ Tipo y N° documento identidad: _____</p> <p>Nivel de instrucción: _____ Ocupación antes de ingresar: _____</p> <p>Particularidades físicas: _____</p> <p>Actividad productiva a la que postula: _____</p>		
<p><u>EVALUACIÓN ÁREA DE TRABAJO</u></p>		
<p>Conocimiento técnico en la Actividad productiva: _____</p> <p>Experiencia laboral en la Actividad productiva: _____</p> <p>Prueba práctica en la Actividad Productiva: _____</p> <p>Observaciones: _____</p> <p>_____</p>		
<p>Resultado evaluación del Área de Trabajo: FAVORABLE () DESFAVORABLE ()</p>		
<p><u>EVALUACIÓN ÁREA DE SALUD</u></p>		
<p>Observaciones: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>		
<p>Resultado evaluación del Área de Salud: FAVORABLE () DESFAVORABLE ()</p>		
<p><u>EVALUACIÓN ÁREA SOCIAL</u></p>		
<p>a) Administración adecuada de sus ingresos económicos¹: SI () NO ()</p>		
<p>Conclusiones: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>		
<p>Resultado de la evaluación del Área Social: FAVORABLE () DESFAVORABLE ()</p>		



EVALUACIÓN ÁREA DE PSICOLOGÍA

a) Actitud al trabajo²: SI () NO ()

Conclusiones: _____

b) Hábito laboral³: SI () NO ()

Conclusiones: _____

Resultado de la evaluación del Área de Psicología: FAVORABLE () DESFAVORABLE ()

RESULTADO FINAL

Conclusiones: _____

APROBACIÓN ()

DESAPROBACIÓN ()

_____ de _____ de 20__.

Área de Trabajo
Firma y Post Firma

Área de Salud
Firma y Post Firma

Área Social
Firma y Post Firma

Área de Psicología
Firma y Post Firma

DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES DE EVALUACIÓN:


¹ Administración adecuada de sus Ingresos económicos: Administra adecuadamente sus ingresos económicos priorizando los gastos en sus necesidades básicas o en favor de su familia.

² Actitud al trabajo: Disposición del interno para realizar el trabajo. Esta información se obtendrá a través de la entrevista.

³ Hábito laboral: Proactividad de las personas, su sentido de responsabilidad, orden y organización en el trabajo. Esta información se obtendrá a través de la entrevista.



Anexo N° 04: FORMATO DE INFORME DE EVALUACION DE ACTIVIDADES INDIVIDUALES Y GRUPALES

 INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO <small>ÁREA DE TRABAJO Y COMERCIALIZACIÓN</small>	INFORME DE EVALUACIÓN PARA ADMISIÓN A ACTIVIDADES INDIVIDUALES Y GRUPALES (PROCEDIMIENTO N°)	N° - 20.....
<p>Apellidos y Nombres: _____</p> <p>Fecha de nacimiento: _____ Lugar de nacimiento: _____ Edad: _____</p> <p>Estado civil: _____ N° de hijos: _____ Tipo y N° documento identidad: _____</p> <p>Nivel de instrucción: _____ Ocupación antes de ingresar: _____</p> <p>Particularidades físicas: _____</p> <p>Actividad a la que postula: _____</p> <p><u>EVALUACIÓN ÁREA DE TRABAJO</u></p> <p>Conocimiento de la Actividad: _____</p> <p>Experiencia laboral en la Actividad: _____</p> <p>Prueba práctica en la Actividad: _____</p> <p>Observaciones: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Resultado final: FAVORABLE () DESFAVORABLE ()</p> <p align="right">_____ de _____ de 20__</p> <p align="right">_____ Área de Trabajo Firma y Post Firma</p>		






Formato no válido para evaluación de internos que postulan a Talleres Productivos y Actividades Comerciales o de Servicios.



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Instituto Nacional
Penitenciario

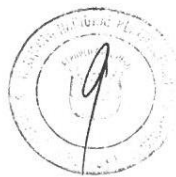
PROCEDIMIENTO



EXPEDICIÓN DE CONSTANCIA DE TRABAJO

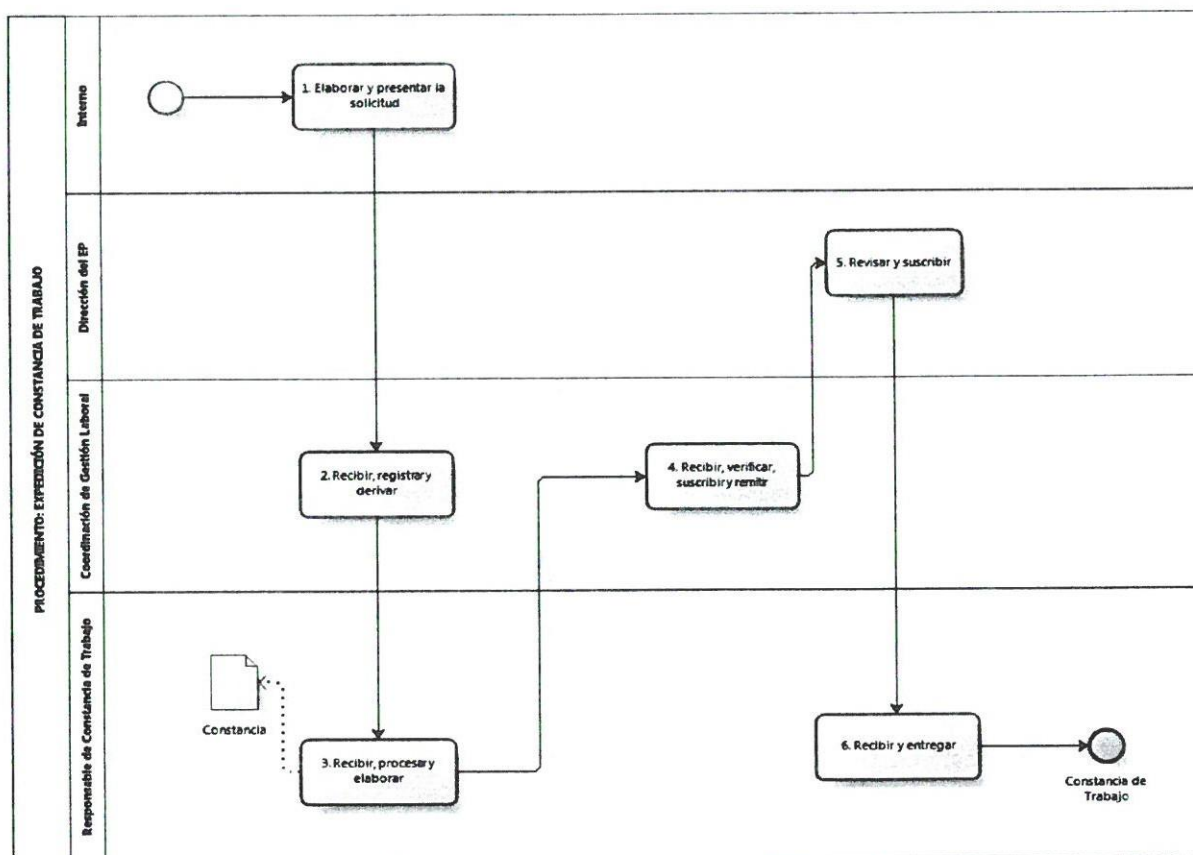
P-M1.05.11

DIRECCIÓN DE TRATAMIENTO PENITENCIARIO



Lima, febrero de 2019

5. DIAGRAMA DE FLUJO



6. INSTRUCCIONES DE TRABAJO (Etapas y actividades)

1. El interno/a elabora la solicitud, indica su nombre y apellidos completos, el número de su documento de identidad, adjunta el recibo original de pago por derecho de expedición, indica la(s) actividad(es) laboral(es) ejecutadas y el periodo en que ejecutó cada actividad.

Tiempo de ejecución: 30 minutos

2. El Coordinador/a de Gestión Laboral recibe la solicitud del interno, de corresponder verifica el recibo de pago; registra el sello, hora, fecha, firma y post firma de recepción en el documento; inscribe en el registro de documentos recibidos; consigna el proveído en el documento y lo deriva al Técnico/a Administrativo/a Responsable de Constancia de Trabajo o personal asignado.

Tiempo de ejecución: 15 minutos.

3. El Técnico/a Administrativo/a Responsable de Constancia de Trabajo o personal asignado recibe el documento derivado por el Coordinador/a de Gestión Laboral, registra el sello, hora, fecha, firma y post firma de recepción en el documento; verifica el cumplimiento de requisitos; busca la información en el Libro de Registro de Trabajo y Planillas de Control Laboral; determina las actividades desarrolladas en cada periodo mensual laborado; contrasta la información con los registros del Área de Educación Penitenciaria para evitar la duplicidad del periodo; procesa la información; elabora la Constancia de Trabajo; registra en la base de datos y en el cuaderno respectivo la expedición de la Constancia de Trabajo; registra su firma

y post firma en la constancia y remite el expediente al Coordinador/a de Gestión Laboral.

Tiempo de ejecución: 6 horas y 30 minutos.

4. El Coordinador/a de Gestión Laboral recibe la Constancia de Trabajo y sus anexos emitido por el Técnico/a Administrativo/a o personal asignado; contrasta la información con las planillas; revisa y verifica la correcta emisión; registra su firma y post firma en la constancia; y remite el expediente al Técnico/a Administrativo/a Responsable de Constancia de Trabajo o personal asignado para la entrega de la constancia al solicitante; de corresponder elabora y tramita el oficio para la remisión de la Constancia de Trabajo.

Tiempo de ejecución: 30 minutos.

5. El Director/a del Establecimiento Penitenciario recibe la Constancia de Trabajo y sus anexos; revisa el contenido de la constancia, contrasta la información; registra su firma y post firma en la constancia; y, devuelve el expediente a la Coordinación de Gestión Laboral.

Tiempo de ejecución: 35 minutos.

6. El Técnico/a Administrativo/a Responsable de Constancia de Trabajo o personal asignado recibe el expediente remitido por el Director del Establecimiento Penitenciario; entrega la constancia y verifica el registro de recepción: firma, post firma, fecha y hora.

Tiempo de ejecución: 10 minutos.

7. INDICADORES DEL PROCESO

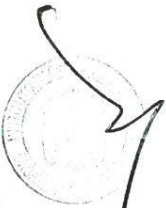
N°	Nombre	Forma de cálculo	Periodicidad	Unidades
1	Porcentaje de documentos atendidos	$(\text{N}^\circ \text{ de constancias emitidas} / \text{N}^\circ \text{ de solicitudes presentadas}) \times 100\%$	Semestral	Porcentaje (%)
2	Índice de tiempo de atención	Sumatoria del tiempo de atención de las solicitudes / N° de solicitudes atendidas	Trimestral	Razón o promedio

8. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

- El documento remitido por el Director/a de un Establecimiento Penitenciario distinto al que emitirá la constancia, por la Dirección del Establecimiento de Asistencia Post Penitenciaria y Establecimiento de Penas Limitativas de Derecho – EAPP y EPLD, por la Autoridad Judicial competente o por la Comisión de Gracias Presidenciales seguirá el mismo procedimiento, debiendo ser derivado por la Dirección del Establecimiento Penitenciario a la Coordinación de Gestión laboral.
- La solicitud del interno que se encuentra en un Establecimiento Penitenciario diferente al que emitirá la Constancia de Trabajo o Establecimiento Penitenciario solicitante o Establecimiento de Asistencia Post Penitenciario y Establecimiento de Penas Limitativas de Derecho – EAPP y EPLD deberá detallar la(s) actividad(es) laboral(es) desarrollada(s) y el periodo en que ejecutó cada actividad laboral; y adjuntar el recibo de pago original por derecho de expedición.



- La Constancia de Trabajo peticionada por la Autoridad Judicial competente y/o Secretaría Técnica de la Comisión de Gracias Presidenciales deberá ser emitido en el plazo establecido y sin costo alguno.
- La información respecto a los datos personales del interno es responsabilidad del colaborador que emite la constancia, previamente a la emisión debe contrastar con la información otorgada por el Área de Registro Penitenciario.
- La determinación del periodo(s) laborado(s) y actividad(es) laboral(es) desarrolladas por el interno es responsabilidad del colaborador que elabora la Constancia de Trabajo, debiendo sustentarse en el Registro de Trabajo Penitenciario y las Planillas de Control Laboral del Establecimiento Penitenciario.
- La Constancia de Trabajo emitida debe ser registrada en orden cronológico y correlativo en el Libro de Registro de Constancia de Trabajo, el mismo que debe ser autenticado por la Secretaría del Consejo Técnico Penitenciario y visado en cada una de las caras.
- La verificación del registro del sello, fecha, hora, firma y post firma en los documentos correspondientes al procedimiento durante la ejecución de cada acción (Recibir, entregar y/o remitir un documento) es responsabilidad del colaborador que participa en la ejecución de la acción establecida; y supervisada por el Coordinador/a de Gestión Laboral.
- La Constancia de Trabajo no debe presentar alteraciones, borrones y/o enmendaduras, siendo responsabilidad del colaborador que lo emite, del Coordinador/a de Gestión Laboral y/o colaborador que participa de la acción.
- La vigencia de la Constancia de Trabajo será de tres (03) meses a partir de la fecha de emisión registrada en la misma; y, carece de valor para efectos de redención de la pena por el trabajo.
- El acervo documentario y archivo digital correspondiente al procedimiento debe ser compaginado, ordenado y escaneado mensualmente, quedando en custodia del Coordinador de Gestión Laboral quién deberá incluirlo en el relevo del cargo.



9. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Datos personales:** Es la información concerniente a una persona que permite su plena identificación: nombres, apellidos, fecha de nacimiento, etc.
- **Acervo documentario:** Es el conjunto ordenado de documentos producidos y recibidos durante la gestión de los procedimientos, representa el respaldo de las actividades ejecutadas y de la información emitida.
- **Archivo digital:** Es una unidad de datos o información almacenada en algún medio o dispositivo que puede ser visualizada o utilizada por las diversas aplicaciones informáticas; es identificado por un nombre y la descripción de la carpeta o directorio que lo contiene.

10. ANEXOS

- Anexo N° 01: Formato de Constancia de Trabajo.
- Anexo N° 02: Formato de Registro de Constancia de Trabajo.



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Instituto Nacional
Penitenciario

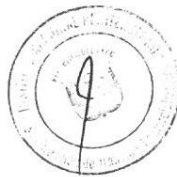
PROCEDIMIENTO



EXPEDICIÓN DE CERTIFICADO DE CÓMPUTO LABORAL

P-M1.05.10

DIRECCIÓN DE TRATAMIENTO PENITENCIARIO



Lima, febrero de 2019

“EXPEDICIÓN DE CERTIFICADO DE CÓMPUTO LABORAL”

1. OBJETIVO

Orientar a los colaboradores del Área de Trabajo y Comercialización en la ejecución de las actividades para la Expedición de Certificado de Cómputo Laboral que permita la atención al usuario dentro de los plazos establecidos.

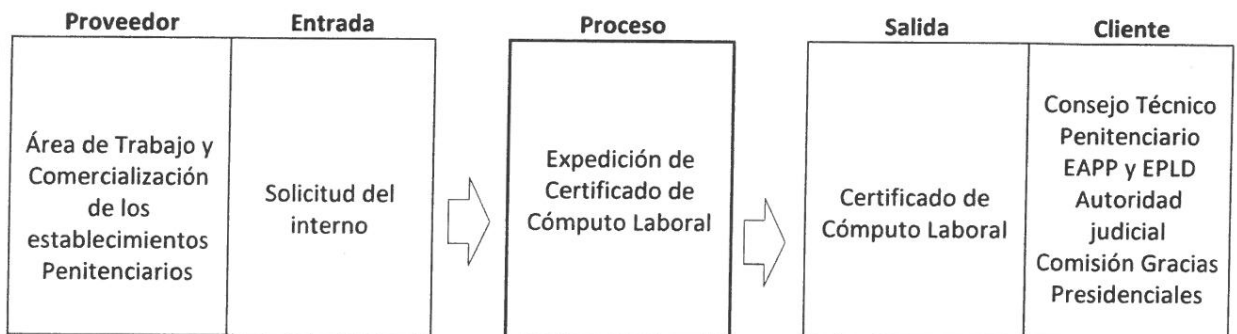
2. ALCANCE

Las disposiciones establecidas en el presente manual comprenden a la Subdirección de Trabajo y Comercialización de la Sede Central, Coordinaciones Regionales de Trabajo y Comercialización de las oficinas regionales y a las unidades orgánicas de Trabajo y Comercialización de los establecimientos penitenciarios del Instituto Nacional Penitenciario; así como, al personal que por razones de su función tenga a su cargo el trámite o atención de los servicios a que se refiere el presente documento.

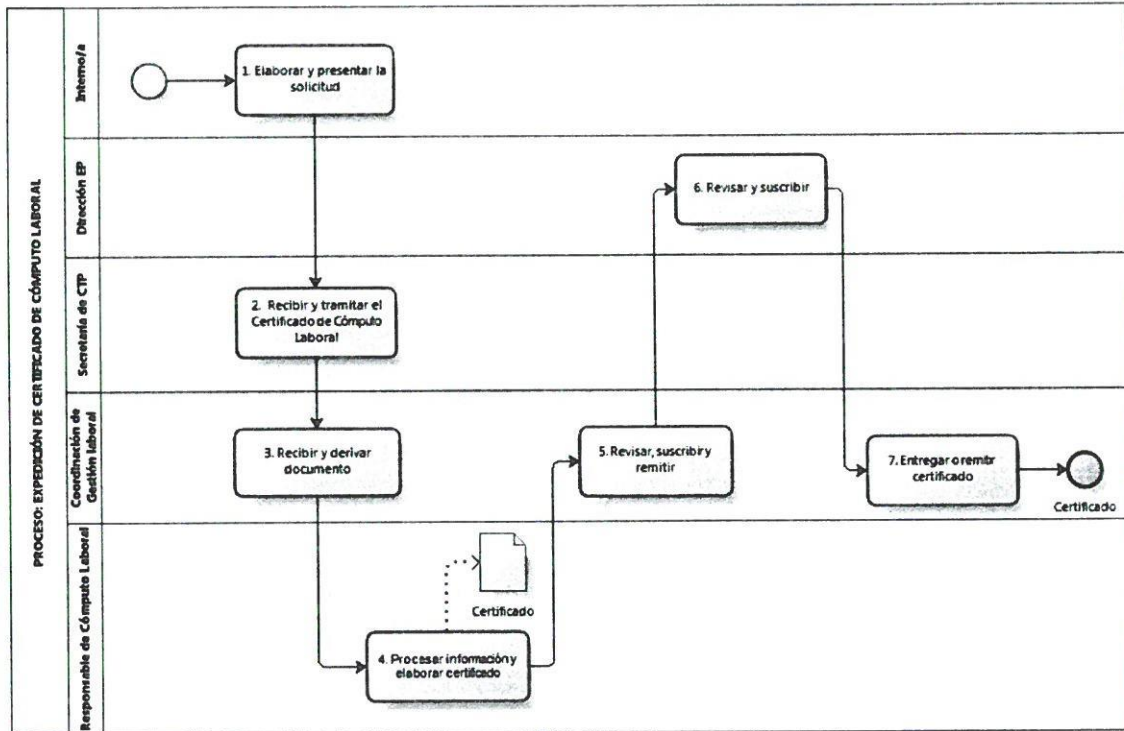
3. BASE LEGAL

- Ley N° 27685, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado;
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Legislativo N° 654, Código de Ejecución Penal, sus normas modificatorias y ampliatorias;
- Decreto Supremo N° 015-2003 – JUS, “Reglamento del Código de Ejecución Penal” y sus modificatorias;
- Decreto Legislativo N° 1296, Decreto Legislativo que modifica el Código de Ejecución Penal en materia de beneficios penitenciarios de redención de la pena por el trabajo o la educación, semilibertad y liberación condicional
- Decreto Supremo N° 009-2007 – JUS, “Reglamento de Organización y Funciones del INPE.
- Decreto Supremo N° 007-2003-JUS. Establecen disposiciones para la aplicación del Artículo 67° del Código de Ejecución Penal, Modificado por Ley N° 27875.
- Resolución Presidencial N° 078-2019-INPE/P, Directiva N° 002-2019-INPE-DTP, Directiva “Desarrollo de Gestión Laboral”.

4. LÍMITES DEL PROCESO



5. DIAGRAMA DE FLUJO



6. INSTRUCCIONES DE TRABAJO (Etapas y actividades)

1. El interno/a elabora la solicitud, indica su nombre y apellidos completos, el número de su documento de identidad, adjunta el recibo original de pago por derecho de expedición establecido en el TUPA, indica la(s) actividad(es) laboral(es) ejecutadas y el periodo en que ejecutó cada actividad.

Tiempo de ejecución: 30 minutos

2. La Secretaria/o del Consejo Técnico Penitenciario o personal asignado, recibe la solicitud del interno/a, registra la fecha y hora de recepción en el documento; elabora el memorando indicando los siguientes datos: nombres y apellidos completos del interno/a, situación jurídica, delito(s) y el número de expediente de beneficio penitenciario, datos que deben ser contrastados con la información del Área de Registro Penitenciario; adjunta copia de la solicitud del interno y el recibo original de pago por derecho de expedición establecido en el TUPA y realiza el trámite del expediente ante la Coordinación de Gestión Laboral.

Tiempo de ejecución: 75 minutos.

3. El Coordinador/a de Gestión Laboral recibe el memorando emitido por el Consejo Técnico Penitenciario, registra el sello, hora, fecha, firma y post firma de recepción en el documento; verifica que se hayan consignado todos los datos requeridos, de corresponder verifica el recibo de pago; inscribe en el registro de documentos recibidos; registra el proveído en el documento y lo deriva al Técnico/a Administrativo/a Responsable de Cómputo Laboral o personal asignado.

Tiempo de ejecución: 15 minutos.

4. El Técnico/a Administrativo/a Responsable de Cómputo Laboral o personal asignado recibe el documento derivado por el Coordinador/a de Gestión Laboral, registra el sello, hora, fecha, firma y post firma de recepción en el documento;

verifica que se hayan consignado todos los datos requeridos; busca la información en las Planillas de Control Laboral, Planillas de Pago y/o Expedientes de Pagos Atrasados; determina las actividades desarrolladas y los días laborados en cada periodo mensual; contrasta la información con los registros del Área de Educación Penitenciaria para evitar duplicidad del periodo; procesa la información; elabora el Certificado de Cómputo Laboral; adjunta copia de las planillas; registra en la base de datos y en el cuaderno respectivo el certificado emitido; registra su firma y post firma en el certificado y remite el expediente al Coordinador/a de Gestión Laboral.

Tiempo de ejecución: 13 horas y 30 minutos.

5. El Coordinador/a de Gestión Laboral recibe el Certificado de Cómputo Laboral y sus anexos emitido por el Técnico/a Administrativo/a o personal asignado; contrasta la información con las planillas; revisa y verifica el certificado emitido; registra su firma y post firma en el certificado y gestiona la suscripción del certificado por el Director/a del Establecimiento Penitenciario.

Tiempo de ejecución: 8 horas.

6. El Director/a del Establecimiento Penitenciario recibe el Certificado de Cómputo Laboral y sus anexos; revisa el contenido del certificado, contrasta la información con las planillas; registra su firma y post firma en el certificado; y, devuelve el expediente al Coordinador/a de Gestión Laboral.

Tiempo de ejecución: 25 minutos.

7. El Coordinador/a de Gestión Laboral recibe el expediente remitido por el Director/a del Establecimiento Penitenciario; entrega el Certificado de Cómputo Laboral y anexos que correspondan al Secretario/a del Consejo Técnico Penitenciario y/o elabora y tramita el oficio para la remisión de Certificado de Cómputo Laboral; y, verifica el registro de recepción del certificado o documento de remisión: sello, hora, fecha, firma y post firma.

Tiempo de ejecución: 35 minutos.

7. INDICADORES DEL PROCESO

N°	Nombre	Forma de cálculo	Periodicidad	Unidades
1	Porcentaje de documentos atendidos	$(\text{N}^\circ \text{ de certificados emitidos} / \text{N}^\circ \text{ de Solicitudes presentadas}) \times 100\%$	Semestral	Porcentaje (%)
2	Índice de tiempo de atención	Sumatoria del tiempo de atención de las solicitudes / N° de solicitudes atendidas	Trimestral	Razón o promedio

8. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

- El documento remitido por el Director/a de un Establecimiento Penitenciario distinto al que emitirá el certificado, por la Dirección del Establecimiento de Asistencia Post Penitenciaria y Establecimiento de Penas Limitativas de Derecho – EAPP y EPLD, por la Autoridad Judicial competente o por la Comisión de Gracias Presidenciales seguirá el mismo procedimiento, debiendo ser derivado por la Dirección del Establecimiento Penitenciario a la Coordinación de Gestión laboral.

- La solicitud del interno que se encuentra en un Establecimiento Penitenciario distinto al que emitirá el Certificado de Cómputo Laboral o Establecimiento de Asistencia Post Penitenciario y Establecimiento de Penas Limitativas de Derecho – EAPP y EPLD deberá registrar la(s) actividad(es) laboral(es) desarrollada(s) y el periodo en que ejecutó cada actividad laboral y adjuntar el recibo de pago original por derecho de expedición.
- La información sobre los datos personales y jurídicos del interno es responsabilidad de la Secretaría del Consejo Técnico Penitenciario, previamente a la emisión del memorando debe contrastar con la información con el Área de Registro Penitenciario. La Coordinación de Trabajo y Comercialización debe verificar los datos proporcionados.
- La determinación de los días laborados y las actividades laborales que ejecutó el interno es responsabilidad del colaborador que elabora el Certificado de Cómputo Laboral, debiendo sustentarse en el Registro de Trabajo Penitenciario, Planillas de Control Laboral, Planillas de Pago y expedientes de Pagos Atrasados del Establecimiento Penitenciario.
- Los Certificados de Cómputo Laboral emitidos deben ser registrados en orden cronológico y correlativo en el Libro de Registro de Certificados de Computo Laboral, el mismo que debe ser autenticado por la Secretaría del Consejo Técnico Penitenciario y visado en cada una de las caras.
- La verificación del registro del sello, hora, fecha, firma y post firma en los documentos correspondientes al procedimiento durante la ejecución de cada acción (Recibir, entregar y/o remitir un documento) es responsabilidad del colaborador que participa en la ejecución de la acción establecida; y supervisada por el Coordinador de Gestión Laboral.
- Los Certificados de Cómputo Laboral no deben presentar alteraciones, borrones y/o enmendaduras, siendo responsabilidad del colaborador que lo emite, del Coordinador/a de Gestión Laboral y/o colaborador que participa de la acción.
- El Certificado de Computo Laboral peticionado por la autoridad judicial competente y/o Secretaría Técnica de la Comisión de Gracias Presidenciales deberá ser emitido en el plazo establecido y sin costo alguno.
- El documento solicitando la emisión del Certificado de Computo Laboral emitido por el Consejo Técnico Penitenciario que no registre los datos establecidos en el numeral 2 de las Instrucciones de Trabajo: nombres y apellidos completos del interno/a, situación jurídica, delito(s), número de expediente de beneficio penitenciario, y/o carezca de los requisitos establecido para su atención, debe ser devuelto en forma inmediata para la regularización, de no ser regularizado en el día, se tendrá como no presentado; la misma acción se ejecuta con los documentos emitidos por otros establecimientos penitenciarios o Establecimiento de Penas Limitativas de Derecho – EAPP y EPLD.
- La vigencia del Certificado de Cómputo Laboral será de tres (03) meses a partir de la fecha de emisión registrada en la misma; de corresponder, es un documento válido para efectos de beneficio de redención de la pena por el trabajo.



