



Este artículo se encuentra disponible en acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution 4.0 International License.

This article is available in open access under the Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Questo articolo è disponibile in open access secondo la Creative Commons Attribution 4.0 International License.

IusInkarri

Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

Vol. 12, n.º 14, julio–diciembre, 2023 • Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2519-7274 (En línea) • ISSN: 2410-5937 (Impreso)

DOI: 10.59885/iusinkarri.2023.v12n14.08

EL TRABAJO EN LAS CÁRCELES EN EL PERÚ Y SU ADECUACIÓN A LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

Work in prisons in Peru and its adaptation to
international human rights standards

Il lavoro penitenziario in Perù e il suo adeguamento alle
norme internazionali sui diritti umani

ANÍBAL RUIVO RODRÍGUEZ SALAZAR
Universidad Nacional Mayor de San Marcos
(Lima, Perú)

Contacto: anibal.rodriquez1@unmsm.edu.pe
<https://orcid.org/0009-0008-7694-2551>

RESUMEN

El autor analiza los principales instrumentos internacionales relacionados con el derecho al trabajo, los fines de la pena y el régimen penitenciario y la manera en que delimitan el trabajo realizado dentro de las cárceles por reclusos, así como identifica los estándares internacionales vigentes para su abordaje. Posteriormente, revisa las disposiciones de la Constitución Política del Perú aplicables al trabajo penitenciario, así como el Código de Ejecución Penal y el novedoso Decreto Legislativo n.º 1343, que crea el Programa Cárceles Productivas, principales normas que regulan dicho trabajo, con la finalidad de determinar si se adecuan a los referidos estándares de protección de derechos humanos y examinar los

problemas que genera el desconocimiento del vínculo laboral del trabajo realizado dentro de las cárceles.

Palabras clave: trabajo penitenciario en cárceles; prisión; derecho laboral; derechos fundamentales en prisión; personas privadas de libertad.

Términos de indización: prisión; trabajo forzoso; derecho laboral (Fuente: Tesouro Unesco).

ABSTRACT

The author analyses the main international instruments related to the right to work, the purposes of punishment and the penitentiary regime, and the way in which they delimit the work carried out inside prisons by inmates, as well as identifying the international standards in force for their approach. Subsequently, it reviews the provisions of the Political Constitution of Peru applicable to prison work, as well as the Penal Enforcement Code and the new Legislative Decree No. 1343, which creates the Productive Prisons Programme, the main rules that regulate such work, in order to determine whether they are in line with the aforementioned standards of human rights protection and examine the problems generated by the lack of recognition of the labour link of work carried out inside prisons.

Key words: prison labour in prisons; prison; labour law; fundamental rights in prison; persons deprived of their liberty.

Indexing terms: prisons; forced labour; labour law (Source: Unesco Thesaurus).

RIASSUNTO

L'autore analizza i principali strumenti internazionali relativi al diritto al lavoro, alle finalità della pena e al regime penitenziario e il modo in cui essi delimitano il lavoro svolto all'interno delle carceri dai detenuti, oltre a individuare gli standard internazionali in vigore per il loro approccio. Successivamente, esamina le disposizioni della Costituzione politica del Perù applicabili al lavoro carcerario, nonché il Codice di

esecuzione penale e il nuovo Decreto Legislativo n. 1343, che crea il Programma Produttivo Carcerario, le principali norme che regolano tale lavoro, al fine di determinare se sono in linea con i suddetti standard di protezione dei diritti umani ed esaminare i problemi generati dal mancato riconoscimento del legame lavorativo del lavoro svolto all'interno delle carceri.

Parole chiave: lavoro nelle carceri; carcere; diritto del lavoro; diritti fondamentali in carcere; persone private della libertà.

Termini di indicizzazione: prigionieri; lavoro forzato; diritto del lavoro (Fonte: Unesco Thesaurus).

Recibido: 15/09/2023

Revisado: 16/09/2023

Acceptedo: 16/09/2023

Publicado en línea: 23/09/2023

Financiamiento: Autofinanciado.

Conflicto de intereses: El autor declara no tener conflicto de intereses.

1. INTRODUCCIÓN

En muchas de las películas del comienzo del siglo XX (o que se desarrollan durante esa época) ambientadas en los Estados Unidos de América hemos visto escenas en las que personas condenadas por la comisión de un delito realizan trabajos al aire libre como forma de castigo, muchas veces vestidas de traje a rayas y con un grillete unido por una cadena a una pesada bola de metal que impedía su huida. Casi siempre era un funcionario gubernamental de la prisión quien les gritaba indicaciones o supervisaba severamente la construcción de zanjas, carreteras o incluso sembrío de cultivos.

Tal situación se encuentra constitucionalmente reconocida en la XIII Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos de América, cuya traducción dice: «Ni la esclavitud ni la servidumbre involuntaria

(trabajo forzado), excepto como castigo de un crimen por el cual la parte habrá sido debidamente condenada, deberán existirán dentro de los Estados Unidos o en ningún lugar sujeto a su jurisdicción».

Normalmente, cuando pensamos en trabajo realizado por personas condenadas, esta suele ser la imagen más común que aflora en nuestra mente: el trabajo realizado de forma obligatoria y como parte de la pena impuesta, que busca extraer forzosamente de la labor del condenado algún