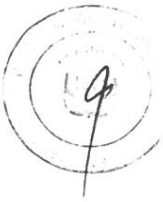
- El acervo documentario y archivo digital correspondiente al procedimiento debe ser compaginado, ordenado y escaneado mensualmente, quedando en custodia del Coordinador de Gestión Laboral quién deberá incluirlo en el relevo del cargo.

9. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Datos personales:** Es la información concerniente a una persona que permite su plena identificación: nombres, apellidos, fecha de nacimiento, etc.
- **Datos jurídicos:** Es la información de carácter legal concerniente a una persona que permite identificar su situación legal.
- **Acervo documentario:** Es el conjunto ordenado de documentos producidos y recibidos durante la gestión de los procedimientos, representa el respaldo de las actividades ejecutadas y de la información emitida.
- **Archivo digital:** Es una unidad de datos o información almacenada en algún medio o dispositivo que puede ser visualizada o utilizada por las diversas aplicaciones informáticas; es identificado por un nombre y la descripción de la carpeta o directorio que lo contiene.

10. ANEXOS

- Anexo N° 01: Formato de Certificado de Cómputo Laboral.
- Anexo N° 02: Formato de Registro de Certificado de Cómputo Laboral



Anexo N° 01: Formato de Certificado de Cómputo Laboral

 INSTITUCIONAL PENITENCIARIO ÁREA DE TRABAJO Y COMERCIALIZACIÓN	<h2 style="margin: 0;">CERTIFICADO DE CÓMPUTO LABORAL</h2>	CERTIFICADO N° ____-20 ____			
El personal del Área de Trabajo y Comercialización del Establecimiento Penitenciario _____ que suscribe,					
<h1 style="margin: 0;">CERTIFICA</h1>					
Que, el interno _____ de acuerdo a la Planillas de Control Laboral, y Planillas de Pago que obran en los archivos de esta oficina, cumplió la labor efectiva y el aporte del 10% su remuneración por Trabajo Penitenciario de acuerdo a lo establecido en el artículo 67° del Código de Ejecución Penal, durante los siguientes periodos y desarrollando los actividades que se detallan:					
AÑO	MES	N° PLANILLA ⁽¹⁾	PABELLÓN	ACTIVIDAD LABORAL	TOTAL DÍAS LABORADOS
Total días					
Recibo TUPAN° _____ (en letras)			Fecha de ingreso al EP: _____		
Observaciones: _____ _____					
Se expide el presente certificado en atención al _____ (Documento con el que se solicita el certificado) _____ para los fines del caso.					
_____ Coordinador de Gestión Laboral Firma y Post firma			_____ Responsable de elaboración Firma y Post firma		
_____ Director/a EP Firma y Post firma					



26 MAR. 2019



Resolución Presidencial Instituto Nacional Penitenciario N° 078-2019-INPE/P

Lima, 26 MAR. 2019

VISTOS, el Informe N° 011-2019-INPE/12.03 de la Subdirección de Trabajo y Comercialización; Oficio N° 200-2019-INPE/12 de la Dirección de Tratamiento Penitenciario; Informe N° 016-2019-INPE/07.03 de la Unidad de Organización y Métodos; Oficio N° 107-2019-INPE/07 de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; Informe N° 058-2019-INPE/08, de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 133 del Código de Ejecución Penal señala que el Instituto Nacional Penitenciario es un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, con personería jurídica de derecho público interno y con autonomía funcional, administrativa, económica y financiera en el ejercicio de sus atribuciones;

Que, el literal a) del artículo 45 del Reglamento de Organización y Funciones del INPE, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2007-JUS señala que la Dirección de Tratamiento Penitenciario formula y propone normas, planes, programas y proyectos de desarrollo de las actividades de asistencia social, legal, psicológica, religiosa y de salud, así como de trabajo y educación en los establecimientos penitenciarios;

Que, mediante Resolución Presidencial N° 291-2015-INPE/P de fecha 25 de setiembre de 2015, se aprobó la Directiva N° 008-2015-INPE-DTP, denominado "Desarrollo de Gestión Laboral", que tiene por objeto establecer las pautas de las actividades de trabajo penitenciario para uniformizar el accionar del personal del Área de Trabajo a nivel nacional;

Que, el 07 de enero de 2017, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano", el Decreto Legislativo N° 1343, Decreto Legislativo para la promoción e implementación de cárceles productivas, el cual establece disposiciones que regulan y fortalecen el tratamiento penitenciario y post penitenciario, a través de la promoción y desarrollo de actividades productivas que permitan lograr la reinserción laboral y contribuyan a la resocialización de la población penitenciaria, así como también, realiza una clasificación de las actividades productivas;

Que, la Quinta Disposición Complementaria Final del reglamento del Decreto Legislativo N° 1343, aprobado por Decreto Supremo N° 025-2017-JUS, dispone que la Dirección de Tratamiento Penitenciario del INPE debe actualizar la Directiva N° 08-2015-INPE-DTP denominada "Desarrollo de Gestión Laboral", de conformidad a las disposiciones del presente reglamento;

Que, el literal f) del numeral 5.3 de la Directiva N° 002-2017-INPE-OPP "Generación de documentos normativos en el INPE", aprobado por Resolución Presidencial N° 090-2017-INPE/P de fecha 30 de marzo de 2017, establece que los documentos normativos aprobados, se revisarán anualmente y cuando correspondan se actualizarán atendiendo a criterios de mejora continua, modernización y simplificación, como resultado de los cambios que se produzcan y de la evaluación de los indicadores;

Que, mediante Informe N° 011-2019-INPE/12.03 de fecha 11 de febrero de 2019, la Subdirectora de Trabajo y Comercialización de la Dirección de Tratamiento Penitenciario señala que la Directiva N° 008-2015-INPE-DTP, denominada "Desarrollo de Gestión Laboral", debe alinearse a las disposiciones establecidas en el Decreto



26 MAR. 2019

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Abog. EDUARDO...
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO



Legislativo N° 1343 y su reglamento; por lo que, propone un proyecto que modifica la referida directiva;

Que, mediante Oficio N° 200-2019-INPE/12 de fecha 13 de febrero de 2019, el Director de Tratamiento Penitenciario señala que comparte con lo manifestado por la Subdirectora de Trabajo Penitenciario, por lo que solicita que se continúe con el trámite de su aprobación;

Que, mediante Informe N° 016-2019-INPE/07.03 de fecha 19 de febrero de 2019, el Jefe de la Unidad de Organización y Métodos emite opinión favorable al proyecto de directiva formulado por la Subdirección de Trabajo y Comercialización, acotando que esta es una actualización de la Directiva N° 008-2015-INPE-DTP, por lo que recomienda que se continúe con el trámite para su aprobación;

Que, mediante Oficio N° 107-2019-INPE/07 de fecha 20 de febrero de 2019 e Informe N° 058-2019-INPE/08 de fecha 22 de marzo de 2019, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina de Asesoría Jurídica, respectivamente, han emitido opinión favorable al referido proyecto de directiva formulado por la Dirección de Tratamiento Penitenciario;

Que, estando a la propuesta de la Dirección de Tratamiento Penitenciario, corresponde aprobar la propuesta de directiva a través de la emisión del acto resolutivo correspondiente;

Contándose con las visaciones de la Gerencia General, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Oficina de Asesoría Jurídica y Dirección de Tratamiento Penitenciario; y,

De conformidad con lo establecido en el Código de Ejecución Penal y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 015-2003-JUS; Decreto Legislativo N° 1343 y su reglamento; Decreto Supremo N° 009-2007-JUS, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional Penitenciario; Resolución Suprema N° 142-2016-JUS, Resolución Suprema N° 271-2017-JUS y Resolución Suprema N° 151-2018-JUS;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR, la Directiva "Desarrollo de Gestión Laboral", que forma parte adjunta de la presente resolución.

ARTÍCULO 2°.- DEJAR SIN EFECTO, la Directiva N° 008-2015-INPE-DTP, denominada "Desarrollo de Gestión Laboral", aprobada por Resolución Presidencial N° 291-2015-INPE/P de fecha 25 de setiembre de 2015, así como todo acto de administración que se oponga a la directiva que aprueba la presente resolución.

ARTÍCULO 3°.- DISPONER, que la Oficina de Sistemas de Información publique la presente resolución y la directiva que aprueba, en el portal institucional del Instituto Nacional Penitenciario (www.inpe.gob.pe).

ARTÍCULO 4°.- REMITIR, copia de la presente resolución y su directiva, a las Oficinas Regionales, Dirección de Tratamiento Penitenciario, Subdirección de Trabajo y Comercialización, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Unidad de Organización y Métodos, para su conocimiento y fines de Ley.

Regístrese y comuníquese.

Carlos Romero R.



26 MAR, 2019

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Instituto Nacional
Penitenciario



DIRECTIVA

“DESARROLLO DE GESTION LABORAL”

DI N° 002 -2019-INPE-DTP

DIRECCION DE TRATAMIENTO PENITENCIARIO

Lima, marzo de 2019

Versión 2

DIRECTIVA N° - 002 -2019-INPE-DTP
“DESARROLLO DE GESTION LABORAL”



Formulado por: Dirección de Tratamiento Penitenciario.

1. OBJETIVO

Establecer las pautas de las actividades de trabajo penitenciario para uniformizar el accionar del personal del Área de Trabajo a nivel nacional.

2. FINALIDAD

Impulsar el desarrollo de actividades productivas y organizar las acciones administrativas que promuevan el proceso de rehabilitación del interno, propiciando un carácter creador de hábitos laborales, productivos y terapéuticos, con el fin de procurar al interno una opción laboral competitiva en libertad.

3. BASE LEGAL

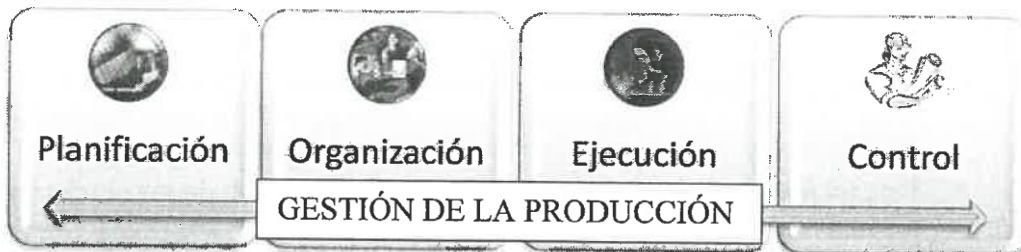
- Constitución Política del Perú
- Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 04-2019-JUS
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Decreto Legislativo N° 654, Código de Ejecución Penal
- Decreto Legislativo N° 1343, Decreto Legislativo para la Promoción e Implementación de Cárceles Productivas
- Decreto Supremo N° 007-2003-JUS, Establecen disposiciones para la aplicación del artículo 67 del Código de Ejecución Penal
- Decreto Supremo N° 015-2003-JUS, Reglamento del Código de Ejecución Penal
- Decreto Supremo N° 009-2007-JUS, Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional Penitenciario
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Decreto Supremo N° 007-2015-JUS, que aprueba el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Instituto Nacional Penitenciario
- Decreto Supremo N° 025-2017-JUS, Reglamento del Decreto Legislativo para la Promoción e implementación de Cárceles Productivas;
- Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos de las Naciones Unidas;
- Directiva N° 005-2018-INPE-OPP “Gestión por Procesos en el INPE”, aprobado con R.P. N° 052-2018-INPE/P.

4. ALCANCE

La presente Directiva es de observancia obligatoria para todos los Órganos y Unidades Orgánicas de Trabajo y Comercialización del INPE; así como al personal que por razones de la función participan en la gestión de las actividades de trabajo penitenciario y comercialización.

5. DISPOSICIONES GENERALES

- 5.1 La Dirección de Tratamiento Penitenciario, a través de Subdirección de Trabajo y Comercialización, dirige, supervisa y evalúa el desarrollo de las actividades vinculadas con el trabajo penitenciario a nivel nacional.
- 5.2 La Subdirección de Trabajo y Comercialización impulsa las actividades productivas del interno que permitan lograr la reinserción laboral y contribuir a su resocialización, en el marco del Decreto Legislativo N° 1343 y su Reglamento.
- 5.3 La Subdirección de Tratamiento de las Oficinas Regionales, gestiona y supervisa las actividades administrativas de producción, proyectos y comercialización en los establecimientos penitenciarios de su jurisdicción, para el desarrollo de las competencias laborales de los internos.
- 5.4 Las Áreas de Trabajo de los establecimientos penitenciarios planifican organizan, ejecutan y controlan la ejecución de las actividades productivas y de comercialización de los productos, para el desarrollo de las competencias, hábitos laborales de los internos y otras variables que permitan medir el nivel de procesos productivos.
- 5.5 La Gestión de la Producción¹, son acciones que se desarrollan en el Área de Trabajo Penitenciario, las mismas que están compuestas por las siguientes fases:
- Planificación:** Elaboración de un plan de producción donde se detalla el proceso de producción a desarrollar.
 - Organización:** Implementación y desarrollo del proceso productivo (DOP)², recursos materiales, financieros, costos, tecnología y personal, especificaciones del producto, desarrollo de instrucciones de producción, desarrollo de fichas de control.
 - Ejecución:** Desarrollo de operaciones de la producción desde la entrada de la materia prima hasta la salida del producto final.
 - Control:** Desarrollo del seguimiento, análisis y acciones correctivas, para analizar la calidad, tiempo, recursos, costos, etc.



- 5.6 La intervención de las áreas de Educación, Trabajo y Asistencia Penitenciaria es articulada y promovida por la Dirección de Tratamiento Penitenciario y garantizada por las Subdirecciones de Asistencia

¹ La Gestión de la Producción, se orienta a la utilización de los medios: maquinas, espacios, instalaciones o recursos, con la finalidad de transformar los materiales en productos o la realización de servicios.

² DOP, Diagrama de Operaciones de Producción.



Penitenciaria, Educación, Trabajo, con la finalidad de fortalecer las estrategias de intervención.

5.7 La Subdirección de Trabajo y Comercialización, como gestora de los procesos del Área de Trabajo en los establecimientos penitenciarios y oficinas regionales, genera los indicadores de Gestión por Procesos, Calidad y Auditoría, las cuales analizan, evalúan y reportan, con fines de mejora continua en la toma de decisiones, en cumplimiento de los principios para el desarrollo de las actividades productivas.

5.8 Las actividades productivas son promovidas a través de:

- a) Convenios con financiamiento establecidos en los compromisos.
- b) Proyectos promovidos por el Área de Trabajo Penitenciario.
- c) Proyectos de Inversión Pública.

5.9 La apertura o cierre de un taller productivo será propuesta por el Gestor de Producción del Área de Trabajo:

- a) La apertura de un taller productivo es propuesta por el Gestor de Producción, a través de un informe técnico donde se realice un análisis de las condiciones de infraestructura disponible, equipamiento, análisis de mercado (oferta demanda, precio y comercialización), participación mínima de 10 internos(as), y aprobada por la Coordinación de Trabajo y Comercialización de la Oficina Regional, comunicando al Director del establecimiento penitenciario para las acciones correspondientes.
- b) El cierre de un taller productivo es propuesto por el Gestor de Producción, a través de un informe técnico, por razones de vulnerabilidad de la seguridad penitenciaria, insostenibilidad de la actividad productiva y por condiciones de infraestructura, y aprobado por la Coordinación de Trabajo y Comercialización de la Oficina Regional, comunicando al Director del establecimiento penitenciario para las acciones correspondientes.

5.10 Los recursos económicos recaudados por las Áreas de Trabajo de los establecimientos penitenciarios son ingresados a las cuentas de la entidad, y destinados para el financiamiento del tratamiento penitenciario.

5.11 Las actividades productivas dentro de los establecimientos penitenciarios deben contemplar, en lo posible y en forma progresiva, la aplicación e implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su reglamento y modificatorias.

6. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1 ADMISION DEL INTERNO A TRABAJO PENITENCIARIO:

6.1.1 El número de vacantes para el acceso a talleres productivos está sujeto a la capacidad estimada de los espacios físicos de los talleres o patios de pabellones disponibles y a la cantidad de personal de trabajo en el establecimiento penitenciario para el desarrollo y control efectivo de las actividades productivas; debiendo el Coordinador de Gestión Laboral establecer la cantidad máxima de admisión de internos a trabajo penitenciario, considerando que es responsable del cumplimiento y supervisión de los procedimientos del Área de Trabajo y Comercialización.



26 MAR. 2019



- 6.1.2 El proceso de admisión del interno, incluyendo a los internos de cocina, servicios ad honorem y economatos, se inicia con la presentación de la solicitud al Área de Trabajo del establecimiento. La solicitud debe contar con la correcta escritura de los nombres y apellidos, DNI y otra información que se describa en el formato de solicitud.
- 6.1.3 En el proceso de admisión, se debe cumplir con los procedimientos establecidos y aprobados en el Texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA y procedimientos internos establecidos.
- 6.1.4 Una vez admitido, el interno es inscrito en el Libro de Registro de Trabajo, el cual debe estar debidamente legalizado por el Secretario del Consejo Técnico Penitenciario. Este registro se realiza en orden alfabético, sin enmendaduras, borrones o manchas que la invaliden, en la que se detalla sus datos personales, en concordancia con el registro de la base de datos.

6.2 DESARROLLO DEL CONTROL LABORAL



6.2.1 El interno inicia sus actividades a partir del primer día hábil del mes siguiente de su inscripción, previa inducción a las actividades productivas a desarrollar.



6.2.2 Cuando se genere retraso en el proceso de evaluación para admisión del interno y la inscripción no se haga efectiva en el mes correspondiente, el inicio de actividades fuera del plazo establecido en el numeral 6.2.1 deberá ser autorizado por el jefe del Órgano Técnico Tratamiento del establecimiento penitenciario, debidamente sustentado.



6.2.3 La permanencia de los internos en actividades productivas de gran demanda laboral y altos ingresos económicos, será por el plazo máximo de un año, ello con la finalidad de favorecer, con igualdad de oportunidades, a todos los interesados que cumplan con los requisitos para el acceso a actividades productivas.

6.2.4 El control de asistencia diaria del interno se realiza a través de las Planillas de Control Laboral, las mismas que se llenan manualmente o por dispositivo biométrico, las cuales deben registrar la asistencia diaria y las horas efectivamente trabajadas. Estas planillas están a cargo del gestor laboral o técnico laboral y no deben contener enmendaduras, borrones o manchas.

6.2.5 El registro de los internos habilitados del mes debe realizarse el primer día hábil, las planillas cerradas serán impresas el último día hábil del mes y autenticadas por el secretario del Consejo Técnico Penitenciario.

6.2.6 La jornada laboral máxima para los internos de régimen cerrado ordinario es de ocho (08) horas diarias de lunes a viernes en horario administrativo. Como mínimo cuatro (04) horas laborales por día, por razones de diligencias judiciales, diligencias hospitalarias, atención médica, tratamiento penitenciario y entrevista con su abogado defensor y visita familiar, la jornada laboral.



Para los internos del régimen cerrado especial la obligación de trabajar es de cuatro (04) horas diarias como mínimo.

26 MAR. 2019

Se considera jornada laboral durante los días sábados en horario administrativo solo para el trabajo penitenciario que se desarrolle en talleres productivos y en cocina del establecimiento penitenciario, contemplados en los procedimientos, el mismo que tendrá carácter flexible acorde a la disponibilidad de personal, las condiciones de trabajo y la necesidad de producción de bienes y servicios en cada establecimiento penitenciario.

En casos especiales, con la debida justificación y sustento técnico del Coordinador de Gestión Laboral del establecimiento penitenciario, el Consejo Técnico Penitenciario, a través de un acta, autorizará la labor de los internos los días domingos y feriados, días que serán computados como ordinarios y considerados en el Libro de Planilla de Control Laboral.

- 6.2.7 En el Libro de Planilla de Control Laboral, se registra: "a" como asistencia, "f" como faltar, "d" como diligencia judicial u hospitalaria, "h" como hospitalización interna o externa, "t" tratamiento psicológico, social o legal y "r" descanso para aquellos internos que trabajan en el área de cocina, suspensión temporal y visita familiar.
- 6.2.8 En el trabajo penitenciario que se realiza con la empresa proveedora de alimentos para la POPE, y en convenio con las empresas privadas, el control laboral del interno se ejecutará en coordinación con el personal de la empresa.
- 6.2.9 Son causales de retiro del interno del libro de planilla de control laboral, los siguientes:
- a) La inasistencia con tres (03) faltas consecutivas injustificadas o cinco (05) faltas acumulativas en el lapso de un mes.
 - b) Por sanción disciplinaria de aislamiento con acta de consejo.
 - c) Cuando el interno incumpla dos meses (02) consecutivos de pago mensual 10% por trabajo penitenciario o por acumulación en el año de cuatro (04) pagos mensuales del 10% por trabajo penitenciario.
- 6.2.10 Si al inicio del año, o cuando desee iniciar sus actividades, el interno tiene hasta 4 meses de deuda de años anteriores, no será impedimento para su continuidad o reinscripción, condicionando su cancelación a través de pagos atrasados en el mes más próximo autorizado. Los internos con más de 4 meses de deuda no serán admitidos hasta la cancelación de deudas, en ambos casos, la admisión está sujeta a lo dispuesto en el numeral 6.2.1.
- 6.2.11 El interno que fue retirado de trabajo penitenciario por registrar cero días de asistencia, no será admitido dentro del Áreas de Trabajo durante el lapso de un año contado desde su retiro.
- 6.2.12 Los internos que permanecen mensualmente de manera continua en sus actividades productivas son considerados "Constantes en su trabajo" y aquellos que realizan sus aportaciones de ley de manera continua son considerados "habituales en sus pagos". Si el retiro es por voluntad propia y por razones justificadas, se debe presentar una



26 MAR. 2019



solicitud de desistimiento de seguir participando en trabajo penitenciario.

6.2.13 Para retiro o cambio de las actividades de trabajo penitenciario, el interno debe comunicar al Área de Trabajo a fin de no ser considerado como abandono de la actividad. En el primer caso, el interno puede retornar después de un mes de no estar registrado en planillas, y en el segundo caso, el interno puede iniciar sus labores en el mes siguiente, siempre que la solicitud sea presentada en los plazos establecidos.

6.2.14 El interno que comete una falta disciplinaria y es sancionado por el Consejo Técnico Penitenciario con aislamiento, será retirado del Área de Trabajo, no registrará asistencia en las planillas de control laboral mientras dure su sanción disciplinaria, pudiendo el interno volver a iniciar el proceso de admisión a trabajo penitenciario para su reinscripción en el Libro de Registro de Trabajo, previo cumplimiento de rehabilitación de su sanción.

6.2.15 Cuando el interno es aislado provisionalmente hasta por siete (07) días por comisión de una falta disciplinaria no registrará asistencia laboral durante este periodo, pudiendo retornar a sus actividades laborales, siempre que no haya sido sancionado por el Consejo Técnico Penitenciario.

6.2.16 El interno que comete falta disciplinaria en ambientes de talleres productivos, actividades individuales y grupales, será suspendido en forma temporal, previo informe emitido en el día por el personal de trabajo a cargo, hasta el pronunciamiento del Consejo Técnico Penitenciario; en caso de absolución el interno se reincorporará a sus actividades de trabajo; y en caso de ser sancionado, se le retira al interno del taller, pudiendo iniciar nuevamente el proceso de admisión a trabajo penitenciario, previa rehabilitación de su sanción.

6.3 RECAUDACION POR TRABAJO PENITENCIARIO

6.3.1 Las recaudaciones por trabajo penitenciario del interno se realizan en los establecimientos penitenciarios a través del personal del Área de Trabajo del Establecimiento Penitenciario, con la expedición de los recibos cumpliendo con lo establecido en los procedimientos.

6.3.2 Las recaudaciones están a cargo de personal del Área de Trabajo, distinto al personal que registra la asistencia en las planillas de control laboral, los mismos que llevan un libro de registro mensual de los recibos, diferenciando los recibos utilizados, los no utilizados y los anulados.

6.3.3 La recaudación por trabajo penitenciario del interno, se efectúa dentro de los primeros cinco (05) días hábiles del mes siguiente del cierre mensual del Libro de Planilla de Control Laboral y para los casos de pagos atrasados se ejecuta en los primeros veinticinco (25) días calendario; en el último día (quinto y vigésimoquinto día respectivamente) la recaudación se realiza hasta las 12.00 horas.

6.3.4 En las actividades productivas a cargo de las empresas privadas, éstas realizan las retenciones del 10% de la remuneración u





honorario que le pague al interno. Al finalizar cada mes la empresa entregará el efectivo acumulado, adjuntando los registros de producción al recaudador, quien emitirá los recibos de recaudación por cada interno, las cuales deben ser legibles, sin contener borrones ni enmendaduras.



- 6.3.5 La emisión de los recibos a los internos por recaudación del 10% por trabajo penitenciario se registran mensualmente en el Libro de Planillas de Control Laboral, estos documentos se elaboran sin enmendaduras, borrones o manchas que la invaliden.
- 6.3.6 Las recaudaciones se depositan en el Banco de la Nación en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas³ posteriores de efectuado el cobro a excepción de las recaudaciones del último día (quinto y vigésimo quinto día) que se realiza el mismo día.
- 6.3.7 Los depósitos bancarios de la recaudación del 10% por Trabajo Penitenciario se realizan a través del personal designado por el Coordinador de Gestión Laboral, en compañía de un personal de seguridad asignado por el director del establecimiento penitenciario. Los gastos que ocasione el traslado hasta la entidad bancaria se cubrirán con los R.D.R. del 10% por trabajo penitenciario a través de caja chica.
- 6.3.8 Para efectos de la base del cálculo recaudación por trabajo penitenciario del 10% del ingreso del interno, se considera:
- a) Al monto por producción de bienes o servicios que la autoridad penitenciaria realiza a través del control de producción correspondiente.
 - b) El monto que declare el interno mediante la presentación de una declaración jurada mensual.
 - c) El 40% de la remuneración mínima vital vigente establecida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para los internos cuyos ingresos sean igual o menor a este porcentaje.
 - d) El monto que perciba el interno por la actividad productiva en los talleres implementados por medio de convenios con entidades públicas o privadas, no puede ser inferior a lo indicado en el ítem c) del presente numeral.
 - e) La remuneración que percibe el interno por prestar servicio en las áreas de cocina de los establecimientos penitenciarios, a las empresas de Servicio de Alimentación contratadas por el INPE, no será menor al mínimo vital vigente establecido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- 6.3.9 Los depósitos bancarios por trabajo penitenciario, se deben diferenciar de acuerdo a los siguientes conceptos:
- a) **Recaudación por trabajo penitenciario:** Equivale a los pagos realizados mensualmente por los internos.

³Artículo 4.1º de la Directiva de Tesorería N° 001-2007-EF/77.15 aprobada por R.D. N° 002-2007 EF/77.15



- b) **Pagos atrasados:** Equivale a los pagos realizados por los internos que realizaron actividad productiva y que no pagaron oportunamente el 10% por trabajo penitenciario.
- c) **Proyectos:** Representa los ingresos por las ventas de bienes elaborados o servicios prestados por los internos con financiamiento de la entidad, así como por comercialización de materiales de trabajo.
- d) **Servicios:** Representa el depósito de terceros, personas naturales y/o jurídicas, por contrato de servicios, por depreciación de maquinarias y equipos, consumo de energía eléctrica y agua en los talleres productivos.
- e) **Ventas en bazares, ferias y otros:** Representa el depósito de lo recaudado en la comercialización de los productos de los internos.



6.4 CERTIFICADO DE COMPUTO LABORAL

- 6.4.1 Las solicitudes para expedición del certificado de cómputo laboral se canalizará a través del Consejo Técnico Penitenciario para el trámite del beneficio penitenciario; para tal efecto, el interno deberá adjuntar el recibo original de pago por derecho de expedición establecido en el TUPA e indicar el número de expediente de beneficio penitenciario, asimismo, podrán ser solicitados por las direcciones de medio libre, previo pago, por parte del liberado, del derecho de expedición del citado certificado. Salvo los casos que son solicitados directamente por la autoridad judicial o la Secretaría Técnica de la Comisión de Gracias Presidenciales, es gratuita.
- 6.4.2 El Certificado de Cómputo Laboral se elabora de acuerdo con los días laborados por el interno y que se encuentran registrados en el Libro de Registro de Trabajo y la Planilla de Control Laboral.
- 6.4.3 Los certificados emitidos serán registrados en el Libro de Registro de Certificados de Cómputo Laboral, el mismo que será autenticado a través de la firma en el acta de apertura del libro por la Secretaría del Consejo Técnico Penitenciario.
- 6.4.4 La expedición del Certificado de Cómputo Laboral, para internos que han sido recluidos en diferentes Establecimientos Penitenciarios, deberán ser emitidos por los Coordinadores de Gestión Laboral de cada Establecimiento Penitenciario a solicitud de la Secretaría del Consejo Técnico Penitenciario que organiza el beneficio penitenciario de acuerdo a lo descrito en los procedimientos.
- 6.4.5 El Certificado de Cómputo Laboral, será suscrito por el responsable de la elaboración del cómputo laboral, el coordinador de Gestión Laboral y el director del establecimiento penitenciario.



26 MAR. 2019

6.5 CONSTANCIA DE TRABAJO

- 6.5.1 Las solicitudes para la expedición de las Constancias de Trabajo se presentarán al Área de Trabajo del Establecimiento Penitenciario, adjuntando recibo original de pago por derecho de expedición establecido en el TUPA vigente. Salvo los casos que son solicitados directamente por la autoridad judicial o la Secretaría Técnica de la Comisión de Gracias Presidenciales, es gratuita.
- 6.5.2 La Constancia de Trabajo se elabora de acuerdo con las Planillas de Control laboral y Libro de Registro de Trabajo, según formato indicado en el procedimiento.
- 6.5.3 Las constancias emitidas serán registradas en el Libro de Registro de Constancias de Trabajo, el mismo que será autenticado a través de la firma en el acta de apertura del libro por la Secretaría del Consejo Técnico Penitenciario.
- 6.5.4 La Constancia de Trabajo será suscrita por el encargado de su elaboración, jefe del área y del director del establecimiento penitenciario, bajo responsabilidad.

6.6 RECONOCIMIENTO DE PAGOS ATRASADOS

- 6.6.1 El informe para el reconocimiento de pagos atrasados, consolida la información de días trabajados del interno cuyas aportaciones no han sido pagada oportunamente, informe que se elabora sobre la base de la información de la planilla de control laboral confrontada con la planilla de pagos, la base datos BD1 y el libro de control de producción, debiéndose verificar, la información de la fecha de ingreso al establecimiento penitenciario y la fecha de inscripción en el Libro de Registro Trabajo, requisitos que servirán para regularizar los pagos atrasados. Este documento deberá ser emitido por el Área de Trabajo de cada Establecimiento Penitenciario.
- 6.6.2 El reconocimiento de deuda o pagos atrasados, se concederá a aquel interno que registra deuda en las Planillas de Control Laboral. Este reconocimiento se efectuará en los meses de **abril y octubre de cada año**, a través de un convenio de reconocimiento de deuda del interno; dicho documento deberá contener el detalle y monto de la deuda, y la forma de pago podrá ser cancelada en un plazo máximo de seis meses.
- 6.6.3 En el caso de incumplimiento de pago de una cuota, se dará por resuelto el convenio de reconocimiento de deuda, debiendo comunicar al interno de lo actuado; en este caso, solo podrán reconocerse los meses aportados durante la vigencia del convenio, adjuntando el informe correspondiente de tal acción, al expediente de pagos atrasados.
- 6.6.4 Los registros de pagos atrasados que se registran en los libros consignarán los siguientes datos:
- N° Convenio
 - Apellidos y Nombres
 - Documento de la referencia
 - Fecha de recepción documento de la referencia
 - Fecha expedición convenio





- N° Informe Reconocimiento de Pagos Atrasados
- N° Recibo
- N° empoce Banco Nación
- Fecha empoce
- Observación.

6.7 RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO AD HONOREM Y COCINA

TRABAJO DEL INTERNO AD HONOREM

6.7.1 Para efectuar una labor en condición de ad honorem, el interno debe tener una sentencia de hasta de 8 años y estar recluso por un periodo mínimo de seis meses continuos en el establecimiento penitenciario en el que se desarrollará el trabajo penitenciario ad honorem. El periodo para realizar estas actividades debe ser máximo de dos años.

6.7.2 Los internos, para desempeñarse en condición de trabajadores ad honorem, deben ser seleccionados de acuerdo a sus aptitudes y ser requeridos por el área usuaria al Área de Trabajo, evaluados por el Órgano Técnico de Tratamiento a través de las Áreas de Psicología, Social y Salud del Establecimiento Penitenciario y ser propuesto al Consejo Técnico Penitenciario, quien deberá autorizar su admisión mediante Acta.

6.7.3 El interno que trabaja Ad Honorem, perderá tal condición cuando incurra en uno de los siguientes casos:

- a) Por inadecuado desempeño en la labor encomendada.
- b) Cometer faltas disciplinarias establecidas en los Art. 25° y 26° del Código de Ejecución Penal y su Reglamento.
- c) Prestar servicios remunerados a terceros, hasta que culmine esta relación laboral.
- d) Cuando el Área de Salud del establecimiento penitenciario determine que el interno padece de enfermedad que no le permita el normal desarrollo de las actividades o ponga en riesgo la salud de sus compañeros.

6.7.4 Las actividades que los internos pueden desarrollar en condición Ad Honorem son: promotores de salud, mantenimiento, limpieza, biblioteca, jardinería y otros similares a las actividades mencionadas.

TRABAJO DEL INTERNO EN COCINA

6.7.5 El interno para realizar la actividad productiva de prestación de servicio en las áreas de cocina de los establecimientos penitenciarios, a las empresas de Servicio de Alimentación contratadas por el INPE, debe contar previamente con la autorización del Consejo Técnico Penitenciario, para su inscripción en el Libro de Registro de Trabajo.

6.7.6 El Administrador del establecimiento penitenciario realiza la propuesta al área de trabajo, adjuntando solicitud del interno candidato a prestar servicios en el área de la cocina a la Empresa Contratista del Servicio de Alimentación, quien será evaluado por el

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Abogado SE... PARENGUIRBC
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

26 MAR. 2019

Órgano Técnico de Tratamiento a través de sus Áreas de Psicología, Social y Salud, y propuesto al Consejo Técnico Penitenciario, quien deberá autorizar su admisión mediante Acta.



6.7.7 El Administrador propone al Consejo Técnico Penitenciario para que, a través del Acta, se autorice que los internos laboren los días domingo y feriados, los cuales serán computados como ordinarios y registrados en el Libro de Planilla de Control Laboral.

6.7.8 La cantidad de internos a ser contratados en cada establecimiento penitenciario se realiza, de acuerdo a la propuesta de la empresa Contratista del Servicio de Alimentación, en el Proceso de Selección y Contratación realizada por el INPE.

6.7.9 La empresa Contratista del Servicio de Alimentación, realizará el contrato de trabajo con el interno, el mismo que deberá especificar las condiciones de acuerdo a las Normas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debiendo ser remitido al Área de Trabajo del establecimiento penitenciario. Corresponde a la empresa, realizar las retenciones del 10% de la remuneración pagada al interno, al finalizar cada mes, la empresa entregará el efectivo acumulado (de las retenciones efectuadas al interno) al Recaudador del Área de Trabajo, quien emitirá los recibos de recaudación por cada interno.

6.7.10 La administración del establecimiento penitenciario y el contratista establecen el día de descanso semanal obligatorio de los internos, debiendo comunicar al Área de Trabajo para su supervisión.



6.8 DESARROLLO DE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS

A TRAVES DE PERSONAS NATURALES Y/O JURIDICAS

6.8.1 Las personas naturales y/o jurídicas deben suscribir actas de entendimiento o convenios, para administrar un taller productivo dentro de los establecimientos penitenciarios, para lo cual deben:

- Presentar un Plan de Trabajo, conforme al art. 26 del reglamento del Decreto Legislativo N° 1343
- Implementar los ambientes a utilizar en los talleres
- Proporcionar mobiliario, maquinarias y equipos necesarios, así como el mantenimiento de los mismos
- Realizar el pago de depreciación de maquinarias y equipos cedidos por el INPE
- Realizar el pago de servicios básicos (luz, agua y otros)
- Adiestramiento a los internos
- Dirigir y controlar la producción
- Comercializar los productos

6.8.2 Las personas naturales y/o jurídicas que desarrollan producción especializada en los talleres productivos de los establecimientos penitenciarios deberán cumplir con lo establecido en la presente Directiva, en lo que le corresponde, y en el Decreto Legislativo N° 1343 y su reglamento.





- 6.8.3 Las Áreas de Trabajo de los establecimientos penitenciarios brindarán el soporte administrativo con el fin de dar sostenibilidad a los empresarios que brinden trabajo a los internos, debiendo implementar en lo posible almacenes, con la finalidad de abastecer de materia prima y custodiar los productos terminados.
- 6.8.4 El pago (remuneraciones u honorarios) que realiza la empresa a los internos estará regulada mediante el trabajo que desempeñen, debiendo ser por producción a destajo, en condiciones similares a la remuneración de la actividad productiva del mercado externo; o, una remuneración fija no menor al mínimo vital vigente, según corresponda.

A TRAVES DEL INPE

- 6.8.5 El INPE, a través del Área de Trabajo del establecimiento penitenciario, planifica, organiza y controla la producción que desarrollan los internos en actividades en talleres productivos y actividades comerciales y de servicio; la metodología y formatos de control de producción se establecen en los procedimientos.

- 6.8.6 El personal de trabajo de los establecimientos penitenciarios, puede realizar la producción de bienes y prestación de servicios en los talleres laborales a través de proyectos evaluados y reformulados por la Coordinación de Trabajo de la Oficina Regional, a través de los cuales se contempla:

- a) Generalidades
- b) Estudios
- c) Costos
- d) Evaluación

- 6.8.7 La producción se realizará a través de proyectos, de acuerdo a la capacidad y especialización de los talleres productivos y a las necesidades presentadas por las áreas, en los establecimientos penitenciarios y puntos de venta administrados por el INPE (bazares, exposiciones ventas, etc.)

- 6.8.8 Los tipos de proyectos a plantearse son:

- a) Adquisición de productos a internos para comercialización
- b) Producción de bienes
 - Para comercialización
 - Para Implementación de talleres
- c) Abastecimiento de materia prima e insumos para el desarrollo de actividades productivas de los internos

- 6.8.9 Los proyectos se desarrollan con cargo a la meta presupuestaria correspondiente y conforme al plan operativo institucional de trabajo aprobado. La inversión de proyectos debe ser revertidas en un plazo determinado, según el estudio del proyecto.

- 6.8.10 La viabilidad del proyecto es emitida mediante informe por la Coordinación de Trabajo; dicho informe permitirá la aprobación del

proyecto y se concretará mediante la Resolución Directoral de la Oficina Regional que financia su ejecución.

26 MAR. 2019



6.8.11 Las acciones de seguimiento, monitoreo y control de la ejecución de los proyectos, estará a cargo del Coordinador de Gestión Laboral del Establecimiento Penitenciario y de la Coordinación de Trabajo de la Oficina Regional, según corresponda, desde el inicio hasta la liquidación del proyecto.

6.8.12 Los proyectos ejecutados se registran en la base de datos por personal de trabajo del establecimiento penitenciario, de la Oficina Regional y de la Sede Central, detallando la información de utilidad para llevar un control de lo producido, comercializado y liquidado.

6.8.13 Cuando existan pedidos de productos o servicios de entidades públicas o privadas, el financiamiento de la producción, se otorgará por encargo con fondos de Recursos Directamente Recaudados, siempre que se presente ante la Administración de la Oficina Regional, la respectiva orden de pedido, compra u contrato, emitida por la entidad solicitante que permita sustentar el encargo y el retorno de los fondos otorgados.

6.8.14 Para la formulación de un proyecto, se considerarán las siguientes variables:

- a) Capacidad instalada del taller.
- b) Disponibilidad de mano de obra calificada.
- c) Estudio del mercado
- d) Demanda de mercado de acuerdo a la estacionalidad del producto.
- e) Competitividad de precios y calidad de los acabados.
- f) Personal capacitado para la conducción del proyecto durante su ejecución.
- g) Contar con las adecuadas medidas de seguridad.

6.8.15 Los proyectos aprobados deben ser archivados en las Sedes de trabajo donde se formula (Establecimientos Penitenciario u Oficinas Regionales); el proyecto y el expediente conformado debe contener los documentos contemplados en los procedimientos.

6.9 INGRESO DE MATERIALES Y SALIDA DE PRODUCTOS

6.9.1 Para el ingreso de materiales e insumos para los internos registrados en planillas, el Coordinador de Gestión Laboral del establecimiento penitenciario propondrá los horarios y días al Consejo Técnico Penitenciario para su autorización mediante acta.

6.9.2 En caso de ejecución convenios con empresas privadas o entidades públicas, los días establecidos estarán sujetos a la demanda de producción, excepcionalmente se considerarán domingos y feriados, por lo cual el ingreso de materiales e insumos se efectuará con autorización del director del establecimiento penitenciario

6.9.3 Los materiales e insumos de trabajo para los internos, son proporcionado a través de:

- a) Proyectos de abastecimiento de materia prima



- b) Familiares de los internos
- c) Proveedores
- d) Donaciones de entidades públicas y/o empresas privadas

6.9.4 Los Coordinadores de Gestión Laboral de los establecimientos penitenciarios establecerán mecanismos para fomentar y controlar que el ingreso de materiales de trabajo se realice bajo las modalidades antes mencionadas, quedando terminantemente prohibido que el personal de trabajo realice las compras directas para los internos.

6.9.5 Para el ingreso de materia prima e insumos a los establecimientos penitenciarios deben establecerse a través de procedimientos, en cumplimiento del Decreto Legislativo N° 1343.

6.9.6 La salida de productos elaborados por actividades productivas, deben establecerse a través de procedimientos, con la finalidad de realizar un control efectivo de la producción del interno.

6.10 GENERACIÓN DE DATOS DEL AREA DE TRABAJO

6.10.1 La información del Área de Trabajo de los establecimientos penitenciarios debe ser registrada permanentemente en una base de datos con campos que permitan extraer información para la toma de decisiones.

6.10.2 La información estadística debe ser almacenada mensualmente por cada establecimiento penitenciario, que permita identificar internos constantes en sus actividades productivas, habituales en sus obligaciones, así como la productividad del interno.

6.10.3 Los registros de la información digital del mes deben ser insumo del mes siguiente, sin cambiar ninguna característica del registro, asimismo, solo se deben registrar apellidos y nombres, en mayúsculas, no se deben registrar comas, ni las tildes u otros que generen diferentes registros para un solo interno en diferentes meses.

6.10.4 La información estructurada que se extrae de la base de datos será remitida a los órganos correspondientes en los tiempos y formatos establecidos en los procedimientos de Trabajo Penitenciario

6.10.5 La información registrada en la base de datos permitirá almacenar información para generar los siguientes productos:

- Libro Planilla de Control Laboral
- Constancia de Trabajo
- Certificados de Cómputos Laborales
- Regularización de Pagos Atrasados
- Informes estadísticos

6.11 COMERCIALIZACION DE LOS PRODUCTOS ELABORADOS POR LOS INTERNOS

6.11.1 La comercialización de los productos que realizan los internos en los establecimientos penitenciarios, se realizará a través de:





- a) La participación de las personas naturales, entidades públicas y/o privadas.
- b) Locales ubicados en las Sedes de las Oficinas Regionales, Establecimientos Penitenciarios u otros locales gestionados por las Oficinas Regionales.
- c) Exposiciones y ventas organizadas por el INPE a nivel nacional, regional o local.
- d) Exposiciones y ventas al interior de los establecimientos penitenciarios.

6.11.2 La organización de eventos de comercialización se realiza a través de un plan de trabajo, los mismos que se detallan en los procedimientos establecidos.

6.11.3 Los productos a comercializarse deben cumplir con las exigencias competitivas del mercado, respecto a:

- a) Precio
- b) Diseño y modelos
- c) Calidad, acabado y presentación.

6.11.4 Las Coordinaciones de Trabajo de las Oficinas Regionales deberán impulsar los proyectos de adquisición de productos conforme a la necesidad de los puntos de venta administrados por el INPE (bazares, exposiciones ventas, etc.) o requerimientos de las empresas públicas o privadas.

6.11.5 Se debe garantizar la calidad de los productos a comercializarse, para lo cual deberán realizar las pruebas (moldes, muestras, etc.) previas a la producción, debiendo el INPE proveer de la materia prima, insumos y servicios a fin de alcanzar el objetivo propuesto.

6.11.6 Las actividades de comercialización de los productos que elaboran los internos se desarrollan con cargo a la meta presupuestaria correspondiente y conforme al plan operativo institucional de trabajo aprobado.

6.11.7 En los locales de venta (bazares, exposiciones ventas) con fines de control y seguimiento se apertura los Libros de Registro de Inventario (para productos elaborados por proyectos y otros) y Registro de Venta, los mismos que serán autenticados a través de la firma en la apertura de los libros por:

- a) El Jefe del Órgano Técnico de Tratamiento en los establecimientos penitenciarios.
- b) El Subdirector de Tratamiento Penitenciario en las Oficinas Regionales y Bazar.

6.11.8 Los productos del interno en calidad de consignación para su comercialización, se recogen, devuelven o cancelan, según corresponda, directamente a través de actas, o formatos que se establecen en los procedimientos.

6.11.9 Las ventas de productos en locales o exposiciones ventas, se realizan con comprobantes de pago (boletas de venta, facturas y otros), siendo su uso obligatorio. Las utilidades generadas por las

ventas de los productos a consignación se depositan a la cuenta por concepto de venta de bazares, ferias y otros.

6.11.10 Los ingresos por ventas de productos adquiridos a través de proyectos deberán ser depositados según la Directiva de Tesorería a la cuenta de Recursos Directamente Recaudados del Banco de la Nación.

6.11.11 Los Coordinadores de trabajo de las Oficinas Regionales, informarán mensualmente sobre el uso de los comprobantes de pago a la Unidad de Administración de la Oficina Regional, para lo cual establecerán con la administración la fecha de presentación para realizar las declaraciones y pagos de tributos ante la SUNAT, de acuerdo al cronograma establecido por dicha entidad.

6.11.12 Los productos terminados egresan del establecimiento penitenciario previo registro en el libro del Área Trabajo que se encuentra a cargo del Coordinador de Gestión Laboral.

6.12 CUSTODIA, CONSERVACION Y RELEVO DE BIENES Y DOCUMENTACION DEL AREA TRABAJO

6.12.1 El Área de Trabajo de los establecimientos penitenciarios tiene como patrimonio los bienes muebles e inmuebles adquiridos por el INPE u obtenidos por donaciones (maquinarias y equipos, mobiliarios, unidades móviles e infraestructura) y documentación que genere.

6.12.2 Los bienes del Área de Trabajo (maquinarias y equipos, mobiliarios, unidades móviles e infraestructura) deberán encontrarse en óptimo funcionamiento para las labores propias del área, para lo cual deberán realizarse los mantenimientos preventivos y correctivos destinados a su conservación, que garanticen la producción y la disponibilidad del mismo, debiendo cada bien, adjuntar físicamente, una tarjeta de control de equipo (código SBN inventario, programación y registro de mantenimientos efectuados, etc.).

6.12.3 Las modalidades de ingreso de bienes muebles a los talleres productivos son por adquisición del INPE, proyectos de implementación del Área de Trabajo, donaciones de instituciones públicas y privadas a favor del INPE y proporcionadas por los internos en calidad de préstamo y custodia.

6.12.4 Los bienes muebles e inmuebles adquiridos o implementados por el INPE, u obtenidos por donaciones, deberán ser registrados inmediatamente una vez ingresen a las áreas de trabajo en el Libro digital de Control de Bienes Muebles, aperturado por el Coordinador de Gestión Laboral, con toda la documentación saneada del caso.

6.12.5 La información de maquinarias debe ser consolidada a nivel regional; por establecimiento penitenciario y taller, la misma que debe ser actualizada mensualmente y remitida a la Coordinación de Trabajo y Comercialización de su jurisdicción.

6.12.6 Los bienes muebles de propiedad de los internos que laboran en talleres productivos deberán ser registrados en un Libro de Bienes



asignados en Préstamo o Custodia, aperturado por el Coordinador de Gestión Laboral y autenticado por el jefe del Órgano de Tratamiento.



26 MAR. 2019

6.12.7 Los libros detallados en los numerales 6.12.4 y 6.12.6, formarán parte de los relevos de cargo de las áreas y copia del registro deberá ser remitido al encargado de control patrimonial para su verificación y conocimiento.

6.12.8 La documentación generada por el Área de Trabajo del Establecimiento Penitenciario como Libro de Registro de Trabajo, Libros de Planillas de Control Laboral, expedientes de Certificados, Cómputos Laborales, de Constancias Laborales, de Pagos Atrasados, de Proyectos (Implementación, Comercialización, etc.) deberán ser parte del relevo de cargo del Área de Trabajo de los Establecimientos Penitenciarios y de las Coordinaciones de Trabajo de las Oficinas Regionales, según corresponda.

7. RESPONSABILIDADES

7.1 **Dirección de Tratamiento Penitenciario de la Sede Central**, a través de la Subdirección de Trabajo, la **Subdirección de Tratamiento Penitenciario** a través de la Coordinación de Trabajo de las Oficinas Regionales se encargará de supervisar y evaluar el cumplimiento de la presente Directiva.

7.2 **Dirección de Seguridad Penitenciaria de la Sede Central**, Subdirección de Seguridad de las Oficinas Regionales y área de Seguridad de los establecimientos penitenciarios, brindarán la seguridad a las personas e instalaciones para el normal desarrollo de las actividades productivas en los talleres productivos.

7.3 **Subdirección de Trabajo y Comercialización**, de la Dirección de Tratamiento Penitenciario, realizará a través de quien corresponda supervisiones, acciones de seguimiento y control del cumplimiento de las normas de trabajo penitenciario, realizar recomendaciones y acciones que corresponden.

7.4 **Coordinador de Trabajo y Comercialización de la Oficina Regional**

- Gestionar, fomentar y evaluar las actividades relacionadas a producción, proyectos y comercialización las áreas de trabajo de los establecimientos penitenciarios de su jurisdicción.
- Realizar acciones para sistematizar la información que se genera por trabajo penitenciario en los diferentes establecimientos penitenciarios del ámbito de su jurisdicción.
- Consolidar las necesidades de infraestructura, bienes y servicios presentados por las áreas de trabajo de cada establecimiento penitenciario para la Programación Multianual y Formulación del Plan de Trabajo Anual, y proponer a la Subdirección de Trabajo y Comercialización de la Dirección de Tratamiento para su aprobación.



COPIA FIEL DEL ORIGINAL

7.5 El Consejo Técnico Penitenciario del Establecimiento Penitenciario, es responsable de comunicar oportunamente al Área de trabajo, las sanciones de los internos para su registro en los libros de control laboral u otros.

7.6 El Administrador del Establecimiento Penitenciario, deberá velar por que no se vulnere los derechos del interno que presta sus servicios en las áreas de cocina y ad honorem.

7.7 Coordinador de Gestión Laboral del Establecimiento Penitenciario

- Velar por el cumplimiento de las normas de trabajo penitenciario, realizar recomendaciones y acciones que corresponden.
- Comunicar al Órgano Técnico de Tratamiento, cuando el interno en condición de Ad honorem incurra en causal de retiro, establecido en el punto 6.7.3, para su evaluación y, de ser el caso, comunicará al Consejo Técnico Penitenciario para formalizar su retiro mediante Acta.
- Establecer la capacidad instalada de los talleres productivos del establecimiento penitenciario a su cargo, de acuerdo a los recursos humanos, tecnológicos, maquinaria y equipos.

7.8 El personal de Seguridad, es responsable del traslado de internos de sus pabellones a los talleres laborales y su retorno al término de la jornada laboral, conforme a los horarios establecidos en el numeral 6.2.2 de la presente Directiva. Así como del control de ingreso de materiales e insumos de trabajo para los talleres y proyectos; y salida de productos producidos por actividades productivas.

8. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

8.1 La Subdirección de Trabajo y Comercialización diseñará y formulará en base a los procesos identificados, los procedimientos donde se establecerá una sucesión cronológica de actividades relacionadas entre sí, identificando a los responsables, roles, plazos e indicadores.

8.2 Las modificaciones de los procedimientos se realizarán periódicamente con la finalidad de ajustar los plazos a tiempos más reales, asimismo, con el fin de identificar indicadores que permitan la toma decisiones y sobre todo alinear los procedimientos a los cambios del entorno.

8.3 Toda información generada por trabajo penitenciario debe estar digitalizada, para lo cual se deben adecuar las condiciones para las mismas a través de personal especializado, máquinas y equipos de trabajo, todo archivo digital debe contar con copia de seguridad, con la finalidad de conservar la información.

8.4 Excepcionalmente, para casos de beneficios penitenciarios por redención de la pena por el trabajo, se cerrará en el libro planilla de control laboral la asistencia del interno y se procederá a la recaudación por trabajo penitenciario antes de fin de mes, debiendo el técnico de control laboral elaborar y remitir el informe con los documentos correspondientes.

9. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

9.1 Las otras actividades productivas que se desarrollan en los patios de los pabellones de los establecimientos penitenciarios que no cuentan con suficientes talleres para atender la demanda laboral de los internos, deberá



ir disminuyendo a medida que se implementen ambientes adecuados que permitan concentrar a un mayor número de internos en actividades en talleres, que puedan ser controlados a fin de optimizar el desarrollo de las competencias laborales del interno.



10. GLOSARIO DE TERMINOS

- a) **Talleres Productivos**, son espacios administrados por el INPE y/o empresas privadas, como parte del tratamiento de la población penitenciaria. En dichos talleres se instalan de acuerdo a la ubicación geográfica del establecimiento penitenciario, la demanda del mercado y la disponibilidad de los recursos de la administración penitenciaria.
- b) **Actividades productivas individuales y grupales, están referidas a las actividades:**
- o **Actividades manuales o artesanales.**- Son trabajos realizados de manera personal, efectuados con las manos, con o sin herramientas sencillas. Se caracterizan por no requerir algún tipo de capacitación especializada o prolongada.
 - o **Actividades comerciales o de servicios.**- Son actividades que se desarrollan en los espacios o áreas habilitados por el INPE en las que se ofrecen productos comerciales, servicios e insumos para las actividades productivas.
 - o **Actividades de agricultura y ganadería.**- Son actividades de labranza o cultivo de la tierra, así como el manejo de animales domesticables con fines de producción para el consumo humano. Estas actividades se acondicionan en los establecimientos penitenciarios que cuenten con idoneidad en sus suelos, espacios e instalaciones, factores climáticos, entre otros.
- c) **Trabajo en Cocina del establecimiento penitenciario**, es aquella actividad que desarrolla el interno en la prestación de servicios como ayudante de cocina o personal de limpieza, a la empresa que suministra el servicio de alimentación contratada por el INPE. Esta actividad el interno la realiza en las áreas de cocina de los establecimientos penitenciarios cedidos por el INPE a la empresa contratista del servicio de alimentación, en horarios establecidos y percibe un ingreso económico mensual.
- d) **Trabajo Ad Honorem**, es aquella actividad que desarrolla el interno sin retribución alguna, en forma personal en la prestación de servicios auxiliares o de mantenimiento, que se realizan en las áreas de salud, mantenimiento, bibliotecas y jardines, siendo la calidad del trabajo realizado garantizado por el área usuaria. Los materiales, insumos y herramientas son proporcionados por el área usuaria.
- e) **Libro de Registro de Trabajo**, documento donde se registra la inscripción de los internos que se dedican a una actividad productiva en el Establecimiento Penitenciario
- f) **Libro de Planillas de Control Laboral**, documento donde se registra la labor efectiva diaria realizada por el interno, monto recaudado por Ley y N° de recibo.





g) **Certificado de Cómputo Laboral**, documento donde se registran los días de labor efectiva del interno.

h) **Constancia de Trabajo**, documento que hace constar el periodo y actividad productiva del interno registrado en el Área de Trabajo y Comercialización del Establecimiento Penitenciario.

i) **Proyecto de Producción de bienes para comercialización**, son proyectos destinados a la fabricación de bienes para el consumo del público en general.

j) **Proyecto de Implementación**, son proyectos en los que se fabrican bienes para la implementación de talleres de trabajo y otros, como diversos tipos de mobiliario, tabiquerías, entre otros; los cuales van a incrementar el patrimonio institucional

k) **Proyecto de abastecimiento de materia prima e insumos**, son proyectos por el cual las áreas de trabajo de los establecimientos penitenciarios proveen materia prima e insumos a los internos para el desarrollo de las actividades productivas.

l) **Plan de Comercialización y de adquisición de productos a los internos**, estos planes o proyectos permiten comprar productos elaborados por los internos, los cuales servirán para abastecer y ser comercializados en los bazares, exposiciones ventas (galerías o salas de artes) y otros.

m) **Remuneración Mínima Vital – R.M.V**, es el ingreso mensual fijado a que tiene derecho toda persona que labora una jornada ordinaria de trabajo, con arreglo a Ley.

n) **Recaudación del 10% por Trabajo Penitenciario**, es el porcentaje aplicado a los ingresos del interno como aportación para cubrir los gastos generados por su actividad productiva y que es retenido mensualmente por la autoridad penitenciaria a los internos trabajadores controlados a través del Área de Trabajo de los establecimientos penitenciarios, y corresponde al 10% de su remuneración, producción o declaración jurada.



02 MAR. 2018

OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Abogada ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

Resolución Presidencial Instituto Nacional Penitenciario N° 044-2018-INPE/P

Lima, 02 MAR. 2018

VISTOS, el Oficio N° 178-2018-INPE/12-03 fecha 20 de febrero de 2018 de Dirección de Tratamiento Penitenciario, el Informe N° 11-2018-INPE/12-03 de misma fecha de la Subdirección de Trabajo y Comercialización, el Informe N° 16-2018-INPE/07-03 de fecha 22 de febrero de 2018 de la Unidad de Organización y Métodos, el Oficio N° 125-2018-INPE/07 de misma fecha de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° 040-2018-INPE/08 de fecha 23 de febrero de 2018 de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, se establecieron los principios y la base legal para iniciar la modernización del Estado, en sus diferentes instancias, dependencias, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano;

Que, el Instituto Nacional Penitenciario, es un organismo público ejecutor del Sector Justicia y Derechos Humanos, rector del Sistema Penitenciario Nacional, con personería jurídica de derecho público y autonomía normativa, económica, financiera y administrativa, como lo establece el Decreto Supremo N° 058-2011-PCM, y el Decreto Legislativo N° 654, Código de Ejecución Penal y modificatorias;

Que, mediante Resolución Presidencial N° 090-2017-INPE/P de fecha 30 de marzo de 2017, se aprobó la Directiva N° 02-2017-INPE-OPP, denominada "Generación de documentos normativos del INPE", donde se prescribe que cada órgano podrá formular y proponer Directivas, Manuales o Lineamientos, y la aprobación de los mismos se dará en función al tipo de documento a emitir, los cuales deberán contar con la opinión favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

Que, la Subdirección de Trabajo y Comercialización de la Dirección de Tratamiento Penitenciario, tiene la función de organizar, supervisar y evaluar el desarrollo del trabajo penitenciario, la producción y comercialización de los bienes y la prestación de los servicios de los internos en los establecimientos penitenciarios conforme lo establece el artículo 49° del Reglamento de Organización y Funciones del INPE aprobado por Decreto Supremo N° 009-2007-JUS;

Que, la Subdirección de Trabajo y Comercialización, ha elaborado el proyecto de Directiva denominada "Gestión de economatos en los establecimientos penitenciarios", con el objeto de regular y establecer las disposiciones a seguir para el funcionamiento y cierre de los economatos, proyecto que cuenta con la opinión favorable de la Dirección de Tratamiento Penitenciario y de la Unidad de Organización y Métodos;

Que, asimismo el proyecto de Directiva propuesto cuenta con la opinión favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, así como la Oficina de Asesoría Jurídica conforme se aprecia del Oficio N° 125-2018-INPE/07 de fecha 22 de febrero de 2018 y del Informe N° 040-2018-INPE/08 de fecha 23 de febrero de 2018, respectivamente, dándose así cumplimiento a lo que fija la Directiva N° 02-2017-INPE-OPP denominada "Generación de documentos normativos del INPE", por lo que corresponde emitir el acto resolutorio correspondiente;

Contándose con las visaciones de la Secretaría General, Dirección de Tratamiento Penitenciario, Subdirección de Trabajo y Comercialización, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y Oficina Asesoría Jurídica; y,



02 MAR. 2018

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



[Signature]
Abog. PERIKA ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO



De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27658 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado; Decreto Legislativo N° 654, Código de Ejecución Penal y modificatorias así como su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 015-2003-JUS y modificatorias; Decreto Supremo N° 009-2007-JUS; y las Resoluciones Supremas N° 141-2016-JUS, N° 142-2016-JUS y N° 271-2017-JUS;

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°.- APROBAR, la Directiva denominada "*Gestión de economatos en establecimientos penitenciarios*", la misma que en texto adjunto forma parte integrante de la presente resolución.

ARTICULO 2°.- DEJAR, sin efecto toda norma o disposición que se opongan a lo dispuesto por la presente resolución.

ARTICULO 3°.- DISPONER, el cumplimiento obligatorio de lo dispuesto en la presente resolución y anexo, en todos los Órganos, Unidades y Órganos Desconcentrados del Instituto Nacional Penitenciario a nivel nacional.

ARTICULO 4°.- DISPONER, que la Dirección de Tratamiento Penitenciario, a través de la Subdirección de Trabajo y Comercialización, se encargue de la difusión de la presente directiva.

ARTÍCULO 5°.- DISPONER, se publique la presente resolución y directiva en el portal del Instituto Nacional Penitenciario www.inpe.gob.pe.

ARTICULO 6°.- REMITIR, copia de la presente resolución a todas la Oficina Regionales, a la Dirección de Seguridad Penitenciaria, a la Dirección de Tratamiento Penitenciario y a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto para su conocimiento y fines consiguientes.

Regístrese y Comuníquese



[Signature]
CARLOS ZOE VASQUEZ GANOZA
PRESIDENTE
CONSEJO NACIONAL PENITENCIARIO

02 MAR. 2018

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



Elizabeth Briceno Aliaga
Abogada ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Instituto Nacional
Penitenciario

DIRECTIVA

“GESTION DE ECONOMATOS EN ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS”

DI-004-2018-INPE-DTP

Órgano: Dirección de Tratamiento Penitenciario

Lima, febrero de 2018.

Versión #.01

02 MAR. 2018

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



Elizabeth Briceno Aliaga
Abogada ELIZABETH BRICENO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

Contenido

1. OBJETIVO.....	4
2. FINALIDAD.....	4
3. BASE LEGAL	4
4. ALCANCE	5
5. DISPOSICIONES GENERALES.....	5
6. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	6
7. RESPONSABILIDADES	10
8. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES	11
9. ANEXOS	12



02 MAR. 2018

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



Abog. ERIKA ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

DIRECTIVA N° 004-2018-INPE-DTP

“GESTION DE ECONOMATOS EN ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS”

Formulado por: Subdirección de Trabajo y Comercialización

1. OBJETIVO

Regular y establecer las disposiciones a seguir para el funcionamiento y cierre definitivo de unidades económicas, en adelante, economatos.

2. FINALIDAD

Contar con unidades económicas debidamente organizadas y formalizadas, en los espacios habilitados por el INPE, para la comercialización de productos o insumos autorizados; de tal manera que el funcionamiento de los mismos coadyuve al proceso de resocialización de la población penitenciaria.

3. BASE LEGAL

- Ley N° 27444, (10-abr-2001) Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 29783 (20-ago-2011), Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos de las Naciones Unidas.
- Decreto Legislativo N° 654, (23-oct-1999); Código de Ejecución Penal, Art. 65 del Capítulo Segundo Trabajo, artículo modificado con Ley N° 27187.
- Decreto Legislativo N° 1343, para la promoción e implementación de cárceles productivas.
- Decreto Supremo N° 015-2003-JUS, (09-set-2003) Reglamento del Código de Ejecución Penal y sus modificatorias, Capítulo II Trabajo.
- Decreto Supremo N° 009-2007-JUS, (09-oct-2007); “Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional Penitenciario. Art. 49.
- Decreto Supremo N° 007-2003-JUS. (29-mar-2003) Establecen disposiciones para la aplicación del Artículo 67° del Código de Ejecución Penal, Modificado por Ley N° 27875.
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR, (24-04-2012) Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto Supremo N° 025-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1343 para la promoción e implementación de cárceles productivas.
- Resolución Presidencial N° 442-2000-INPE/P (31-jul-2000), Directiva N° 008-2000-INPE-OGP, "Procedimientos y mecanismos de control de la captación y utilización de los Recursos Directamente Recaudados en el Pliego 061: Instituto Nacional Penitenciario.



02 MAR. 2018



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Abogada ERIKA ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

- Resolución Presidencial N° 291-2015-INPE/P (25-set-2015) Directiva N° 08-2015-INPE-DTP “Desarrollo de Gestión Laboral”

4. ALCANCE

La presente Directiva alcanza a la Subdirección de Trabajo y Comercialización, las Oficinas Regionales, a los Directores, Administradores y miembros del Consejo Técnico de los Establecimientos Penitenciarios, el personal de Seguridad Penitenciaria y el Jefe del Centro de Salud del Establecimiento Penitenciario.

5. DISPOSICIONES GENERALES

5.1 Los Economatos

Los economatos son unidades económicas que desarrollan actividades que ofrecen productos comerciales, servicios e insumos en los establecimientos penitenciarios, que no estén prohibidos o restringidos en la normativa de seguridad penitenciaria.

5.2 Implementación de los economatos

La implementación de los economatos contempla dos (02) etapas en las que el INPE, a través de sus unidades orgánicas y órganos desconcentrados, garantiza su correcto funcionamiento en el marco del respeto de los derechos de los internos y normativa penitenciaria.

a. Funcionamiento

Esta etapa comprende la habilitación, por la autoridad penitenciaria, de los ambientes donde se desarrolla la actividad comercial; los días y horario de funcionamiento; el control de ingreso de productos o insumos comerciales; así como las consecuencias ante el incumplimiento de las obligaciones para su funcionamiento.

b. Cierre

El cierre de un economato constituye la no habilitación, el incumplimiento de las obligaciones para su funcionamiento o el término de la actividad comercial.

5.3 Unidad Responsable

El área de Trabajo y Comercialización es la responsable de:

- La apertura de un expediente por cada economato, conteniendo la documentación de habilitación y todos aquellos documentos que se relacionen con su funcionamiento, así como de las personas que los administran o laboren en él, quedando bajo su custodia y responsabilidad.
- La recaudación de la habilitación y los servicios que su funcionamiento genere, debiendo consignarse dentro de las 24 horas en la cuenta bancaria de la institución penitenciaria.
- La retención legal, al administrador del economato, del 10 % de su producción por concepto de trabajo penitenciario, sin perjuicio de las retenciones legales



02 MAR. 2018



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Elizabeth Briceño Aliaga
Abogada ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

5.4 Beneficio penitenciario: Redención de la pena por trabajo

El trabajo del interno en el economato le permite generar redención de la pena por el trabajo, de acuerdo con las normas específicas de la Sub Dirección de Trabajo y Comercialización de la Dirección de Tratamiento Penitenciario.

5.5 Cumplimiento de la presente directiva

El Director del establecimiento penitenciario vela por el cumplimiento íntegro de la presente directiva y por el correcto funcionamiento de los economatos en el establecimiento penitenciario a su cargo. Asimismo, la Oficina Regional correspondiente, a través de las áreas de administración y tratamiento a través del área de trabajo y comercialización, realiza el seguimiento y la supervisión de los economatos.

6. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1 Funcionamiento

6.1.1 Habilitación de espacios para economatos

El consejo técnico penitenciario evalúa los espacios en los que viene desarrollándose la actividad comercial, a fin de determinar su habilitación o cierre definitivo. En tal sentido para emitir la habilitación de un economato se tomará en cuenta los siguientes criterios:

- El ambiente en el que se desarrolla no afecte la seguridad integral del establecimiento penitenciario o dificulte el libre tránsito de la población penitenciaria, así como el normal desarrollo de las políticas de tratamiento penitenciario.
- Existencia de servicios básicos
- Número de población penitenciaria

Evaluados y cumplidos los requisitos antes mencionados, el Consejo Técnico Penitenciario emitirá el acta de habilitación, con conocimiento de la Oficina regional correspondiente y al Área de Trabajo y Comercialización del establecimiento penitenciario, para la formación del expediente respectivo.

6.1.2 Día y horario de funcionamiento

El Consejo Técnico Penitenciario establece como días y horario de funcionamiento del economato y con fines de redención de pena por trabajo, de lunes a sábado, desde las 8:00 hasta las 17:00 horas. Excepcionalmente, podrá regular horarios distintos, tomando en cuenta la ubicación geográfica del establecimiento penitenciario así como el factor climatológico, procurando que dicha medida no genere riesgos a la seguridad penitenciaria.

Se podrá autorizar los días domingos o feriados para el funcionamiento del economato, sin embargo, éstos no serán



02 MAR. 2018

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



Abogada
Abogada FERIKA ELIZABETH BRICEÑO ALAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

computados con fines para la redención de la pena para el trabajo.

6.1.3 Elementos básicos de funcionamiento

El economato debe cumplir con los siguientes elementos básicos:

a) Requisitos para la atención

Son requisitos para la atención en los economatos personal con determinadas condiciones, productos comerciales e insumos autorizados y condiciones mínimas de salubridad.

a.1. Personal con determinadas condiciones

El personal del economato deberá acreditar mediante el certificado médico correspondiente que no tiene ni presenta enfermedad infecto-contagiosa. Dicha certificación deberá renovarse cada seis meses en el centro de salud del establecimiento penitenciario.

Todos los internos que atiendan en los economatos, deberán contar con evaluaciones semestrales favorables por el período que dura la asignación del economato. Estas evaluaciones tienen por finalidad comprobar en éstos la adaptabilidad social para el uso de utensilios, artefactos y mobiliario autorizado.

El seguimiento de dichas evaluaciones lo realiza el Área de Trabajo y comercialización del establecimiento penitenciario, quién de constatar una evaluación desfavorable, pondrá en conocimiento del consejo técnico penitenciario. Esté determinará el cierre definitivo del economato si se trata de un único interno – administrador. En caso, sean varios los internos que administran el economato, se excluirá definitivamente al interno que ha sido evaluado desfavorablemente.

a.2. Productos comerciales o insumos autorizados

En los economatos sólo se podrá comercializar productos e insumos autorizados, los mismos que deberán estar vigentes al momento de su expendio.

Ningún funcionario o servidor penitenciario puede adquirir a título oneroso o gratuito producto e insumo alguno de los economatos. De incurrir en el supuesto antes indicado, será plausible de sanción administrativa, de acuerdo al régimen laboral aplicable.

a.3. Condiciones mínimas de salubridad

Los economatos deben contar con condiciones mínimas de salubridad, entre las cuales se detallan las siguientes:

- Contar con recipientes adecuados, con tapa para depositar

02 MAR. 2018

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



Abog. MERIKA ELIZABETH BRICENO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

la basura y desperdicios. Asimismo, disponer de bolsa plástica en el interior del recipiente de basura.

- Mantener la limpieza y orden del economato.
- Contar con envases adecuados con tapa para el almacenamiento de agua limpia.
- Proteger los alimentos que se expenden de cualquier contaminación.
- Mantener alejados los alimentos de los detergentes, jabones u otros productos que pudieran contaminarlos.
- Asegurar que los productos que se comercialicen se encuentren dentro de las fechas de consumo y cuenten con el registro sanitario correspondiente.
- Evitar la presencia de animales dentro del economato (perros, gatos, roedores, etc.)

b) Precios ofrecidos en los economatos

Los precios de los productos e insumos que se expenden en el economato deben ser competitivos con los precios existentes en el mercado de la localidad donde se encuentre ubicado el establecimiento penitenciario.

La relación de precios de los productos comercializados en un economato debe colocarse en un lugar visible para que puedan ser visualizados por los internos.

El área de trabajo y comercialización del establecimiento penitenciario coordinara con la Dirección General de Salud - DIGESA del Ministerio de Salud para la capacitación de los internos en materias de salubridad.

c) Control de ingreso de productos e insumos para la comercialización

El Consejo Técnico Penitenciario de cada establecimiento penitenciario determina los días y horario específico en el que se autorizará el ingreso de productos para abastecer los economatos, máximo dos veces a la semana. Este horario debe ser diferente al día de visitas de internos.

El ingreso de productos se encuentra a cargo del área de seguridad del establecimiento penitenciario, con el apoyo de la unidad de administración.

Se detalla a continuación el procedimiento a seguir:

d.1 Con anticipación de por lo menos 48 horas al horario establecido, el interno solicita a la Dirección del Establecimiento



02 MAR. 2018
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



Abogada Elizabeth Briceño Aliaga
Abogada ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

Penitenciario para que, a través de la Unidad de Administración, se autorice el ingreso de productos, detallado mediante lista adjunta y proveedores. Aprobada dicha solicitud, se remitirá copia al Área de Seguridad y Trabajo del Establecimiento Penitenciario para los fines pertinentes. Esta solicitud se plasma en una Nota de Pedido, conforme al **Anexo N°01**.

d.2 La Unidad de Administración del establecimiento penitenciario verificará que se traten de productos permitidos conforme a la normatividad vigente a fin de autorizar su ingreso.

d.3 La revisión a cargo del área de seguridad deberá contemplar lo siguiente:

- Prohibición de ingreso de productos que no se encuentren regulados en el Reglamento Especial de Seguridad Penitenciaria.
- Prohibición de ingreso de productos vencidos.

d.4 Al ingreso del establecimiento penitenciario, se deberá cumplir con el siguiente protocolo:

- El proveedor del economato deberá identificarse ante el personal de seguridad penitenciaria, llevando consigo su documento de identidad y la guía de remisión o guía de ingreso de productos conforme **Anexos N° 02 y 03** respectivamente, según corresponda.
- Al ingreso del establecimiento penitenciario se encontrará personal de seguridad penitenciaria y de la Unidad de Administración.
- El personal de seguridad penitenciaria iniciará con la identificación y revisión respectiva, conforme a la normativa de seguridad penitenciaria.
- Para el momento de la revisión de los productos, el proveedor debe entregar la guía de remisión o guía de ingreso de productos, según corresponda, para el control y cotejo con la Nota de Pedido a cargo de la Unidad de administración.

6.2 Cierre de Economato

El cierre del economato se origina como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones propias para su funcionamiento. Para tal efecto, se seguirá con el siguiente procedimiento:

- a) El área de Trabajo y Comercialización del Establecimiento Penitenciario comunica al Consejo Técnico Penitenciario el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas en la presente directiva.
- b) El Consejo Técnico Penitenciario determina la exclusión del interno que incumple las obligaciones establecidas en la presente directiva



- cuando se trate de varios internos que realicen actividades en el mismo.
- c) El Consejo Técnico Penitenciario determina el cierre del economato cuando el interno que lo administra incumple las obligaciones establecidas en la presente directiva.
 - d) Cuando se encuentren objetos ilícitos o prohibidos dentro del economato; se procede a su cierre definitivo.
 - e) Cuando los internos que realizan actividades en el economato, empleen dicho ambiente con fines de vulnerar la seguridad penitenciaria, se procede a su cierre definitivo.
 - f) Cuando los internos comercialicen productos vencidos se procede a su cierre definitivo.

6.3 Supervisión

La supervisión de los economatos es frecuente e inopinada, lo realizan las Áreas Trabajo y Seguridad. Para tal efecto la supervisión realizada, se dejará constancia en una Acta de supervisión que formará parte del expediente respectivo.



7. RESPONSABILIDADES

7.1. Director de la Oficina Regional

- a. Supervisar permanentemente el cumplimiento de la presente directiva. La supervisión realizada, se hace constar en Acta de supervisión.

7.2. Presidente Consejo Técnico Penitenciario

- a. Habilitar el espacio para funcionamiento de los economatos dentro de los establecimientos penitenciarios.
- b. Disponer la exclusión de un interno
- c. Disponer el cierre del economato

7.3. Director del Establecimiento Penitenciario

- a. Velar por el cumplimiento íntegro de la presente directiva y por el correcto funcionamiento de los economatos en el establecimiento penitenciario que dirige.
- b. Informar mensualmente sobre el funcionamiento de los economatos a las Oficinas Regionales.
- c. Supervisar e inspeccionar de manera programada e inopinada, a través del Área de Trabajo, el cumplimiento de la presente directiva.

7.4. Jefe del Área de Trabajo y Comercialización del Establecimiento Penitenciario

- a. Velar por el cumplimiento íntegro de la presente directiva y por el correcto funcionamiento de los economatos en el establecimiento

02 MAR. 2018

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL




Abog. ERIKA ELIZABETH BRICEÑO ALAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

- penitenciario.
- Llevar registro y apertura del expediente de cada economato, conteniendo la documentación de autorización, supervisiones y todos aquellos documentos que se relacionen con su funcionamiento o el de las personas que atienden.
 - Realizar de manera periódica encuestas anónimas sobre la calidad de los servicios a los usuarios, conjuntamente con el Jefe del Órgano Técnico de Tratamiento.
 - Supervisar e inspeccionar de manera programada e inopinada, el cumplimiento de la normatividad y de presente reglamento en los economatos, levantando acta correspondiente
 - Recaudar recursos económicos correspondientes a los economatos.

7.5. Jefe del Área de Seguridad Penitenciaria del Establecimiento Penitenciario



- Realizar control y revisión de los productos y bienes que ingresan a los economatos de los establecimientos penitenciarios, cotejando la nota de pedido con la guía de remisión o guía de ingreso de productos, según corresponda.
- Supervisar e inspeccionar de manera programada e inopinada, el cumplimiento de la normatividad y de presente reglamento en los economatos, levantando acta correspondiente.
- Mantener estricto control diario sobre los utensilios de riesgo y artefactos autorizados, llevando cuaderno de registro de ocurrencias de cada economato.
- Controla y revisa minuciosamente el ingreso de productos para los economatos



7.6. Jefe del Área de Tratamiento Penitenciario del Establecimiento Penitenciario



- Realizar evaluación de los internos que trabajarán en los economatos, a través de sus áreas correspondientes,
- Facilitar la información sobre tratamiento de los internos y dispone la evaluación correspondiente de los que trabajarán en los economatos.

8. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES



- 8.1. A partir de la vigencia de la presente directiva, queda prohibido la habilitación de espacios destinados para economatos, salvo autorización expresa por parte del Consejo Nacional Penitenciario contando con los informes sustentatorios correspondientes.
- 8.2. Está terminantemente prohibido que el personal penitenciario efectúe el ingreso de productos para abastecimiento de los economatos al interior de los establecimientos penitenciarios.
- 8.3. Ante cualquier situación no prevista y/o interpretación dudosa, esta es resuelta por el Consejo Técnico Penitenciario.



02 MAR. 2018
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Elizabeth Briceño Aliaga
Abogada ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

9. ANEXOS

Anexo N°01.- Modelo de Nota de Pedido.

Anexo N°02.- Modelo de Guía de Remisión.

Anexo N°03.- Modelo de Guía de ingreso de productos.

Anexo N°04.- Modelo de Registro de Ventas.



02 MAR. 2018



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

[Signature]
Abog. VERIKA ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

DIRECTIVA N° 004 -2018-INPE-DTP

“GESTION DE ECONOMATOS EN ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS”

Anexo N°02
Modelo de Guía de Remisión.

GUIA DE REMISION N°

Apellidos y nombres, denominación o razón social RUC N°:

domicilio fiscal:

fecha de inicio del traslado: / /

Destinatario:nombre del interno(a) Punto de partida:
RUC N°: N° Doc. Identidad: Punto de llegada:

Motivo de traslado:

venta	<input type="checkbox"/>	devolución	<input type="checkbox"/>
compra	<input type="checkbox"/>	otros (especificar)	<input type="checkbox"/>
consignación	<input type="checkbox"/>		
venta con entrega a terceros	<input type="checkbox"/>		

Datos del bien transportado:

Descripción del producto	Cantidad	Unid. de medida	Peso

Datos del transportista: Datos de la unidad de transporte y conductor:

RUC N°:	Denominación, Apellidos y Nombres:	Marca y Placa:	Licencia de conducir:
---------	------------------------------------	----------------	-----------------------

De: (firma y post firma) Area de Seguridad Unidad de Administración
entregue conforme



02 MAR. 2018



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Abog. ERIKA ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

DIRECTIVA N°004 -2018-INPE-DTP

“GESTION DE ECONOMATOS EN ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS”

Anexo N°03

Modelo de Guía de ingreso de productos.

GUIA DE INGRESO DE PRODUCTOS

Referencia Nota de Pedido N°: Fecha: / /

Establecimiento Penitenciario:

Destinatario:interno(a)..... ECONOMATO N°

Proveedor:

RUC N°:

Descripción del Producto	Unidad de Medida	Cantidad	Precio	Importe Total	Observaciones
jabon de tocador en caja de 48 unidades	caja	5	60.00	300.00	
Leche en bolsa o tetra pak grande en caja de 24 unidades	caja	1	75.00	35.00	
				0.00	
				0.00	
				0.00	
				0.00	
				0.00	
				0.00	
				0.00	
				0.00	
TOTAL				335.00	

.....
Proveedor
 Firma y post firma

.....
Area de Seguridad

.....
Unidad de Administración



02 MAR. 2018

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



Abogada ERIKA ELIZABETH BRICENO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

DIRECTIVA N° 004 -2018-INPE-DTP

“GESTION DE ECONOMATOS EN ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS”

Anexo N°04

Modelo de Registro de Ventas.

REGISTRO DE VENTAS

Economato N°

interno(a):

N°	fecha de venta	Descripción del Producto	cantidad	precio	Importe total
1	01/03/2018	Gaseosa personal	3	2.00	6.00
2	01/03/2018	galletas soda	2	3.00	4.50
3	01/03/2018	crema dental	1	4.00	4.00
4	01/03/2018	jaboncillo NEKO	1	3.00	3.00
5	 etc			
6	etc			
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
cierre ventas del mes de				TOTAL	17.50



Vº Bº de Responsable de Economato
Area Trabajo Penitenciario

Interno Responsable de venta
Firma y post firma



GUIA DESTINO N° 2018-001-006264

Documento : Resolucion Presidencial 00044-2018-INPE/04

Documento : Resolucion Presidencial 00044-2018-INPE/04
Fecha Doc. : 02/03/2018 Confidencialidad : Normal
Tipo Atencion : Normal Folio : 0

Remitido por : Sede Central/Secretaria General/Briceño Aliaga, Erika Elizabeth

Dirigido a : Sede Central/Oficina de Planeamiento y Presupuesto/Arauco Padilla, Marta Beatriz

Asunto : APROBAR AL DIRECTIVA DENOMINADA "GESTION DE ECONOMATOS EN ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS", AL MISMA QUE EN TEXTO ADJUNTO FORMA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCION

Obs. : :

SEDE CENTRAL

01	Presidencia	09-02	Unid. Contabilidad v Tesoreria	19	Of. Regional sur
02	Vicepresidencia	09-03	Unid. de Logística	20	Of. Regional Centro
03	Tercer Miembro	10	Of. Sistemas de Informacion	21	Of. Regional nor Oriente
04	Secretaria General	11	Of. de Infraestructura Penitenciario	22	Of. Regional sur Oriente
04-01	Of. de Prensa e Imagen Inst.	12	Dir. de Tratamiento Penitenciario	23	Of. Regional Oriente
05	Ora. de Control Institucional	13	Dir. Registro Penitenciario	24	Of. Regional Altiplano
06	Of. Asuntos Internos	14	Dir. Seguridad Penitenciario	25	Cepad
07	Of. Planeamiento y Presupuesto	15	Dir. Medio Libre	26	Copad
08	Of. de Asesoría Jurídica	16	Genecp	27	Cafae
09	Of. Gral. de Administración	17	Of. Regional Norte	28	Otros
09-01	Unid. de r. hh.	18	Of. Regional Lima		

ACCION

01	Conocimiento y Fines	05	Ejecución	09	Proyectar Resolución	13	Para Custodia
02	Evaluación	06	Verificación	10	Archivo	14	Autorizar
03	Informe	07	Investigar	11	Otros	15	Procesar
04	Opinión	08	Proyectar Respuesta	12	Atender Urgente	16	Resolver Directamente

TRAMITE

N° Doc.	De	Para	Env.	Accion	Fecha	V°B° y Sello
00044-2018-INPE/04	Sede Central/Secretaria General	Sede Central/Oficina de Planeamiento y Presupuesto	Cop.	001	05/03/2018 09:42:56	

Documentos Referenciados :

Informe 00040-2018-INPE/08 2018-001-006264



897

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

*Resolución de la Presidencia de
la Comisión Reorganizadora N°*

268-96-INPE-CR-P.

Lima, 06 de Setiembre de 1996

VISTO :

El Oficio N°001-96-INPE/DGT-DTE. de la Dirección de Trabajo y Educación de fecha 22ABR.96. Oficio N°281-96-INPE-OGD-00M. de la Dirección General de Desarrollo, de fecha 13.MAY.96, Oficio N°902-96-INPE/DGT.DE, de la Dirección Ejecutiva de la Dirección General de Tratamiento, de fecha 24.JUN.96, OFICIO N°900-96-INPE/OGD-00M, de la Dirección General de Desarrollo, de fecha 28.JUN.96, con las que se estudia, analiza, recomienda y se da por revizada la "Directiva Para Cautelar, Usar y Distribuir: Maquinarias, Herramientas y Documentación de los Servicios de Trabajo y Educación de los Establecimientos Penitenciarios, adquiridos por el INPE u obtenidos por Donaciones";

CONSIDERANDO :

Que, es necesario emitir Directivas que normen los procedimientos para el cumplimiento de las disposiciones sobre el Trabajo y Educación Penitenciaria, de acuerdo a lo establecido en el Código de Ejecución Penal y otras disposiciones legales y administrativas;

Que es necesario normar los Procedimientos para cautelar, usar y distribuir maquinarias, herramientas y documentación de los Servicios de Trabajo y Educación de los Establecimientos Penitenciario adquiridos por el INPE u obtenidos por donaciones;

Que siendo una de las funciones de la Dirección de Trabajo y Educación, la elaboración de Normas y Directivas que permitan un mejor desarrollo de las actividades inherentes a Trabajo y Educación;



Con la Visación de la Dirección General de Tratamiento, de la Dirección General de Asesoría Jurídica, Dirección General de Administración y la Dirección General de Desarrollo y de conformidad con los Artículos 134º y 135º del Código de Ejecución Penal - Decreto Legislativo 854, R.M.Nº077-93-JUS. Reglamento de Organización y Funciones del INPE y la R.M.Nº116-96-JUS;

SE RESUELVE :

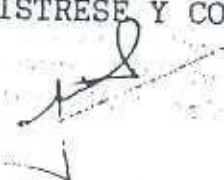
ARTICULO 1º.- Aprobar la "Directiva Para Cautelar, Usar y distribuir: Maquinarias, herramientas y Documentación de los Servicios de Trabajo y Educación de los Establecimientos Penitenciarios Adquiridos por el INPE u Obtenidos por Donaciones", que consta de SEIS (06) Partes y UNA (01) Disposición Final.

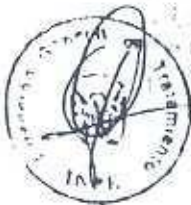
ARTICULO 2º.- Disponer el cumplimiento de la presente Directiva, por los Organos Normativos de la Sede Central y los Operativos de las Direcciones Regionales de los Establecimientos Penitenciarios y sus Unidades comprendidas en la Directiva aprobada.

ARTICULO 3º.- La supervisión, Control y la evaluación del cumplimiento de la Directiva aprobada, está a cargo de la Dirección General de Tratamiento y específicamente de la Dirección de Trabajo y Educación, que informará en caso de incumplimiento al Organo de control Interno, para los fines consiguientes.

ARTICULO 4º.- Remitir copia de la presente Resolución, a las Direcciones Regionales, a la Oficina General de Desarrollo, Dirección General de Tratamiento, Dirección General de Administración y Dirección General de Asesoría Jurídica.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE,


Gral. P.º P. (r) Juan Nikandakiri Kinashiro
Presidente
Comisión Reorganizadora
Instituto Nacional Penitenciario



"DIRECTIVA PARA CAUTELAR, USAR Y DISTRIBUIR:
MAQUINARIAS, HERRAMIENTAS Y DOCUMENTACION DE LOS
SERVICIOS DE TRABAJO Y EDUCACION DE LOS ESTABLECIMIENTOS
PENITENCIARIOS ADQUIRIDOS POR EL INPE
U OBTENIDOS POR DONACIONES".

1.- FINALIDAD .-

Normar la cautela, uso y distribución de maquinarias, herramientas, mobiliario y documentación de los Servicios de Trabajo y Educación de los Establecimientos Penitenciarios adquiridos por el INPE u obtenidos a través de donaciones.

2.- OBJETIVOS .-

2.1 Homogenizar la cautela de las maquinarias, herramientas, mobiliario y documentación de los Servicios de Trabajo y Educación de los Establecimientos Penitenciarios, considerados propiedad del INPE: por adquisición propia o por donaciones.

2.2 Cautelar la distribución, uso y manejo de los materiales fungibles de los Servicios de Trabajo y Educación de los Establecimientos Penitenciarios, constituidos propiedad del INPE.

3.- BASE LEGAL .-

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Legislativo N°276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Legislativo N°654 - Código de Ejecución Penal.
- R.M.N°077-93-JUS. - Reglamento de Organización y Funciones del INPE.
- R.CNP.N°236-95-INPE/CNP-P. - Manual de Organización y Funciones de la Dirección General de Tratamiento.



4.- ALCANCE .-

- Dirección General de Tratamiento.
- Dirección de Trabajo y Educación.
- Oficina General de Administración - Área de Control Patrimonial (Sede Central y Sedes Regionales).
- Direcciones Regionales y sus Organos de Tratamiento.
- Directores y Administradores de Establecimientos Penitenciarios.
- Directores de CEOs. de Establecimientos Penitenciarios.
- Jefes de Trabajo de Establecimientos Penitenciarios.
- Encargados de Trabajo y Educación de los Establecimientos Penitenciarios.
- Personal de Seguridad del INPE.

5.- DISPOSICIONES GENERALES .-

5.1 El Instituto Nacional Penitenciario tiene como Patrimonio los bienes, muebles e inmuebles (maquinarias, herramientas, unidades móviles e infraestructura) de los Establecimientos Penitenciarios; asimismo, este patrimonio está constituido por los bienes fungibles adquiridos por el INPE u obtenidos por donaciones.

5.2 La cautela, distribución y el buen uso de los bienes del INPE en lo que respecta a las herramientas, mobiliario, maquinarias, infraestructura, bienes fungibles, bienes culturales, documentación, archivos, normas de los Servicios de Trabajo y Educación de los Establecimientos Penitenciarios, es responsabilidad específica de los servidores de la Unidad Orgánica mencionada, para desarrollar acciones de Tratamiento para los internos.

5.3 Todo bien que corresponde a los Servicios de Trabajo y Educación, al momento de su ingreso al Establecimiento Penitenciario, debe ser inventariado.



6.- DISPOSICIONES ESPECIFICAS .-

DE LA CAUTELA

6.1 Los Jefes de Trabajo, los Directores de los CEOs o los encargados de Trabajo y Educación de los Establecimientos Penitenciarios, así como el Organo de Control Patrimonial de la Oficina General de Administración y de las Direcciones Regionales están en la obligación de cautelar el Patrimonio a través de las siguientes modalidades :

a) Al entregar y recepcionar el cargo como Jefe de Trabajo o como Director de CEO, se entregará y recepcionará recíprocamente, obligatoriamente y bajo responsabilidad funcional.

- Inventario y Cargo de lo que recibió y entregó.

- El Inventario y cargo deben de tener el VOBQ del Area de Almacén y Patrimonial, de la Oficina General de Administración o Regional (Area de Abastecimiento de la Oficina de Administración), según sea el caso y en el caso de ser esto imposible, tendrá el VOBQ del Director y del Administrador del Establecimiento.

b) Para entregar o recepcionar el cargo en los Servicios de Trabajo y Educación, se deben de tomar en cuenta: maquinarias, mobiliario, herramientas, estado de la infraestructura, archivos y documentación urgente de la Oficina, debiendo como mínimo existir :

- Relación detallada de las Máquinas y herramientas.

- Relación detallada y minuciosa de los archivos y documentación que se maneja.

c) El servidor que se negase a entregar o recepcionar el cargo adecuadamente, será sancionado de acuerdo al Decreto Legislativo N°276.



- d) Cada Trimestre, los responsables de los Servicios de Trabajo y Educación de los Establecimientos Penitenciarios, remitirán una información detallada de los bienes incrementados, deteriorados, dados de baja o que aún estén funcionando en los Establecimientos Penitenciarios.

Para ello, en el caso de la Dirección Regional Lima, este se elevará a la Dirección de Trabajo y Educación del INPE y para los Establecimientos Penitenciarios de otras Direcciones Regionales, se elevará a los Directores de Tratamiento de la respectiva Dirección Regional; todo esto, con copia a las Unidades de Control Patrimonial de la Oficina General de Administración y Dirección Regional, respectivamente.

- e) El servidor administrativo o el docente que tenga a cargo: maquinarias, mobiliario, herramientas y documentación específica (Archivos, Planillas de Control y Cómputo, Normas), está obligado bajo responsabilidad funcional a elevar a su superior inmediato, un informe sobre el estado de los bienes arriba mencionados en el caso de pérdida o deterioro.

DEL USO :

8.2 Los Jefes de Trabajo, los Directores de los CEOs o los encargados de los Servicios de Trabajo y Educación de los Establecimientos Penitenciarios, están en la obligación de hacer buen uso de los bienes del INPE, a través de la siguiente modalidad:

- a) El uso de los bienes es de uso exclusivo de los internos.
- b) Ninguna autoridad podrá disponer de ellos sin previa autorización del funcionario responsable.
- c) En el caso de deterioro, inmediatamente el encargado del bien, solicitará su reparación.



- d) En el caso de que un bien esté deteriorado, inmediatamente se pondrá en conocimiento al inmediato superior con copia al Area de Almacén y Patrimonial de la Oficina General de Administración o de las Direcciones Regionales, a fin de que se les de baja por desuso.
- e) En el caso de la documentación, esta deberá usarse con cuidado, evitando la desaparición del mismo.

6.3 Los encargados de los Servicios de Trabajo y Educación de los Establecimientos Penitenciarios, están obligados a dar el uso adecuado a los bienes del INPE, documentación y archivos a fin de salvaguardar los intereses del estado, cumpliendo austeramente los recursos propios, artículo del Decreto Supremo N°276.

6.4 El uso y manejo de los bienes del INPE en los Establecimientos Penitenciarios, están al servicio de la población penal, no para personas naturales, servidores del INPE y miembros de la Policía Nacional del Perú.

DE LA DISTRIBUCION

6.5 La Dirección de Trabajo y Educación, las Direcciones de Tratamiento de las Direcciones Regionales y los responsables de los Servicios de Trabajo y Educación de los Establecimientos Penitenciarios, deberán distribuir adecuadamente las maquinarias, mobiliario, herramientas, materiales de trabajo o educativos y materia prima adquiridos por el INPE o recepcionados por donación en esta modalidad :

- a) La distribución de bienes patrimoniales no fungibles del INPE, deberá efectuarse priorizando: actividades y condiciones de infraestructura.



b) Los bienes patrimoniales fungibles se distribuirán entre los internos que lo requieran, priorizando necesidades, estos deberán retornar a la administración penitenciaria en productos, a fin de revertir costos y gastos, no debiendo exceder del 30% de la producción total.

6.6 Los Jefes de Trabajo y los Directores de los CEOs, deberán llevar un Kardex para contabilizar el ingreso de los bienes mencionados en el punto 5.1, así como para llevar la contabilidad y efectuar una distribución adecuada entre los internos trabajadores y estudiantes.

7.- DISPOSICIONES FINALES .-

7.1 El Jefe de Trabajo o el Director del CEO, al ser rotado o cambiado, cualquiera sea la causa, deberá :

a) Hacer entrega formal del cargo, 48 horas antes de retirarse; caso contrario, será sancionado administrativamente.

b) Responsabilizarse por el arreglo o la reposición de los bienes deteriorados o desaparecidos, en el caso de que no halla hecho de conocimiento a la superioridad oportunamente (a las 24 horas de sucedido el hecho).

7.2 Los servidores del INPE comprendidos dentro de la presente Directiva, serán susceptibles de ser sancionados de acuerdo al Artículo 289, Incisos f) o i), del Decreto Legislativo N°278.

7.3 Para que una entrega o recepción de cargo tenga validez, deberá tener el VOBQ del Area de Almacén y Patrimonial o de quien haga sus veces, en casos extremos (por la lejanía o premura) de la Dirección del Establecimiento Penitenciario; para esto deberá cotejar, los documentos de entrega de cargo y de la recepción anterior.



- 7.4 Dentro de los bienes del INPE, se considerará para los efectos: la preservación y el uso de las Normas; las mismas que deben de formar parte de la documentación; A la hora de entrega y/o recepción del cargo;
- 7.5 En el caso de que sea un interno el que deteriora o desaparezca alguno de los bienes mencionados en el punto 5.1 de la presente norma; se deberá actuar de acuerdo a los Artículos 249 al 289 del Decreto Legislativo N°654 - Código de Ejecución Penal;
- 7.6 En el caso de que los bienes sean donados, en un plazo de 72 horas, se deberá poner en conocimiento de la Unidad de Control Patrimonial, para los efectos de ingresarlos como bienes del INPE y contabilizarlos.





11 MAYO 2018
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Elizabeth Briceño Aliaga
Abogada ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

Resolución Presidencial Instituto Nacional Penitenciario N° 112-2018-INPE/P

Lima, 11 MAYO 2018

VISTOS, el Informe Técnico N° 024-2018-INPE/12.03 de fecha 26 de abril de 2018, suscrito por el Director de Tratamiento Penitenciario y el Subdirector de Trabajo y Comercialización; Informe N° 035-2018-INPE/07.03 de fecha 30 de abril de 2018, del Jefe de la Unidad de Organización y Métodos; Oficio N° 306-2018-INPE/07 de fecha 30 de abril de 2018, de la Jefa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; Informe N° 119-2018-INPE/08 de fecha 30 de abril de 2018, de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Legislativo N° 1343 tiene por objeto 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;

Que, la segunda disposición complementaria final del Decreto Legislativo N° 1343 autoriza al INPE a dictar las disposiciones que resulten necesarias para la adecuada implementación del presente Decreto Legislativo, en el marco de sus competencias;

Que, el Instituto Nacional Penitenciario es un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, con personería jurídica de derecho público interno y con autonomía funcional, administrativa, económica y financiera en el ejercicio de sus atribuciones; constituye un pliego presupuestal;

Que, mediante Resolución Presidencial N° 090-2017-INPE/P de fecha 30 de marzo de 2017, se aprobó la Directiva N° 002-2017-INPE-OPP, "Generación de documentos normativos en el INPE", la cual en su numeral 5.3, literal a), establece que cada órgano y unidad orgánica, de acuerdo a sus necesidades, podrá formular y proponer proyectos de directivas, entre otros, debiendo para tal efecto presentar informe donde sustente la necesidad de su aprobación;

Que, mediante Informe Técnico N° 024-2018-INPE/12.03 de fecha 26 de abril de 2018, el Director de Tratamiento Penitenciario y el Subdirector de Trabajo y Comercialización señalan que es necesario contar con normativa interna que establezca las condiciones adecuadas para la implementación de cárceles productivas que permite lograr la reinserción laboral y contribuye a la resocialización penitenciaria, por lo que proponen el proyecto de directiva denominado "Condiciones para el desarrollo de actividades productivas - Decreto Legislativo N° 1343";

Que, mediante Oficio N° 306-2018-INPE/07.03 e Informe N° 119-2018-INPE/P, ambas de fecha 30 de abril de 2018, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina de Asesoría Jurídica, respectivamente, emiten opinión favorable al proyecto de directiva denominado "Condiciones para el desarrollo de actividades productivas - Decreto Legislativo N° 1343", y recomiendan que se prosiga con el trámite para su aprobación;

Que, estando a lo informado por la Dirección de Tratamiento Penitenciario y contándose con las opiniones favorables de la Oficina de



11 MAYO 2018
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



Abogada ERICA ELIZABETH BRICENO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO



Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina de Asesoría Jurídica, corresponde emitir el acto resolutivo que apruebe el referido proyecto de directiva;



Contándose con las visaciones de la Subdirección de Trabajo y Comercialización, Dirección de Tratamiento Penitenciario, Dirección de Seguridad Penitenciaria, Unidad de Organización y Métodos, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Oficina de Asesoría Jurídica, Secretaría General; y,



De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 654, Código de Ejecución penal y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 015-2003-JUS; Decreto Legislativo N° 1343 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 025-2017-JUS; Decreto Supremo N° 009-2007-JUS, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del INPE; Resolución Suprema N° 141-2016-JUS, Resolución Suprema N° 142-2016-JUS y Resolución Suprema N° 271-2017-JUS;

SE RESUELVE:



ARTÍCULO 1°.- APROBAR, la Directiva denominada "Condiciones para el desarrollo de actividades productivas - Decreto Legislativo N° 1343", que forma parte integrante de la presente resolución.



ARTÍCULO 2°.- DISPONER, que el Consejo Técnico Penitenciario de cada establecimiento penitenciario, bajo responsabilidad funcional, en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles de publicada la presente resolución, apruebe mediante acta – conforme a los lineamientos establecidos en la directiva que se aprueba– las siguientes disposiciones que permitan llevar un control adecuado de las actividades productivas:



- a) La relación de personas naturales y/o jurídicas que participan en actividades productivas dentro del establecimiento penitenciario;
- b) El inventario de las maquinarias y equipos que son utilizados en actividades productivas dentro del establecimiento penitenciario, tanto de las personas naturales y/o jurídicas como de la institución;
- c) El monto que deben pagar las personas naturales y/o jurídicas que participan en actividades productivas dentro del establecimiento penitenciario, por los conceptos de servicios básicos y depreciación de maquinarias o equipos de ser el caso, conforme a la metodología establecida en la directiva;
- d) La ampliación del horario de trabajo de las actividades productivas que se desarrollan en el establecimiento penitenciario cuando el giro o la producción así lo requiera, así como las medidas que establece la presente directiva para ejecutar ello.



ARTÍCULO 3°.- DISPONER, que el Consejo Técnico Penitenciario de cada establecimiento penitenciario, bajo responsabilidad funcional, actualice de forma trimestral, las disposiciones contenidas en el acta que suscriba en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo precedente, cuando corresponda.



ARTÍCULO 4°.- DISPONER, que los montos y horarios aprobados por el Consejo Técnico Penitenciario serán de estricto cumplimiento por las áreas de seguridad y trabajo, bajo responsabilidad funcional. El acta suscrita será remitida a la Dirección de Tratamiento Penitenciario de la Sede Central para la supervisión y control respectivo.



ARTÍCULO 5°.- DISPONER, al área de trabajo, responsable de la recaudación de los servicios y/o depreciación de maquinarias o equipos, la exigencia del pago mensual y oportuno de los montos aprobados por el Consejo



11 MAYO 2018



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Abog. ERIKA ELIZABETH BRICENO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

Resolución Presidencial Instituto Nacional Penitenciario N° 112-2018-INPE/P

Técnico Penitenciario, monto que debe coincidir con los formatos que son entregados a las personas naturales y/o jurídicas que participan en las actividades productivas.



ARTÍCULO 6°.- DISPONER,

a la Dirección de Tratamiento Penitenciario, Oficina de Asuntos Internos, Directores Regionales, Directores de los establecimientos penitenciarios y establecimientos de medio libre, el estricto cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente resolución así como en la directiva que aprueba, bajo responsabilidad funcional.



ARTÍCULO 7°.- DISPONER,

a la Oficina de Sistemas de Información que publique en el portal web del Instituto Nacional Penitenciario (www.inpe.gob.pe) la presente resolución y la directiva que se aprueba.

ARTÍCULO 8°.- REMITIR,

copia de la presente resolución y la directiva que aprueba, a la Unidad de Organización y Métodos, Dirección de Tratamiento Penitenciario, Dirección de Seguridad Penitenciaria, Oficina de Asuntos Internos, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Directores Regionales, Directores de los establecimientos penitenciarios y establecimientos de medio libre a nivel nacional, para los fines consiguientes.

Regístrese y comuníquese.



CARLOS ZOE VASQUEZ GANOZA
PRESIDENTE
CONSEJO NACIONAL PENITENCIARIO



11 MAYO 2018
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



Elizabeth Briceño Aliaga
Abogada ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Instituto Nacional
Penitenciario

DIRECTIVA

**CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS - DECRETO
LEGISLATIVO N° 1343**

DI N° - 007-2018-INPE-DTP

Órgano: DIRECCIÓN DE TRATAMIENTO PENITENCIARIO

Lima, mayo de 2018

Versión #.01



11 MAYO 2018

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



Abogada ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

DIRECTIVA N° 007 - 2018-INPE-DTP

CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS - DECRETO LEGISLATIVO N° 1343

Formulado por: Dirección de Tratamiento Penitenciario



1. OBJETIVO

Establecer las condiciones para el desarrollo de las actividades productivas individuales y grupales, y actividades en talleres productivos, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 1343 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremos N°025-2017-JUS.



2. FINALIDAD

Orientar a los servidores y/o funcionarios del INPE, población penitenciaria, así como también a las personas naturales o jurídicas sobre las condiciones para el desarrollo de las actividades productivas - Decreto Legislativo N° 1343, y responsabilidades de los intervinientes.



3. BASE LEGAL

- a. Constitución Política del Perú.
- b. TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- c. Decreto Legislativo N° 654, que promulga el Código de Ejecución Penal
- d. Decreto Legislativo N° 1325, Decreto Legislativo que declara en emergencia y dicta medidas para la reestructuración del Sistema Nacional Penitenciario y el Instituto Nacional Penitenciario.
- e. Decreto Legislativo N° 1343, Decreto Legislativo para la promoción e implementación de cárceles productivas
- f. Decreto Supremo N° 025-2017-JUS, Decreto Supremo que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N° 1343
- g. Decreto Supremo N° 009-2007-JUS, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional Penitenciario.



4. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva, son de aplicación obligatoria para todo el personal del Instituto Nacional Penitenciario, a las personas naturales o jurídicas, así como de la población penitenciaria que intervienen en el desarrollo de las actividades productivas individuales y grupales, y actividades en talleres productivos.



5. DISPOSICIONES GENERALES

5.1 TRABAJO PENITENCIARIO



E. Briceño
Abog. ERIKA ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

El trabajo es un derecho y un deber que forma parte del tratamiento penitenciario y se desarrolla en los talleres productivos, actividades individuales o grupales productivas dentro de los establecimientos penitenciarios o de medio libre. Debe ser digno, formativo y especializado, desarrollándose en condiciones de igualdad y no discriminación, para adaptar sus competencias al mercado laboral, a fin de asegurar la inserción socio-laboral.



5.2 ACTIVIDADES PRODUCTIVAS

Son actividades de trabajo penitenciario que desarrollan los internos y liberados, como parte de su tratamiento y se realizan en talleres productivos o mediante actividades individuales o grupales productivas, bajo los lineamientos establecidos por el INPE.



5.3 ORGANIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS

Las actividades productivas son organizadas por el Instituto Nacional Penitenciario, a través de la Dirección de Tratamiento Penitenciario y la Dirección de Medio Libre, o las que hagan sus veces, como parte del tratamiento de la población penitenciaria. Dichas actividades se desarrollan de acuerdo a la ubicación geográfica del establecimiento penitenciario o de medio libre, la demanda del mercado y la disponibilidad de los recursos de la administración penitenciaria.



5.4 TALLERES PRODUCTIVOS

Son espacios ubicados dentro de los establecimientos penitenciarios o de medio libre, habilitados por el INPE para desarrollar actividades productivas o de servicios que contribuyan con la reinserción laboral de la población penitenciaria.

Los talleres productivos pueden ser desarrollados bajo la participación de personas naturales o jurídicas, siempre que cumplan con la normatividad de la materia y están bajo supervisión del INPE.

En los casos que no se produzca la intervención de las personas naturales o jurídicas en la implementación de talleres productivos, el INPE impulsa el trabajo penitenciario como parte del tratamiento con la finalidad de contribuir con la rehabilitación y reinserción del penado a la sociedad.



5.5 INVENTARIO DE LA PRODUCCIÓN

Todos los productos elaborados en las diferentes modalidades productivas, deben de ser inventariados o registrados para fines estadísticos, para tal efecto la persona natural o jurídica que participa en talleres productivos remite la información al área de trabajo. Respecto a las demás actividades productivas, la producción se registra en las planillas de control productivo y en el documento de control de producción. Toda la producción debe registrarse en los mecanismos electrónicos de conformidad al artículo 19 del Decreto Legislativo N° 1343.



11 MAYO 2018



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Abog. ERIKA ELIZABETH BRICEÑO ALAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

6. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1 INGRESO Y EGRESO DE PERSONAS Y BIENES RELACIONADOS AL DESARROLLO DE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS EN LOS ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS Y DE MEDIO LIBRE

6.1.1 Toda persona natural o jurídica que participe en las actividades productivas en los establecimientos penitenciarios o de medio libre están sujetos a las normas y protocolos de seguridad penitenciaria, y en tal sentido están obligadas a:

- a) Cumplir con la identificación y registro con su documento nacional de identidad o carnet de extranjería cuando corresponda. Para efectos de control, la Dirección de Tratamiento Penitenciario o las Oficinas Regionales otorgan el carnet de Cárceles Productivas, en el marco del convenio suscrito o acta de entendimiento, según corresponda, conforme al **(Anexo N° 01)**.
- b) Cumplir con las normas de seguridad, tanto de registro personal como de los bienes y/o insumos, asumiendo la responsabilidad de su contravención. Para tal efecto, la administración penitenciaria habilita casilleros para custodiar aquellos bienes que se encuentran prohibidos y/o no autorizados.
- c) Cumplir con el horario de ingreso y egreso, los mismos que serán a partir de 7:00 am y 17:00 horas, respectivamente, salvo disposición distinta fundamentada en el giro de la producción y/o servicio. Para tal efecto, se toma en cuenta el plan de trabajo o comunicación escrita sustentada.

6.2 INGRESO Y EGRESO DE BIENES, INSUMOS, MAQUINARIAS, EQUIPOS, HERRAMIENTAS Y VEHICULOS

6.2.1 Toda persona natural o jurídica que participe en las actividades productivas que ingrese o egrese bienes, insumos, maquinarias, equipos, herramientas y vehículos, deberá:

- a) Cumplir con registrar y pasar los controles de seguridad sobre los bienes, insumos, maquinarias, equipos, herramientas y vehículos que se utilizan en actividades productivas, tanto en su ingreso como egreso.
- b) En relación a los insumos, maquinarias, equipos y herramientas, cumplir con el inventario a través de los formatos donde se establecerá: detalle, cantidad, peso, correspondiente a personas naturales y jurídicas conforme al **(Anexo N° 02)**, y en cuanto a las maquinarias equipos y herramientas correspondientes al INPE, conforme **(Anexo N° 03)**. Su ingreso debe guardar relación con el giro y la producción esperada. Para tal efecto se

11 MAYO 2018
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



Elizabeth Briceño Alaga
Abogada ELIZABETH BRICEÑO ALAGA
Secretaría General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

toma en cuenta el plan de trabajo o el acta de entendimiento, según corresponda.

- c) En relación a los vehículos, sin perjuicio de los controles de seguridad, cumplir con comunicar anticipadamente, en un plazo no menor de 48 horas, al Área de Trabajo del establecimiento penitenciario: identificación del conductor, del vehículo, carga, etc., conforme al formato respectivo (**Anexo N° 04**).
- d) El ingreso de materia prima e insumos, maquinarias, equipos, herramientas y egreso de productos acabados en vehículos, debe ser bajo responsabilidad de la persona natural o jurídica que participa en la actividad productiva, conforme a los (**Anexos 05 y 06**), respectivamente. En caso de detectar objetos prohibidos, ilícitos y/o no autorizados, estos serán incautados y puestos a disposición del Ministerio Público o autoridad competente, cuando corresponda.
- e) La Administración Penitenciaria, a través del Área de Trabajo y Comercialización del establecimiento penitenciario, facilita los formatos de autorización de ingreso y egreso respectivos.



6.3 AUTORIZACION Y DESPLAZAMIENTO DE INTERNOS DE PABELLONES A TALLERES PRODUCTIVOS

- a) En cada establecimiento penitenciario, la Sub Dirección de Tratamiento Penitenciario, previa propuesta del Área de Trabajo y Comercialización, clasifica a los internos en una actividad productiva, en función a su educación, formación, ocupación y experiencia laboral. Para tal efecto se toma en cuenta el plan de trabajo o acta de entendimiento según corresponda, debiendo informar dicha clasificación al órgano de seguridad penitenciaria.

Quedan exceptuados para la inscripción de talleres productivos aquellos internos que se encuentren sancionados y aquellos que pueden perturbar la tranquilidad o intentar vulnerar la seguridad penitenciaria.



- b) El Área de Seguridad Penitenciaria solo autoriza el desplazamiento de internos desde el pabellón a los talleres productivos de aquellos que el Área de Trabajo haya comunicado que se encuentren inscritos.
- c) El desplazamiento antes descrito debe realizarse a las 8:00 a.m., bajo responsabilidad del Área de Seguridad. El Consejo Técnico Penitenciario, tomando en cuenta el plan de trabajo o el acta de entendimiento según corresponda, podrá disponer que el desplazamiento se inicie antes de las 8:00 a.m., según el giro o producción esperada.



[Signature]
ADON PERIKÁ ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

- d) La conducción y custodia de los internos desde el pabellón a los talleres productivos es responsabilidad del personal de seguridad.
- e) La identificación y registro de internos en los talleres productivos se efectuará hasta las 8.15 a.m., salvo disposición contraria del Consejo Técnico Penitenciario, la identificación se realiza mediante registro biométrico.
- f) La jornada de trabajo podrá ser hasta de 8 horas. El Consejo Técnico Penitenciario podrá establecer una ampliación de la jornada hasta 4 horas adicionales como máximo, pudiendo conformarse turnos hasta de 12 horas de jornada por cada uno, según la producción esperada que deberá estar establecida en el plan de trabajo o el acta de entendimiento, según corresponda. Cumplida la producción, se retornará a la jornada de trabajo habitual.
- g) Cuando los talleres productivos son desarrollados por personas naturales o jurídicas, la producción de los mismos se encuentran bajo su responsabilidad. El área de trabajo supervisa dicha actividad productiva y acompaña, en la jornada de trabajo, en su mejora continua. Cuando el Consejo Técnico Penitenciario haya aprobado jornada de trabajo mayor a las 8 horas, las personas naturales o jurídicas son las responsables, a través de sus instructores capacitadores, del control y supervisión de la actividad laboral, debiendo comunicar al personal de seguridad de servicio cualquier incidencia o riesgo.
- h) Todo interno que participa en actividades individuales y grupales que haya sido sancionado disciplinariamente por la autoridad penitenciaria o que haya incumplido el pago de las retenciones legales de conformidad a las normas de trabajo penitenciario o que tenga deficiente desempeño laboral, previo informe del área de trabajo y comercialización, será reubicado o separado del taller productivo en el que venía trabajando poniendo de conocimiento de dicha decisión a aquella persona natural o jurídica cuando ésta administra un taller productivo.
- i) Las personas naturales o jurídicas que participan en talleres productivos podrán resolver la relación contractual con los internos, cuando estos incurran en actos de indisciplina, deficiente desempeño productivo o falta de productividad, debiendo poner de conocimiento de dicha decisión al área de trabajo del establecimiento penitenciario, a fin de que el Jefe del área laboral disponga su reubicación en otra área de trabajo o suspensión. En este último caso deberá comunicar al Consejo Técnico Penitenciario para su separación definitiva.
- j) Las actividades y evaluaciones psicológicas y sociales, que forman parte del tratamiento, no deberán afectar la producción de los internos. Para tal efecto, dichas actividades se realizarán en los ambientes en donde





Abogada
Abogada ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

desempeña su actividad de trabajo o se establecerán metodologías para lograr dicha finalidad.

6.4 INVENTARIO Y SALIDA DE LA PRODUCCION

- a) Todos los productos elaborados en las diferentes modalidades productivas, deben ser inventariados y registrados para fines estadísticos, en los documentos de control de producción. Las personas naturales o jurídicas que participan en talleres productivos tienen la obligación de remitir la información necesaria para tal fin al área de trabajo.
- b) El área de trabajo es la responsable de registrar la salida de mercancías del establecimiento penitenciario, emitiendo la orden respectiva, la misma que será puesta de conocimiento al órgano de seguridad previa a su salida para la verificación correspondiente. Queda totalmente prohibido el egreso de mercancía sin la orden respectiva, conforme al **(Anexo N° 06)**.
- c) Sin perjuicio de los controles de seguridad, la salida de mercancías a través de vehículos, seguirá el procedimiento descrito, conforme a los **(Anexos N° 04 y 06)**.
- d) La salida de mercancías se realizará durante la semana, excepto los días de visita a internos; excepcionalmente y de manera expresa, se podrá autorizar la salida de mercancías en los días de visita, el día domingo y feriados. Para tal efecto, las autoridades penitenciarias son las responsables de verificar y facilitar la salida de los productos elaborados en los talleres productivos.
- e) Los horarios para la salida de mercancías son de 8:30 am a 5:00 pm. salvo autorización contraria del Consejo Técnico Penitenciario, según el giro o producción esperada. Para tal efecto, se toma en cuenta el plan de trabajo o el acta de entendimiento.

6.5 SERVICIOS BÁSICOS, MANTENIMIENTO Y DEPRECIACION DE MAQUINARIAS Y EQUIPOS EN ACTIVIDADES PRODUCTIVAS

- a) La dirección del establecimiento penitenciario, a través de la administración, es la responsable de: inventariar - a través de un registro - la maquinaria, equipos y herramientas propios o de terceros que participan en las actividades productivas; independizar los servicios básicos en cada uno de los ambientes donde se desarrollan las mismas.
- b) El INPE impulsa el trabajo penitenciario a través de las actividades productivas, pudiendo ceder espacio, maquinarias, equipos, herramientas u otros enseres a las personas naturales o jurídicas, quienes se harán cargo del mantenimiento, depreciación, así como de los servicios básicos cuando corresponda, de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1343 y su Reglamento.

11 MAYO 2018

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



Abog. ERIKA ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
Secretaría General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

- c) El área de trabajo es la responsable de recaudar los montos por mantenimiento y depreciación de maquinarias o consumo de servicios básicos, cuando corresponda, haya generado la persona natural o jurídica en la producción de sus bienes y mercancías de conformidad con las normas de trabajo penitenciario.

Los establecimientos penitenciarios que no cuenten con medidor de agua, para recaudación, procederán con el prorrateo teniendo en consideración el precio base fijado de acuerdo al costo en la zona.

- d) Para determinar el consumo de servicios básicos se aplicara la siguiente metodología:

1. Identificar el consumo mensual de kwh (energía eléctrica) o M³ (agua potable), según el medidor independizado.
2. Cuantificar el costo total de los kwh o M³ sobre la base del costo unitario establecido por la empresa prestadora del servicio al establecimiento penitenciario, según recibo.

- a) En los talleres en donde la actividad productiva este administrada por el interno, el consumo de los servicios básicos serán asumidos por estos.

- b) Para determinar la depreciación de las maquinarias cedidas por el INPE a la persona natural o jurídica que participa en actividades productivas, se aplicará la siguiente metodología, de conformidad con lo establecido en la Directiva N° 05-2016-EF/51.01, aprobada por Resolución Directoral N° 012-2016-EF/51.01

- Toda maquinaria, equipo y otros tienen una vida útil de 10 años. Durante ese periodo de vida útil, la tasa de depreciación será del 10% por año, conforme al siguiente cuadro:

	10	10%
	10	10%

- Para el cálculo del pago por depreciación de maquinaria o equipo cedido, se tomará el costo total de la máquina, al cual se le aplicará el 10%. Este porcentaje se divide en 12 meses y estos en días. La depreciación del 10% se aplica sobre los días de uso de las maquinarias o equipos, conforme al siguiente ejemplo.



11 MAYO 2018
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



Adog. MERIKA ELIZABETH BRICENO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

	3.500	10	10%	
			350.00 al año	29.16 mensuales
				0.97 diario



- c) Para determinar los montos a recaudar de las maquinarias cedidas por el INPE que hayan cumplido su vida útil pero aún se encuentran en funcionamiento, se aplicará el 10% del valor del mercado de dicha máquina y en el estado en que se encuentre.
- d) El mantenimiento de las maquinas o equipos cedidos por el INPE a personas naturales o jurídicas serán asumidas por estas, según las especificaciones técnicas de cada una de ellas, sin perjuicio de las garantías preventivas y/o correctivas con las que cuenten. En tal sentido, la administración penitenciaria brindará las facilidades para tal fin.
- e) Los pagos que realicen las personas naturales o jurídicas por concepto de servicios básicos, depreciación de maquinarias o equipos y otros serán ingresados, en un plazo no mayor de 24 horas, a la cuenta de recursos directamente recaudados correspondiente bajo responsabilidad del Área de Trabajo y comercialización.

6.6. RETRIBUCION Y SOSTENIBILIDAD

- a) Las personas naturales o jurídicas que participan en talleres productivos celebran contratos de actividades productivas con la población penitenciaria, pudiendo optar por cualquier modalidad de contratación establecidas en el código civil, leyes especiales o del Decreto Legislativo N° 1343 y su Reglamento.
- b) Sin perjuicio de lo antes señalado, las personas naturales o jurídicas pueden celebrar contratos de capacitación para el trabajo con la población penitenciaria, los mismos que podrán celebrarse con una duración hasta 06 meses prorrogables por única vez por el mismo plazo, debiendo estar establecido y fundamentada en el plan de trabajo o acta de entendimiento. En estos casos, el interno recibe una subvención económica no menor a la mitad de la remuneración mínima vital cuando la formación y capacitación se realice durante el íntegro del horario establecido. En caso de ser inferior, el pago de la subvención será proporcional al horario trabajado.
- c) Toda contraprestación que obtenga la población penitenciaria como resultado del desarrollo de las actividades productivas deberá ser puntual, justa y retributiva por el trabajo desarrollado, debe estar sustentada en una modalidad contractual en la legislación vigente. La autoridad penitenciaria





supervisa su cumplimiento bajo apercibimiento de la resolución del convenio o acta de entendimiento.

- d) Toda contraprestación en el desarrollo de las actividades productivas tiene por finalidad la subsistencia propia del interno, el cumplimiento de sus obligaciones familiares, el pago de la reparación civil, contribución a la sostenibilidad de las actividades productivas, así como el ahorro para su vida en libertad.
- e) La distribución de ingreso mensual que obtenga la población penitenciaria por actividades productiva se realiza de la siguiente manera: el 70% está destinado para sus gastos personales, obligaciones familiares y ahorro, salvo lo dispuesto por mandato judicial por pensión alimenticia; el 20% para el pago de la reparación civil impuesta por sentencia condenatoria; y, el 10% para solventar la continuidad de las actividades productivas. Esta última no incluye las obligaciones que las personas naturales o jurídicas tengan sobre uso o cesión de espacio, maquinarias, equipos, herramientas u otros enseres.
- f) El INPE facilita el trámite de apertura de cuentas especiales en entidades del sistema financiero, con fines exclusivos del depósito de la contraprestación económica que reciben los internos por las actividades productivas. Estas solo pueden ser manejadas por el interno titular de la misma, salvo que el manejo a través de representante sea expresa y previamente autorizado de manera puntual y por escrito por el INPE.
- g) Cualquier acción destinada a la explotación en el desarrollo de las actividades productivas, como aquellas que tienen el carácter aflictivo, denigrante o contraprestación injusta o arbitraria, determina la resolución definitiva del convenio o acta de entendimiento, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran generarse.

6.7 COMPRA Y VENTA DE PRODUCTOS

- a) Toda compra y venta de productos solicitada por personas naturales o jurídicas que no cuenten con un convenio o acta de entendimiento debe realizarse a través del área de trabajo y comercialización, utilizando los formatos previamente aprobados para tal fin, conforme al (**Anexo N° 07**).
- b) El área de trabajo y comercialización debe contar con un inventario y catálogos de productos.
- c) El personal del INPE que desee adquirir productos realizados y producidos en establecimientos penitenciarios deberán realizarlo a través del área de trabajo y comercialización, utilizando los formatos correspondientes (**Anexo N° 07**). En tal sentido, queda totalmente prohibido cualquier tratativa comercial de algún funcionario o servidor penitenciario con los internos que participan en actividades productivas sin seguir el procedimiento antes descrito, bajo responsabilidad funcional.

11 MAYO 2010

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



Abogada ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
Secretaría General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

- d) Cuando se trate de organización de ferias de promoción y/o comercialización impulsadas por el INPE o entidades públicas y/o privadas, el área de trabajo y comercialización es la responsable del acopio, traslado y rendición de cuentas al final de la misma sobre los productos elaborados en las actividades productivas de los respectivos establecimientos penitenciarios. Para tal efecto, se deberá emplear el formato respectivo (**Anexo N° 08**), en el cual se deberá consignar las características del producto, tales como cantidad, precio y transporte, así como el origen y destino de los mismos. Asimismo, se dejará constancia de la fuente que generó la organización de la feria de promoción y/o comercialización.



7. RESPONSABILIDADES

7.1. Subdirección de Tratamiento del establecimiento penitenciario será responsable de:

- a) Clasificar a los internos postulantes a una actividad productiva en función a su educación, formación, ocupación y/o experiencia laboral. La clasificación de internos para el trabajo penitenciario facilita su posterior asignación a un tipo de actividad productiva, para lo cual se tomará en cuenta el tipo del delito.
- b) Supervisar las actividades productivas desarrolladas, así como el cumplimiento de los compromisos contractuales suscritos.
- c) Supervisar que el espacio, área o instalación asignada para el desarrollo del taller productivo esté siendo aprovechado correctamente. En caso contrario, se deberá comunicar al Director del Establecimiento Penitenciario y al Área de Trabajo y Comercialización con la finalidad de tomar las medidas correctivas.
- d) El Área de Salud Penitenciaria realizará la evaluación médica periódica a internos de talleres productivos, a fin de velar por el buen estado físico de los mismos.

7.2. El Área de Trabajo y Comercialización será responsable de:

- a) Registrar y comunicar al órgano de seguridad del establecimiento penitenciario el ingreso y egreso de personas naturales o jurídicas que trabajan en talleres productivos verificando que estos cuenten con convenios o actas de entendimiento vigentes
- b) Registrar y comunicar al órgano de seguridad del establecimiento penitenciario el ingreso y egreso de bienes, mercancías, maquinarias, equipos, herramientas e insumos, según formatos establecidos para tal fin.
- c) Proponer e inscribir a los internos previa aprobación por la Subdirección de Tratamiento del establecimiento penitenciario para que participen en

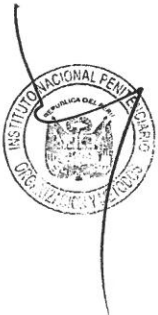




Abogada ERIKA ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
Secretaría General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

actividades productivas según su nivel educativo, experiencia técnica, laboral, y aptitudes dispuestas para el trabajo.

- d) Verificar y registrar el ingreso y egreso de los internos a los talleres a través de equipos biométricos y planillas de control laboral en talleres.
- e) Verificar y hacer cumplir los horarios de trabajo, producción, sanciones, pagos por parte de las personas naturales y jurídicas hacia la población penitenciaria, conforme a los convenios o actas de entendimiento.
- f) Verificar y hacer cumplir los pagos por servicios básicos, mantenimiento y depreciación de bienes, maquinarias y otros, teniendo en consideración las metodologías aplicadas para recaudación por dichos conceptos.
- g) Cumplir con el Plan "CERO": control, efectivo, real y objetivo; sobre la producción que realiza la población penitenciaria en los talleres productivos, debiendo estar reflejado en la recaudación de retenciones legales a favor de trabajo penitenciario. Velar por el orden y mantenimiento de la disciplina en coordinación con el área de seguridad dentro de los talleres productivos, a fin de fomentar la convivencia pacífica entre los internos trabajadores, servidores del INPE, y la persona natural y jurídica que interviene a través de convenio o actas de entendimiento.
- h) Elaborar el informe correspondiente cuando se susciten accidentes y/o incidentes de trabajo o cualquier acción que trasgreda las normas penitenciarias ocurridas dentro de los talleres productivos, a fin de que la Autoridad Penitenciaria adopte las medidas correctivas de acuerdo al convenio pactado.
- i) Supervisar y evitar que los internos que laboran en los talleres productivos, sustraigan herramientas, accesorios, materia prima entre otros del área destinada para tal fin, debiendo tomar las medidas correctivas necesarias para el buen uso y manejo de las maquinarias.
- j) Velar que las personas naturales o jurídicas de derecho privado otorguen la constancia por el trabajo desempeñado al interno. Dicha certificación no hace mención a su calidad de interno por el sistema penitenciario.
- k) Formalizar a los internos trabajadores, efectuando gestiones para obtención del DNI, a través del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC), generación de Registro Único del Contribuyente (RUC) a través de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT); y obtención de cuentas especiales para internos trabajadores, a través del Banco de la Nación y empresas de sistema financiero, debiéndose realizar estas gestiones a nivel de establecimientos penitenciarios, oficinas regionales y sede central.
- l) Cuando se trate de organización de ferias de promoción y/o comercialización impulsadas por el INPE o entidades públicas y/o privadas, el área de trabajo





Elizabeth Briceno Aliaga
Abogada ELIZABETH BRICENO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

y comercialización es la responsable del acopio, traslado y rendición de cuentas al final de la misma sobre los productos elaborados en las actividades productivas de los respectivos establecimientos penitenciarios.

- m) El manejo y posesión de las llaves de talleres productivos estará a cargo del personal del área de trabajo y comercialización, en la jornada laboral de 08:00 a 17:00 horas, en que caso de que la persona natural y jurídica solicite ampliación de horas de trabajo a la autoridad penitenciaria para incrementar su productividad, las llaves se entregará al personal del área de seguridad penitenciaria, a través de un acta de entrega y recepción, para la custodia respectiva del taller productivo, procediendo a la entrega de las mismas al día siguiente para dar inicio a las actividades laborales.

7.3. El área de Seguridad Penitenciaria será responsable de:

- a) Permitir el ingreso y egreso del establecimiento penitenciario solo de aquellas personas naturales o jurídicas, así como de maquinarias, equipos, herramientas, vehículos y otros enseres autorizados por el Área de Trabajo y Comercialización mediante la orden y carnet respectivo.
- b) Impedir que las personas naturales o jurídicas que tengan un convenio o acta de entendimiento con el INPE, tengan acceso a los ambientes distintos a los cedidos o autorizados para la realización de actividades productivas
- c) Permitir el egreso del pabellón, solo de internos autorizados por el área de trabajo y comercialización con destino a los Talleres, cuya relación será alcanzada previamente al Área de Seguridad.
- d) Emitir opinión en materia de seguridad, en caso de internos de difícil readaptación y/o sanciones disciplinarias, para efectos de seguimiento y evaluación de los internos que realizaran trabajos en los talleres productivos cuando corresponda.
- e) Conducir y custodiar a los internos de sus pabellones a los talleres de producción correspondientes, así como el retorno de los mismos una vez concluida su actividad productiva. Estos internos están sujetos a la revisión personal.
- f) Velar por el orden, disciplina y permanencia de la población penitenciaria en coordinación con el Área de Trabajo y Comercialización en el desarrollo de la actividad productiva durante la jornada laboral, así como cuando el Consejo Técnico Penitenciario haya aprobado jornada de trabajo mayor a las 8 horas.
- g) Realizar investigaciones sobre accidentes y/o incidentes o cualquier acción que trasgreda las normas penitenciarias, ocurridas dentro de los talleres productivos por parte de los internos, servidores y las personas naturales o jurídicas, a fin de tomar las medidas correctivas del caso.

11 MAYO 2018

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



Erika Elizabeth Briceño Aliaga
Abog. ERIKA ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

- h) Evitar que la población penitenciaria que participa en talleres productivos, sustraigan herramientas, accesorios, materia prima entre otros del área destinada para tal fin, debiendo tomar las medidas correctivas necesarias.
- i) Implementar un archivo de la producción que egresa de los talleres productivos del establecimiento penitenciario, de acuerdo a la guía de remisión o relación remitida por el responsable del Área de Trabajo y Comercialización



7.4. . Oficina de Asuntos Internos será responsable de:

- a) La Oficina de Asuntos Internos u órgano que haga sus veces, dispone supervisiones inopinadas para el cotejo y control del inventario de la producción, así como verificación de asistencia de la población penitenciaria, y control de producción de los mismos.
- b) Realizar investigaciones sobre presuntos actos de corrupción en la que se encuentran inmersos algunos servidores penitenciarios, con el objetivo de tomar medidas correctivas según su competencia.

7.5. Director Regional será responsable de:

- a) Promover e impulsar el desarrollo de las actividades productivas en los establecimientos penitenciarios a través de las personas naturales y jurídicas, adecuando los horarios de encierro y desencierro de la población penitenciaria que trabajan a través de convenios o actas de entendimiento
- b) Brindar y facilitar el ingreso y egreso de las personas naturales y jurídicas, de maquinarias, equipos, herramientas y otros, que tengan convenio o acta de entendimiento, a fin de promover e impulsar el desarrollo de las actividades productivas en beneficio de la población penitenciaria.
- c) Otorgar acreditación a las personas que incursiona en actividades productivas en los establecimientos penitenciarios, previa investigación básica personal por la subdirección de seguridad penitenciaria de la Oficina Regional respectiva.
- d) Suscribir convenios en el marco del Decreto Legislativo N° 1343, con personas naturales y jurídicas de acuerdo al modelo que apruebe la alta dirección a fin de promover e impulsar las actividades productivas a favor de la población penitenciaria para informar a las instancias correspondientes para su registro y control, previa presentación del plan de trabajo, debiendo informar mensualmente el desarrollo del convenio ante la Subdirección de Trabajo y Comercialización de la Dirección de Tratamiento Penitenciario, una vez consolidado sea remitida a Secretaria General del INPE.



11 MAYO 2010

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



Elizabeth Briceño Aliaga
Abogada ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

- e) Evaluar la ejecución del convenio o acta de entendimiento a fin de determinar la continuidad o resolución del mismo.
- f) Supervisa el cumplimiento, desarrollo de los compromisos asumidos entre personas naturales y jurídicas y el INPE.
- g) Disponer que la Subdirección de Seguridad y Tratamiento de la Oficina Regional respectiva supervisen el cumplimiento de la presente directiva.



7.6. Director del establecimiento penitenciario será responsable de:

- a) La dirección del establecimiento penitenciario en coordinación con los órganos de seguridad y tratamiento del establecimiento penitenciario, brindan las facilidades para el acondicionamiento e implementación de los talleres productivos en los espacios destinados para su operatividad comercial.
- b) Adecuar los horarios de encierro y desencierro de la población penitenciaria a fin de promover el desarrollo de actividades productivas.
- c) Implementar el reglamento especial de seguridad y salud en el trabajo, para optimizar el desarrollo de los talleres productivos.
- d) Disponer las facilidades para el ingreso de persona natural o jurídica, así como de insumos, maquinarias, equipos, herramientas y vehículos, para las actividades productivas en concordancia a los lineamientos establecidos en la presente Directiva sobre la materia.
- e) Disponer las facilidades para el egreso de las mercancías de los talleres productivos, con fines de comercialización y acopio por la persona natural o jurídica en concordancia a los lineamientos establecidos en la presente Directiva sobre la materia.
- f) Dar facilidades para el traslado y custodia de las recaudaciones realizadas por concepto de trabajo penitenciario a fin de evitar riesgos que puedan atentar contra la integridad del personal del penitenciario así como del dinero.
- g) Suscribir convenios en el marco del Decreto Legislativo N° 1343, con personas naturales o jurídicas de derecho privado, para que desarrollen actividades productivas dentro del establecimiento de su jurisdicción.
- h) Suscribir actas de entendimiento con personas naturales y jurídicas con la finalidad de viabilizar la operatividad y gestión de la ejecución de los convenios suscritos en el marco del Decreto Legislativo N° 1343 por las Oficinas Regionales, dando cuenta al Director Regional de la jurisdicción a la que pertenezca.





ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Abog. ERIKA ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
 Secretaria General
 INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

- i) Suscribir actas de entendimiento con personas naturales o jurídicas para el desarrollo de actividades eventuales, hasta 3 veces en un periodo de un año. Pasado dicho periodo, las partes deberán formalizar un convenio con el INPE; y en caso que no se suscriba convenio alguno, las personas naturales y jurídicas no podrán ingresar, ni realizar actividad comercial o productiva alguna dentro de los mismos.

7.7. Dirección de Medio Libre será responsable de:

- a) Brindar talleres de inducción a fin de orientar a la población de sentenciados y liberados con beneficio penitenciario, en materia integración familiar, social y orientación laboral.
- b) Velar por que las personas naturales o jurídicas de derecho privado otorguen la certificación por el trabajo desempeñado a la población penitenciaria en medio libre que contratan. Dicha certificación no hace mención a su calidad de sentenciado en medio libre.
- c) Promover e impulsar las actividades productivas a favor de la población sentenciada en medio libre.
- d) Promover e impulsar la comercialización y difusión de las actividades y productos elaborados por los sentenciados en medio libre.

7.8. Responsabilidades de las personas naturales y jurídicas de derecho privado promueven actividades productivas.

Independientemente de las obligaciones establecidas en la presente directiva será responsable de:

- a) Formalizar su actividad a través de un convenio con el INPE, el cual debe anexar un plan de trabajo inicial.
- b) Respetar las normas de seguridad penitenciaria y los horarios establecidos para el ingreso y egreso de insumos y producción respectivamente.
- c) Distribuir los ingresos que perciben los internos por las actividades productivas, de conformidad con lo establecido en el artículo 14 del DL N° 1343.
- d) Cumplir con el pago correspondiente a los internos que hayan realizado actividades productivas.
- e) Cumplir de manera oportuna con los pagos por concepto de servicios básicos, depreciación de maquinarias, equipos, herramientas y otros.
- f) Comunicar con antelación a la autoridad penitenciaria la programación de actividades a favor de los internos trabajadores, familiares y otros; en fechas



Erika Elizabeth Briceño Aliaga
 Abogada ERIKA ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
 Secretaria General
 INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

festivas e importantes durante el año, con el objetivo de promover y fortalecer las políticas de responsabilidad social empresarial.

- g) Otorgar certificación a internos trabajadores en materia de competencias y habilidades laborales acreditadas por la empresa o alguna entidad pública y/o privada.



8. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

ÚNICA: Las personas naturales y jurídicas que a la fecha de aprobación de la presente directiva, estén desarrollando actividades productivas en el establecimiento penitenciario, sin convenio de por medio, deberán formalizar su actividad en un plazo de 30 días calendarios, a través de la suscripción de un convenio con el INPE, el cual debe anexar un plan de trabajo inicial para el taller productivo que contendrá:

- a) La producción a desarrollar,
- b) El área aproximada que se requiere para la actividad,
- c) La demanda y la modalidad contractual de internos trabajadores, los perfiles y experiencia de sus instructores capacitadores,
- d) La indicación sobre la logística de la actividad productiva a desarrollar
- e) La contraprestación pecuniaria que percibirá la población penitenciaria, entre otros aspectos.

9. ANEXOS.

- ANEXO N° 01 Formato de ingreso de personas naturales y jurídicas a talleres productivos de establecimientos penitenciarios
- ANEXO N° 02 Formato de ingreso de maquinarias, equipos, herramientas de personas naturales y jurídicas de derecho privado
- ANEXO N° 03 Formato de inventario de maquinarias del área de trabajo y comercialización en establecimientos penitenciarios
- ANEXO N° 04 Formato de ingreso y egreso de vehículos para traslado de materia prima e insumos para talleres productivos/egreso de productos acabados
- ANEXO N° 05 Formato de ingreso de materia prima, insumos y otros de personas naturales y jurídicas a talleres productivos del establecimiento penitenciario
- ANEXO N° 06 Formato de egreso de productos acabados por personas naturales y jurídicas de talleres productivos al exterior del establecimiento penitenciario
- ANEXO N° 07 Formato de compra, venta de productos adquiridos por personas naturales y jurídicas y otros de talleres productivos en los establecimientos penitenciarios
- ANEXO N° 08 Formato de participación en ferias organizadas por el INPE y/o entidades públicas y privadas con productos elaborados por internos en establecimientos penitenciarios a nivel nacional





[Signature]
Abog. FERRIA ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

ANEXO N° 02

FORMATO DE INGRESO DE MAQUINARIAS, EQUIPOS, HERRAMIENTAS DE PERSONAS NATURALES Y JURICAS DE DERECHO PRIVADO AL EP.

NOMBRE Y APELLIDOS DE GERENTE GENERAL DE EMPRESA:

NOMBRE Y RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA :

TALLER PRODUCTIVO/PABELLON : CONFECCIONES / PABELLON 19

FECHA:

MAQUINARIAS:

N°	Cantidad	Descripción de Maquinarias	Marca	Modelo	Serie	Estado	Costo S/.	Código, Orden de servicio, año, nombre de la empresa
1	3	Maquinas Remalladoras Industrial	Juki	ACRP100	GSB18VLI	Nuevo	6,825	01-2018-COMERCIAL ANGEL
2	1	Maquina Recubridora Industrial	Juki			Nuevo	2,000	02-2018-COMERCIAL ANGEL
3	1	Maquina Recubridora Industrial	Pegasus			Nuevo	5,850	03-2018-COMERCIAL ANGEL
4	1	Maquina Recta Industrial	Sun Star			Nuevo	2,600	04-2018-COMERCIAL ANGEL
5	1	Maquina Cortadora de 10 pulgadas	Jacke			Nuevo	1,700	05-2018-COMERCIAL ANGEL
6	1	Maquina corta cinta	Jacke			Nuevo	1,250	06-2018-COMERCIAL ANGEL
7	1	Plancha de estampados	TRANSFER			Nuevo	1,500	07-2018-COMERCIAL ANGEL
SUBTOTAL							21,725	

EQUIPOS:

N°	Cantidad	Descripción de Equipos	Marca	Modelo	Serie	Estado	Costo S/.	Código, Orden de servicio, año, nombre de la empresa
1	1	Taladro/abrnillador	Bosch	Profesional	GSR18V-60C	Regular	250.00	010-2018-COMERCIAL ANGEL
2	2	Plancha secadora	Nada			Nuevo	21.00	011-2018-COMERCIAL ANGEL
3	200	Agujas para máquinas	Nada			Nuevo	349.00	012-2018-COMERCIAL ANGEL
SUBTOTAL							620.00	

HERRAMIENTAS:

N°	Cantidad	Descripción de Maquinarias	Marca	Modelo	Serie	Estado	Costo S/.	Código, Orden de servicio, año, nombre de la empresa
1	1	Taladro/abrnillador	Bosch	Profesional	GSR18V-60C	Nuevo	250.00	010-2018-COMERCIAL ANGEL
2	7	Plancha secadora	Nada			Nuevo	40.00	011-2018-COMERCIAL ANGEL
3	10	Tijera de sastre	Mundual	Profesional		Nuevo	300.00	012-2018-COMERCIAL ANGEL
SUBTOTAL							590.00	

MUEBLES:

N°	Cantidad	Descripción de Maquinarias	Marca	Tipo	Color	Estado	Costo S/.	Código, Orden de servicio, año, nombre de la empresa
1	3	Mezas para estampados (26 tableros)	Melamine	Cañe	Nuevo	4,800	08-2018-COMERCIAL ANGEL
2	1	Meza de cobertura 1,8 cm. x 8 mt. largo	Madera	Blanco	Nuevo	2,300	09-2018-COMERCIAL ANGEL
3	2	Tableros porta herramientas	Inox	Acero plastico inoxidable	naranja	regular	350.00	09-2018-COMERCIAL ANGEL
SUBTOTAL							7,450.00	

TOTAL

30,385.00

Representante de la Empresa Privada

Coordinador de Gestion laboral





Abogada
Abog. **ERIKA ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA**
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

ANEXO N° 03

FORMATO DE INVENTARIO DE MAQUINARIAS DEL AREA DE TRABAJO Y COMERCIALIZACIÓN EN ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIOS

OFICINA REGIONAL:

EP:

TALLER PRODUCTIVO:

PABELLON:

FECHA:

RELACION DE INVENTARIO DE MAQUINARIAS, EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MUEBLES Y OTROS

N°	SIS	FECHA DE INGRESO	INVENTARIO	DENOMINACION	MANCA	MODELO	SERIE	COLOR	ESTADO	DEPENDENCIA	AREA	FUNCION	TALLER	FECHA DE INGRESO
1	742229930028	10 de junio 2015	2729	GARLOPA	AKILES	ACRP100	GSB18VLI	BLANCO	REGULAR	E.P.LURIGANCHO	TRABAJO	PABELLON 18	CARPINTERIA	20 de mayo del 2016
2														
3														
4														
5														
6														
7														
8														
9														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														
18														
19														
20														

RESPONSABLE DE TALLER

COORDINADOR DE GESTION LABORAL EP.

ANEXO N° 04

FORMATO DE INGRESO Y EGRESO DE VEHICULOS PARA TRASALADO DE MATERIA PRIMA E INSUMOS PARA TALLERES PRODUCTIVOS / EGRESO DE PRODUCTOS ACABADOS

NOMBRE Y APELLIDOS DE GERENTE GENERAL DE EMPRESA:

NOMBRE Y RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA:

TALLER PRODUCTIVO/PABELLON : CONFECCIONES / PABELLON 19

NOMBRE DEL CONDUCTOR : DNI N°

NOMBRES AYUDANTE 1: DNI N°

NOMBRES AYUDANTE 2: DNI N°

FECHA:

VEHICULO

N°	Marca	Modelo	Placa	Color	Ingreso de materia prima e insumos / Salida de productos acabados	OBS
1	Toyota	Camioneta	ALZ-455	Plomo	300 kilos de tela color negro 20/1/ ingreso	
2	Hyundai	M Iniv an	FSD-523	Blanco	300 polos /salida	

Representante de la Empresa Privada

Coordinador de Gestion laboral



[Signature]
Abogada ELIZABETH BRICEÑO ALAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

ANEXO N° 05

FORMATO DE INGRESO DE MATERIA PRIMA, INSUMOS Y OTROS DE PERSONAS NATURALES Y JURIDICAS A TALLERES PRODUCTIVOS DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO

NOMBRE Y APELLIDOS DE GENRENTE GENERAL DE EMPRESA:

NOMBRE Y RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA :

TALLER PRODUCTIVO/PABELLON : CONFECCIONES /PABELLON 19C

FECHA:

MATERIA PRIMA, INSUMOS Y OTROS.

N°	Descripción de materia prima, insumos y otros	Unidad de medida	Cantidad	Precio unitario S/	Subtotal	OBS
1	Tela algodón Jersey 20/1 , colo negro, reactivo	Kg	300	20.00	6,000.00	
2	Tela RIP para costura color negro	Kg	100	16.00	1,600.00	
3	Corte de prendas de vestir de polos, camisetas, pantalonetas, etc.	Prenda	100	10.00	1,000.00	
4	Hilos de coser	Cono	10	3.00	30.00	
5	Etiquetas de marca/ talla	Unidad	300	0.10	30.00	
TOTAL					8,660.00	

Representante de la Empresa Privada

Coordinador de Gestion Laboral de EP.

ANEXO N° 06

FORMATO DE EGRESO DE PRODUCTOS ACABADOS POR PERSONAS NATURALES Y JURIDICAS DE TALLERES PRODUCTIVOS AL EXTERIOR DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO

NOMBRE Y APELLIDOS DE GENRENTE GENERAL DE EMPRESA:

NOMBRE Y RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA :

TALLER PRODUCTIVO/PABELLON : CONFECCIONES /PABELLON 19 C

FECHA:

PRODUCTOS ACABADOS:

N°	Descripción de productos	Unidad de medida	Cantidad	Precio unitario S/	Subtotal	OBS
1	Pantalones de Jeans de moda colo azul marino para damas	Pantalón	300	45.00	13,500.00	
2	Polos de algodón Jersey 20/1, reactivo color negro	Polo	150	15.00	2,250.00	
3	Camisetas de Jersey, color rojo y blanco	Camiseta	200	18.00	3,600.00	
4	Pijamas de dormir para varones	Pijama	300	25.00	7,500.00	
5	Ropa para canes	Prenda	200	10.00	2,000.00	
TOTAL					28,850.00	

Representante de la Empresa Privada

Coordinador de Gestion Laboral de EP.



Abog. ERIKA ELIZABETH BRICEÑO ALIAGA
Secretaria General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

ANEXO N° 07

FORMATO DE COMPRA - VENTA DE PRODUCTOS ADQUIRIDOS POR PERSONAS NATURALES Y JURIDICAS Y OTROS DE TALLERES PRODUCTIVOS EN LOS ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS

NOMBRE Y APELLIDOS DE EMPRESARIO:

NOMBRE Y RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA:

TALLER PRODUCTIVO/PABELLON : CERAMICA /PABELLON 19 A

FECHA:

PRODUCTOS ADQUIRIDOS:

N°	Descripción de productos	Unidad de medida	Cantidad	Precio unitario S/.	Subtotal	OBS
1	Ceramica jugadores de la selección peruana	Unidad	200	10.00	2,000.00	
2	Polos de algodón Jersey 20/1, reactivo color negro	Polo	45	15.00	675.00	
3	Camisetas de Jersey, color rojo y blanco	Camiseta	100	18.00	1,800.00	
4	Cartera de cuero	Unidad	10	30.00	300.00	
5	Ropa para canes	Prenda	200	10.00	2,000.00	
TOTAL					6,775.00	

Representante de la Empresa Privada

Coordinador de Gestion Laboral de EP.

ANEXO N° 08

FORMATO DE PARTICIPACION EN FERIAS ORGANIZADAS POR EL INPE Y/O ENTIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS CON PRODUCTOS ELABORADOS POR INTERNOS EN ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS A NIVEL NACIONAL

FERIA ORGANIZADA POR : OR-LIMA - INPE /MTPE /MUNJUS / PODER JUDICIAL /MUNICIPALIDAD /CENTRO COMERCIAL METRO /etc...

NOMBRE Y/O DENOMINACION DE FERIA: I FERIA NACIONAL DE CARCELES PRODUCTIVAS / MANOS PRODUCTIVAS -2018/ etc..

PRODUCTOS DEL EP:

FECHA:

PRODUCTOS PARA FERIA:

N°	Descripción de productos	Unidad de medida	Cantidad	Precio unitario S/.	Costo	Incluir flete de transporte, utilidades y otros (15%)	Venta final al publico en S/.	TOTAL
1	Ceramica jugadores de la selección peruana	Unidad	200	10.00	2,000.00	1.50	11.50	2,300.00
2	Polos de algodón Jersey 20/1, reactivo color negro	Polo	45	15.00	675.00	2.25	17.25	776.25
3	Camisetas de Jersey, color rojo y blanco	Camiseta	100	18.00	1,800.00	2.70	20.70	2,070.00
4	Cartera de cuero	Unidad	10	30.00	300.00	4.50	34.50	345.00
5	Ropa para canes	Prenda	200	10.00	2,000.00	1.50	11.50	2,300.00
TOTAL			555		6,775.00			7,791.25

Servidor participante en Feria

Coordinador de Gestion Laboral de EP.



Resolución Directoral

N° 078-2019-INPE/12.

Lima, 17 JUN. 2019

VISTO, el Informe N° 005-2019-INPE/12.03 de fecha 11 de febrero de 2019 de la Subdirección de Trabajo y Comercialización, el Informe N° 017-2019-INPE/07.03 de fecha 21 de febrero de 2019 de la Unidad de Organización y Métodos y el Oficio N° 109-2019-INPE/07 de fecha 21 de febrero de 2019 de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; y,

CONSIDERANDO:

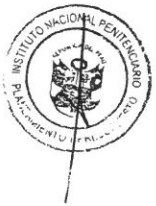
Que, mediante la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, se establecieron los principios y la base legal para iniciar el proceso de modernización de la gestión del Estado, en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano;


Que, el Instituto Nacional Penitenciario es un organismo público ejecutor del Sector Justicia y Derechos Humanos, rector del Sistema Penitenciario Nacional, con personería jurídica de derecho público y autonomía normativa, económica, financiera y administrativa, como lo establece el Decreto Supremo N° 058-2011-PCM, y el Decreto Legislativo N° 654, Código de Ejecución Penal y modificatorias;

Que, mediante Resolución Presidencial N° 053-2018-INPE/P de fecha 06 de marzo de 2018, se aprobó la Directiva N° 006-2018-INPE-OPP, denominada "*Diseño y documentación de procesos del INPE*", donde se establece que el procedimiento debe ser elaborado por el órgano o unidades orgánicas que lo realizan o ejecutan con asesoría de la Unidad de Organización y Métodos y será aprobado mediante Resolución Directoral por el responsable del proceso nivel 0 del cual forma parte;


Que, mediante Resolución Presidencial N° 078-2019-INPE/P de fecha 26 de marzo de 2019, se aprobó la Directiva N° 002-2019-INPE-DTP denominada Directiva "Desarrollo de Gestión Laboral" cuyo objetivo es establecer las pautas de las actividades de Trabajo Penitenciario para uniformizar el accionar del personal del Área de Trabajo a nivel nacional; y, finalidad de impulsar el desarrollo de las actividades productivas y organizar las acciones administrativas que promuevan el proceso de rehabilitación del interno;

Que, la Subdirección de Trabajo y Comercialización de la Dirección de Tratamiento Penitenciario, tiene la función de organizar, supervisar y






evaluar el desarrollo del trabajo penitenciario, la producción y comercialización de los bienes y la prestación de servicios de los internos en los establecimientos penitenciarios, conforme lo establece el artículo 49° del reglamento de Organización y Funciones del INPE aprobado por Decreto Supremo N° 009-2007-JUS;



Que la Subdirección de Trabajo y Comercialización, ha elaborado el proyecto de Procedimiento denominado “*Gestión de la información y documentación de Trabajo Penitenciario*”, con el objetivo de “*Administrar la información y documentación, así como, regular plazos, que se genera en el Área de Trabajo de los establecimientos penitenciarios, como un proceso para recoger, organizar y analizar datos, para convertirlos en información útil para la toma de decisiones*”;



Que, el proyecto de procedimiento propuesto, cuenta con la opinión favorable de la Unidad de Organización y Métodos y de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto conforme se aprecia en el Informe N° 017-2019-INPE/07.03 de fecha 21 de febrero de 2019 y el Oficio N° 109-2019-INPE/07 de la misma fecha; por lo que corresponde emitir el acto resolutivo correspondiente;

Contándose con la visación de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la Subdirección de Trabajo y Comercialización; y,

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 27658 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado; Decreto Legislativo N° 654, Código de Ejecución Penal, modificatorias y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 015-2003-JUS y sus modificatorias; Decreto Supremo N° 009-2007-JUS; Resolución Presidencial N° 249-2018-INPE/P;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR, el Procedimiento “*Gestión de la información y documentación de Trabajo Penitenciario*”, cuyo texto forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO 2°.- DEJAR, sin efecto toda norma o disposición que se oponga a lo dispuesto en la presente resolución.

ARTÍCULO 3°.- DISPONER, la difusión a cargo de la Subdirección de Trabajo y Comercialización y el cumplimiento obligatorio de lo dispuesto en la presente resolución y Procedimiento por todos los órganos, unidades orgánicas y órganos desconcentrados del Instituto Nacional Penitenciario que por razones de su



Resolución Directoral

función tengan a cargo el trámite o atención del servicio a que se refiere la presente resolución.

ARTÍCULO 4°.- DISPONER, se publique la presente Resolución y Procedimiento en el Portal Web del Instituto Nacional Penitenciario (www.inpe.gob.pe).



ARTÍCULO 5°.- REMTIR, copia de la resolución y procedimiento a la Subdirección de Trabajo y Comercialización, Unidad de Organización y Métodos, Oficina de Planeamiento y Presupuesto y a las oficinas regionales para su conocimiento y fines consiguientes.

Regístrese, publíquese y comuníquese,





Mg. MARLON W. FLORENTINI CASTAÑEDA
DIRECTOR
DIRECCION DE TRATAMIENTO PENITENCIARIO



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Instituto Nacional
Penitenciario

PROCEDIMIENTO



GESTIÓN DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACION DE TRABAJO PENITENCIARIO

P-M1.05.14

DIRECCION DE TRATAMIENTO PENITENCIARIO

Lima, abril del 2019

Versión 1



“GESTIÓN DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE TRABAJO PENITENCIARIO”

1. OBJETIVO

La implementación de este procedimiento permitirá la administración de la información y documentación, así como, regular plazos, que se genera en el área de trabajo en los establecimientos penitenciarios, como un proceso para recoger, organizar y analizar datos, para convertirlos en información útil para la toma de decisiones.

2. ALCANCE

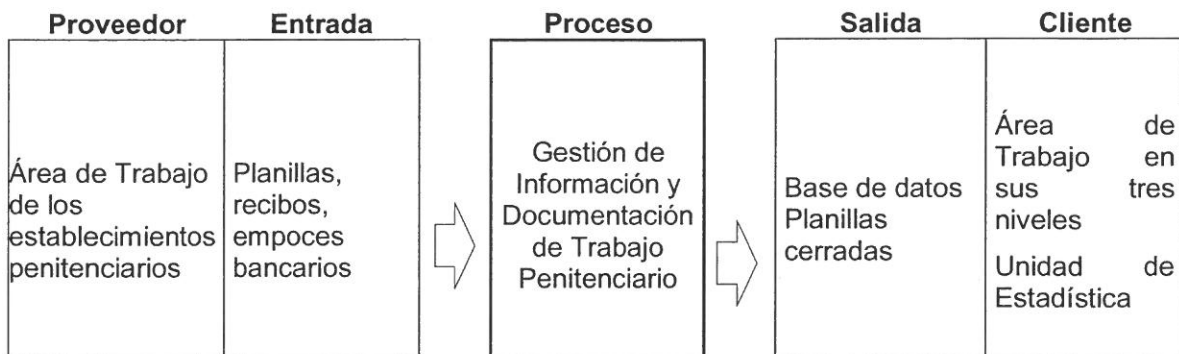
Las disposiciones del presente manual comprenden a la Sub Dirección de Trabajo de la Sede Central, Coordinaciones de Trabajo en las Oficinas Regionales y a las Unidades Orgánicas de Trabajo de los Establecimientos Penitenciarios del INPE, así como al personal del INPE, que por razones de su función tengan a su cargo el trámite o atención de los servicios a que se refiere el presente procedimiento.

3. BASE LEGAL

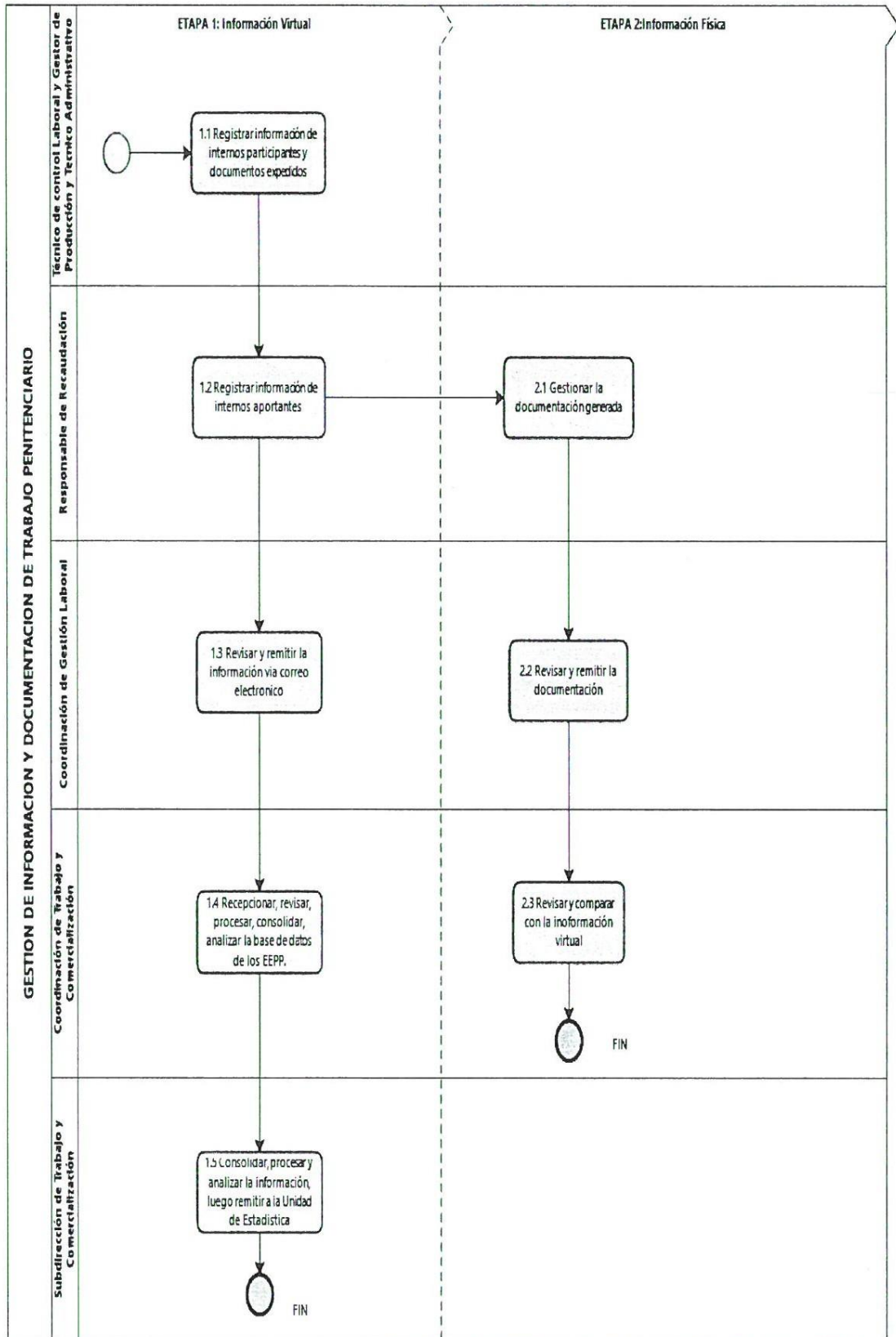
- Ley N° 27685, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado;
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General;
- Ley N° 29060, Ley del Silencio Administrativo;
- Decreto Legislativo N° 654, Código de Ejecución Penal y sus normas modificatorias y ampliatorias;
- Decreto Supremo N° 015-2003 – JUS, “Reglamento del Código de Ejecución Penal” y sus modificatorias;
- Decreto Legislativo N° 1343, Decreto Legislativo para la Promoción e Implementación de Cárceles Productivas;
- Decreto Supremo N° 025-2017-JUS, Reglamento del Decreto Legislativo para la Promoción e implementación de Cárceles Productivas;
- Decreto Supremo N° 009-2007 – JUS, “Reglamento de Organización y Funciones del INPE.
- Resolución Presidencial N° 078-2019-INPE/P, Directiva “Desarrollo de Gestión Laboral” / Directiva N° 002-2019-INPE/DTP.



4. LIMITES DEL PROCESO



5. DIAGRAMA DE FLUJO



6. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

ETAPA 1: INFORMACION VIRTUAL

- 1.1 El técnico de control laboral, gestor de producción o personal asignado, ingresa información, en la base de datos BD1 "Registro mensual de internos controlados de Trabajo Penitenciario"

Hasta el 5to día hábil de cada mes



- 1.2 El responsable de recaudación o personal asignado, registra información de internos aportantes, en la base de datos BD1, correspondiente a: número de recibo, condición de aporte, concepto de pago, N° de folio de la planilla de recibo de depósito en banco, fecha de depósito, condición en planillas de control, tipo de condición en planillas y realizar el reporte de internos deudores del mes y de aquellos internos con incumplimiento de pago que no deben ser considerados en el mes siguiente.

Hasta el 9vo día hábil del mes



- 1.3 Coordinador de Gestión Laboral o a quien designe, recepción y revisa la base de datos con los registros realizados, dispone los registros complementarios de, F1 (depreciación de maquinaria, servicios básicos y habilitación), F2 (información de POPE), BD3 (personal), BD5 (cantidad de talleres) y consolidado, luego remite la información digital a la Coordinación de Trabajo y Comercialización.

Hasta el 10mo día hábil del mes



- 1.4 El Coordinador de Trabajo y Comercialización, a través del especialista en trabajo o a quien designe, recepción, revisa la base de datos de los establecimientos penitenciarios de su jurisdicción y consolida mensualmente, luego remite la información digital a la Subdirección de Trabajo y Comercialización.

Hasta el 13avo día hábil del mes

- 1.5 La Subdirección de Trabajo y Comercialización, a través del especialista en trabajo o a quien designe, recepción y revisa el consolidado de la base de datos mensuales a nivel nacional y consolida la información mensual por oficinas regionales, luego remite la información digital a la Unidad de Estadística para su archivo como documento fuente.

Hasta el 16avo día hábil del mes

ETAPA 2: INFORMACION FISICA

- 2.1 El Responsable de Recaudación o a quien designe, en el establecimiento penitenciario, compagina las planillas de control laboral, recibos de recaudación del 10%, gestiona las firmas correspondientes y la autenticación de planillas; escanea las planillas de control laboral para su archivo digital y finalmente entrega al Coordinador de Gestión Laboral.

Hasta el 10mo día hábil del mes

- 2.2 El Coordinador de Gestión Laboral o a quien designe, revisa toda la documentación generada, elabora y tramita el oficio a la oficina regional.

Hasta el 16avo día hábil del mes

- 2.3 El Coordinador de Trabajo y Comercialización o personal asignado, revisa y compara con la información virtual recibida.

Hasta el último día hábil de cada mes

7. INDICADORES

N°	Nombre	Formula	Frecuencia de medición	Responsable de reporte
1	Cumplimiento de plazos de remisión de la información	$\frac{\text{EE.PP. remiten información}}{\text{Total de EE.PP.}}$	Mensual	Coordinación de Trabajo y Comercialización
2	Cumplimiento de evaluación a nivel regional	$\frac{\text{EE.PP. con evaluación}}{\text{Total de EE.PP.}}$	Semestral	Coordinación de Trabajo y Comercialización
3	Cumplimiento de evaluación a nivel nacional	$\frac{\text{EE.PP. con evaluación}}{\text{Total de EE.PP.}}$	Anual	Subdirección de Trabajo y Comercialización

8. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

- El registro de información en la base de datos BD1 se realiza de manera progresiva en base a la información obtenida de Registro Penitenciario; primero se registra información de internos controlados y sus diversos datos vinculados, segundo se registra información de internos aportantes y sus datos vinculados; así mismo el Gestor de Producción registra la información de talleres BD5 (cantidad, área y capacidad), los responsables de emisión de documentos de trabajo penitenciario y pagos atrasados, registran la información en BD2 y BD4, según los ítems del formato.
- En el PADIN, la información del BD1 del mes vigente, debe ser copiada del mes anterior, eliminando los registros de internos retirados y registrar a los internos nuevos y reingresantes, para tener continuidad con la información.
- Todo cambio de nombre debe ser motivado por el interno a través de una solicitud dirigida al área de registro penitenciario, dicha área comunicara al Consejo Técnico Penitenciario, posteriormente mediante un acta de Consejo Técnico Penitenciario se autorice la corrección y comunica a las áreas correspondientes; el área de trabajo realizará la corrección, registrando en la parte posterior de la planilla, asimismo, deberá registrarse el cambio del nombre en observaciones de la base de datos BD1.
- La información, consolidada mensualmente, deberá ser analizada, por cada Establecimiento Penitenciario y cada Oficina Regional; el análisis de la información se debe realizar bajo los enfoques de prevención y evaluación. El análisis realizado por la Oficina Regional debe ser remitida a cada establecimiento penitenciario para conocimiento de la progresión o para que se implementen las recomendaciones si fuera el caso.
- Las observaciones planteadas a cada establecimiento penitenciario, deben ser subsanadas, comunicando las medidas adoptadas, las mismas que no deberán repetirse en la próxima evaluación.
- El análisis de la información que se realiza a través de la Subdirección de Trabajo y Comercialización y de la Coordinación de Trabajo y Comercialización, se realiza bajo un enfoque de calidad, cuantitativa y cualitativamente, realizando seguimiento y monitoreo de acuerdo a la normatividad vigente.



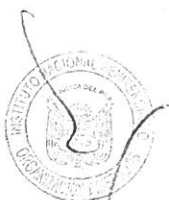
9. GLOSARIO DE TERMINOS.

- a) **Remuneración Mínima Vital Vigente (MVV):** es el ingreso mensual fijado a que tiene derecho toda persona que labora una jornada ordinaria de trabajo, con arreglo a Ley.
- b) **Calidad:** "El nivel de calidad está dado por la cantidad de errores cometidos sobre la totalidad de servicios brindados. Cuantificar nuestros errores y analizar las causas que los producen es una disciplina que debe ser internalizada en la institución como norma de vida institucional".



- c) **Base de datos (BD1): "Registro mensual de internos controlados de Trabajo Penitenciario"**, Matriz referente a: internos controlados, días trabajados, actividad, detalle de actividad, total de días efectivos, monto del 10%, monto total de ingresos, N° de folio de la planilla de Control Laboral e información de intervención de empresa privada (si hubiera) como: razón social del convenio o acta de entendimiento, fecha de suscripción, tiempo de duración y fecha de término.

Dicho registro de datos se utiliza para la GESTIÓN de documentación de trabajo penitenciario y, la acumulación de la base de datos mensual para el análisis de la información de internos constantes, habituales, deudores, internos con riesgo, observaciones de incumplimiento e información de prevención.



- d) **Base de datos (BD2): "Registro mensual de documentos emitidos (constancia de trabajo, certificado de computo laboral)"** Matriz donde se registra datos de los internos que se expidieron en el mes, las Constancias de Trabajo y Certificados de Computo Laboral.

- e) **Base de datos (BD3): "Registro mensual del personal que labora en el Área de Trabajo del Establecimiento Penitenciario"** Matriz en el cual se registra datos del personal que labora en el establecimiento penitenciario, detallando información de: código institucional, apellido y nombres, grado de instrucción, especialidad del grado, cargo funcional, cargo estructural, nivel y N° Ley.



- f) **Base de datos (BD4): "Registro mensual de Pagos Atrasados"** Matriz en el cual se registra datos de internos que realizaron Pagos Atrasados durante el mes.
- g) **Base de datos (BD5): "Cantidad de Talleres y Capacidad"** Matriz en el cual se registra datos de la cantidad de talleres, área y capacidad (aforo) de albergue de internos en los diferentes talleres.

- h) **Formato 01: "Otras Recaudaciones"** Matrices en el cual se consolida información de Recaudación por Pagos Atrasados, y se registran recaudación por: Convenios (Depreciación de maquinarias o equipos y servicios básicos), economatos (habilitación y servicios básicos), Proyectos ejecutados con recursos directamente recaudados (RDR) y, Ventas en bazares y ferias.

- i) **Formato 02 "Estadística de las actividades de asistencia laboral"**. Consolida información de: internos controlados según sexo y tipo de actividad laboral, información de talleres, resumen de recaudación mensual, movimiento de internos (nuevos, reingresantes, retirados), documentos expedidos (constancia de trabajo y certificado de computo laboral) y personal del Área.

- j) **Formato 03 "Resumen de Recaudación mensual por Trabajo Penitenciario"**. Matriz en el cual se registra el resumen de la cantidad de internos aportantes

(pagado), fecha de depósito, boletas de depósito registrado en el BD1 (columna - condición de aporte) y monto de cada boleta de depósito.

k) Formato 04 “Consolidado de Recaudaciones Mensual”.

Matriz, en el cual al digitar el código del Establecimiento Penitenciario u Oficina Regional de acuerdo a su jurisdicción, consolida las recaudaciones por Mínimo Vital Vigente(MVV), Producción(PROD.), Declaración Jurada(DDJJ), Pagos Atrasado(P.A.), Convenios(depreciación de maquinarias o equipo, servicios básicos), Economatos(habilitación y servicios básicos), Proyectos, Bazares y ferias. Para garantizar el llenado correcto en las bases de datos.

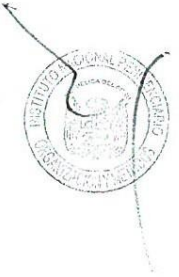
- l) Actividades Productivas.-** Son actividades laborales que realizan en ambientes debidamente implementados con maquinarias, equipos y herramientas, impulsados por el INPE para la fabricación, elaboración, confección, producción de bienes y servicios, agrupados en: talleres productivos (talleres y convenios público- privado), individuales y grupales (artesanales, artísticas e intelectuales, comerciales o de servicios y, agricultura y ganadería).

TALLERES PRODUCTIVOS.- son ambientes habilitados, debidamente implementados con maquinarias, equipos y herramientas, impulsadas por el INPE como parte del tratamiento, para desarrollar actividades productivas o de servicio que contribuyan con la reinserción laboral del interno, administrados por el INPE o convenio; entre ellos se tiene:

Talleres:




- **Carpintería en madera.-** Fabricación de todo tipo de productos en madera.
- **Tallado en madera.-** Gravar, moldear o esculpir productos en madera.
- **Carpintería metálica.-** Fabricación de todo tipo de productos en metales.
- **Cerámica.-** Fabricación de productos en barro, barbotina, loza, porcelana y otros similares, para su fabricación utiliza hornos cerámicos con temperaturas mayores a 1000°C.
- **Confecciones/Costura/Sastrería.-** Fabricación de todo tipo de prendas de vestir para damas y varones, incluye arreglo de prendas de vestir.
- **Panadería/Pastelería fina.-** Elaboración de productos de panadería y pasteles (pan, empanadas, tortas, bocaditos, etc).
- **Tejido a Maquina.-** Confección de prendas en tejido de punto, con el uso de máquinas tejedoras (chompas, chalinas, chalecos, etc.).
- **Telares.-** Confección de prendas con el uso de telares (poncho, colchas, chalinas, etc.).
- **Zapatería.-** Fabricación de todo tipo de calzado, incluye arreglo de zapatos.
- **Fibra de vidrio.-** Fabricación con vidrio hilado para moldear puertas, paredes, etc.
- **Reciclaje.-** Actividad laboral de recuperación de desechos plásticos.
- **Trabajos en jebe.-** Fabricación de productos con jebe.
- **Trabajos en cuero.-** Fabricación de productos utilizando el cuero (monederos, carteras, correas, pulseras, sandalias, pelotas, llaveros, etc.).
- **Joyería.-** Fabricación de artículos de joyería con piedras preciosas, plata, oro o perlas (pulseras, aretes, collares, anillos, adornos, etc.).
- **Otros rubros.-** Son actividades laborales que no se encuentran dentro de los convenios.

Convenio (Público-Privada).- Es la intervención del sector público o privado en actividades laborales en los establecimientos penitenciarios, formalizados a través de un convenio o acta de entendimiento, bajo la supervisión del INPE.



INDIVIDUALES Y GRUPALES.- son ambientes acondicionados e implementadas por el INPE, con o sin equipos, maquinarias, herramientas artesanales o manuales, entre ellos se tiene:

Artesanales, artísticas e intelectuales.- Actividades artesanales o manuales, artísticas e intelectuales, se tiene:

- 
- 
- 
- **Bordados.-** Labor de relieve ejecutado en tela o tejidos.
 - **Cerámica en frío.-** Fabricación de productos artesanales en cerámica en frío.
 - **Cestería.-** Fabricación de todo tipo de productos de paja (canasta, cestos, sombreros, carteras, adornos, etc.).
 - **Dibujo y pintura.-** Representación de objetos a base de lápiz, pluma, pinceles, etc.
 - **Joyería.-** Fabricación de artículos de joyería con piedras preciosas, plata, oro o perlas (pulseras, aretes, collares, anillos, adornos, etc.).
 - **Manualidades/Bisutería/Juguetería.-** Trabajos manuales que realizan en papel, vidrio, triplay, tela, lana, cuentas, etc. (tarjetas, peluches, filigranas, floreros, adornos, accesorios, etc.)
 - **Serigrafía.-** Trabajo de estampado en tela, madera y otros.
 - **Tallado en hueso.-** Grabar o esculpir en hueso (florero, porta lapiceros, adornos, etc.).
 - **Tallado en piedra.-** Grabar o esculpir en piedra (porta lapiceros, adornos, etc.)
 - **Tejido en yute.-** Elaboración de tejidos en yute (alfombras, banderines, etc.).
 - **Tejidos manuales.-** Elaboración de productos a mano utilizando palitos, crochet y como insumos, todo tipo de hilo (chompas, chalecos, manteles, bolsos en macramé, etc.).
 - **Trabajos en cacho.-** Elaboración de productos utilizando el asta de res como materia prima (adornos, porta lapiceros, etc.).
 - **Trabajos en cuero.-** Elaboración de productos utilizando el cuero (monederos, carteras, correas, pulseras, sandalias, pelotas, llaveros, etc.).
 - **Trabajos intelectuales.-** Es la actividad dedicada a la producción de obras literarias.

Comerciales o de servicio.- Son actividades que se desarrollan en los espacios habilitados por el INPE, en las que ofrecen productos comerciales, servicios e insumos para las actividades productivas, entre ellos se tiene:

- **Electrónica o Electricidad.-** Fabricación y/o mantenimiento de todo tipo de equipos electrónicos y eléctricos (radio, televisión, juego de luces, transformadores, etc.).
- **Cosmetología/Peluquería/Spa.-** Actividad que incluye tratamiento del cabello y la piel (corte, peinado, frisado, ondulado, limpieza de cutis, manicure, etc.).
- **Lavandería.-** Lavado de todo tipo de prendas.
- **Mecánica Automotriz.-** Arreglo y mantenimiento de todo tipo de vehículos (planchado, pintado, transformación, etc.).
- **Cocina.-** Actividad especialmente equipada para la preparación de alimentos para la POPE.
- **Mecánica Refrigeración.-** Actividad que interviene en el arreglo y mantenimiento de todo tipo refrigeradoras y/o congeladoras.
- **Economato.-** Actividad de expendio de productos diversos.
- **Economato Apoyo.-** Actividad de apoyo en el expendio de productos diversos.
- **Otros servicios.-** Toda actividad no considerada en las anteriores actividades (madres cuidadora).

Agricultura y ganadería:

- **Agricultura y ganadería.-** Actividad que involucra el cultivo de la tierra y la crianza de animales menores.

OTRAS ACTIVIDADES INDIVIDUALES Y GRUPALES (patios en pabellones).- Son actividades laborales que realizan en los patios de pabellones, espacios no adecuados con o sin uso de herramientas pequeños o domésticos.

- **Diversos trabajos manuales.-** Trabajos manuales que se elaboran con diversos insumos y materiales.

SERVICIOS AD-HONOREM.- Trabajo que realiza el interno Ad-Honorem sin retribución económica alguna y puede ser de apoyo a la administración penitenciaria en el interior del establecimiento penitenciario, entre ellos se tiene:

- Biblioteca.- Apoyo en la biblioteca del Área de Educación del E.P.
- Limpieza.- Apoyo en la limpieza general del E.P.
- Mantenimiento.- Apoyo en actividades propias de mantenimiento de los diferentes ambientes del E.P. (ambientes, talleres, aulas, cocina, etc.).
- Salud.- Apoyo al área de salud del E.P.



10. ANEXOS

- Anexo N° 01.- Base de Datos (BD1): Registro mensual de internos controlados de Trabajo Penitenciario.
- Anexo N° 02.- Base de Datos (BD2): Registro mensual de documentos emitidos (Constancia de Trabajo y Certificado de Compuo Laboral)
- Anexo N° 03.- Base de Datos (BD3): Registro mensual del personal que labora en el Área de Trabajo del establecimiento penitenciario.
- Anexo N° 04.- Base de Datos (BD4): Registro mensual de Pagos Atrasados.
- Anexo N° 05.- Base de Datos (BD5): Registro mensual de Cantidad de talleres y capacidad (aforo).
- Anexo N° 06.- Formato 01: Otras Recaudaciones.
- Anexo N° 07.- Formato 02: Estadística de las Actividades de Asistencia Laboral
- Anexo N° 08.- Formato 03: Resumen de Recaudación mensual por Trabajo Penitenciario.
- Anexo N° 09.- Consolidado de Recaudación por Establecimiento Penitenciario, Oficina Regional o Nacional.



ANEXO N° 05
BD5: Registro Mensual de Cantidad de Talleres y Capacidad

CANTIDAD DE TALLERES Y CAPACIDAD

CODIGO TALLER	DESCRIPCION ACTIVIDADES PRODUCTIVAS	INFORMACION DE TALLERES		
	TOTAL ACTIVIDADES	0	0	0
	TALLERES PRODUCTIVOS	TALLERES		
	Talleres	N° de talleres	Area en m2	Capacidad
10	Carpintería en Madera			
11	Tallado en madera			
12	Carpintería Metálica			
13	Cerámica			
14	Confecciones/Costura/Sastrería			
15	Panadería/Pastelería fina			
16	Tejido a Máquina			
17	Telares			
18	Zapatería			
19	Fibra de vidrio			
20	Reciclaje			
21	Trabajos en jebe			
22	Trabajos en cuero			
	Convenio (Publico - Privada)	N° de talleres	Area en m2	Capacidad
100	Carpintería en Madera			
110	Tallado en madera			
120	Carpintería Metálica			
130	Cerámica			
140	Confecciones/Costura/Sastrería			
150	Panadería/Pastelería fina			
160	Tejido a Máquina			
170	Zapatería			
180	Fibra de vidrio			
190	Reciclaje			
200	Cestería			
210	Tejidos manuales			
220	Trabajos en jebe			
230	Trabajos en cuero			
240	Joyería			
250	Otros rubros			
	INDIVIDUALES Y GRUPALES Artesanales, artísticas e intelectuales	N° de talleres	Area en m2	Capacidad
23	Bordados			
24	Cerámica en Frio			
25	Cestería			
26	Dibujo y Pintura			
27	Joyería			
28	Manualidades/Bisutería/Juguetería			
29	Serigrafía			
30	Tallado en Hueso			
31	Tallado en piedra			
32	Tejido en Yute			
33	Tejidos Manuales			
34	Trabajos en Cacho			
35	Trabajos en Cuero			
36	Trabajos intelectuales			
	Comerciales o de servicios	N° de talleres	Area en m2	Capacidad
37	Electronica y/o Electricidad			
38	Cosmetología/Peluquería/Spa			
39	Lavandería			
40	Mecánica Automotriz			
41	Cocina			
42	Mec. Refrigeración			
43	Economato			
44	Economato apoyo			
45	Otros servicios			
	Agricultura y ganadería	N° de espacios	Area en m2	Capacidad
46	Agricultura y ganadería			
	OTRAS ACTIVIDADES INDIVIDUALES Y GRUPALES (Patios en pabellones)	N° de espacios	Area en m2	Capacidad
47	Diversos trabajos manuales			



ANEXO N° 06

Formato 01: OTRAS RECAUDACIONES

ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO

MES:

RECAUDACION POR PAGOS ATRASADOS

EE.PP.	N° DE (ii)	FECHA	N° DE BOLETA	MONTO DEPOSITADO	CONCEPTO DE LOS R.D.R.
-	0			0.00	

RECAUDACION POR CONVENIO (DEPRECIACIÓN DE MAQUINARIAS Y SERVICIOS BÁSICOS)

EE.PP.	DENOMINACION DEL CONVENIO	DEPRECIACION DE MAQUINARIA	S.BÁSICOS ENERG. ELÉCT.	S.BÁSICOS AGUA	FECHA	N° DE BOLETA DEL MES	MONTO DEL MES
		0.00	0.00	0.00			

RECAUDACION POR ECONOMATOS (HABILITACIÓN Y SERVICIOS BÁSICOS)

N°	EE.PP.	INTERNO TITULAR DEL ECONOMATO	RECAUDACION	HABILITACION	S.BÁSICOS ENERG. ELÉCT.	S.BÁSICOS AGUA	N° DE BOLETA DE DEPÓSITO	FECHA	MONTO DEL MES
			0.00	0.00	0.00	0.00			

FORMULA QUE EXTRAE INFORMACION DEL BD1, AL DIGITAR EL NOMBRE DEL INTERNO.

SUMA DE MONTO DE HABILITACION, SERVICIOS DE ENERGIA ELECTRICA Y SERVICIOS DE AGUA, NO SUMAR LA RECAUDACION POR SER REFERENCIAL.

RECAUDACION POR PROYECTOS EJECUTADOS CON R.D.R.

N°	EE.PP.	NOMBRE DEL PROYECTO	RESOLUCION DE APROBACION	N° DE BOLETA DE DEPÓSITO	FECHA	MONTO DEL MES

RECAUDACION POR VENTAS EN BAZARES Y FERIAS

N°	EE.PP.	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	CONCEPTO	N° DE BOLETA DE DEPÓSITO	FECHA	MONTO DEL MES



Anexo N° 07

FORMATO 02

ESTADÍSTICA DE LAS ACTIVIDADES DE ASISTENCIA LABORAL

OFICINA REGIONAL []

EE.PP: []

MES []

AÑO []

CUADRO 1. INTERNOS CONTROLADOS SEGÚN SEXO Y TIPO DE ACTIVIDAD LABORAL

DESCRIPCION ACTIVIDADES PRODUCTIVAS	TOTAL CONTROLADOS			TOTAL DE INTERNOS QUE APORTAN 10%			IMPORTE DE RECAUDACION				
	TOTAL	MUJER	HOMBRE	TOTAL	MUJER	HOMBRE	N° Int. =S/37.20	N° Int. >S/37.20	TOTAL		
TOTAL ACTIVIDADES	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
TALLERES PRODUCTIVOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Talleres	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Carpintería en Madera	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Tallado en madera	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Carpintería Metálica	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Cerámica	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Confecciones/Costura/Sastrería	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Panadería/Pastelería fina	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Tejido a Máquina	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Telares	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Zapalería	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Fibra de vidrio	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Reciclaje	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Trabajos en jébe	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Trabajos en cuero	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Convenio (Público - Privada)	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Carpintería en Madera	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Tallado en madera	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Carpintería Metálica	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Cerámica	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Confecciones/Costura/Sastrería	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Panadería/Pastelería fina	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Tejido a Máquina	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Zapalería	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Fibra de vidrio	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Reciclaje	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Cestería	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Tejidos manuales	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Trabajos en jébe	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Trabajos en cuero	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Joyería	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Otros rubros	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
INDIVIDUALES Y GRUPALES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
Artesanales, artísticas e intelectuales	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Bordados	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Cerámica en Frio	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Cestería	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Dibujo y Pintura	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Joyería	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Manualidades/Bisutería/Juguetería	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Señalera	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Tallado en Hueso	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Tallado en piedra	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Tejido en Yute	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Tejidos Manuales	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Trabajos en Caché	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Trabajos en Cuero	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Trabajos Intelectuales	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Comerciales o de servicios	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Electrónica y/o Electricidad	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Cosmetología/Peluquería/Spa	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Lavandería	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Mecánica Automotriz	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Cocina	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Mac. Refrigeración	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Economato	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Economato apoyo	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Otros servicios	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Agricultura y ganadería	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
Agricultura y ganadería	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
OTRAS ACTIVIDADES INDIVIDUALES Y GRUPALES (Págs en pabellón)											
Diversos trabajos manuales	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00
SERVICIOS AD-HONOREM	0	0	0								
Biblioteca	0	0	0								
Limpieza	0	0	0								
Mantenimiento	0	0	0								
Salud	0	0	0								

POPE TOTAL	MUJER	HOMBRE
0		

INFORMACION de TALLERES		
N° de talleres	Area en m2	Capacidad
0	0	0

CUADRO 2. RESUMEN DE RECAUDACION MENSUAL

CONCEPTO RECAUDACION	N° de (0)	IMPORTE
MAN	0	0.00
PROD.	0	0.00
DDJJ	0	0.00
PAGOS ATRASADOS	0	0.00

CUADRO 3. MOVIMIENTO DE INTERNOS

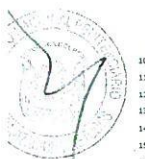
TIPO DE INTERNOS	TOTAL	MUJ	HOM
INT. NUEVOS	0	0	0
INT. REINGRESANTES	0	0	0
INT. RETRADOS	0	0	0

CUADRO 4. DOCUMENTOS EXPEDIDOS

DOCUMENTOS EXPEDIDOS		TOTAL
N° CONSTANCIAS DE TRABAJO		0
N° CERTIFICADO DE COMPUTO		0

CUADRO 5. PERSONAL DEL AREA

PERSONAL DEL AREA		
D.L. 276		0
L. 20709		0
CAS		0
SERVICIO DE TERCEROS		0
TOTAL		0



OBSERVACIONES:



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, OBLITAS CUBAS MARIA RENE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de DOCTORADO EN DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "EL DERECHO LABORAL DE LOS INTERNOS DEL PENAL DE MOYOBAMBA; A LA LUZ DEL ENFOQUE DE LOS DERECHOS HUMANOS, 2020.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
OBLITAS CUBAS MARIA RENE DNI: 42280421 ORCID 0000-0003-3351-6567	Firmado digitalmente por: MROBLITASC el 24-01- 2022 19:52:12

Código documento Trilce: INV - 0508834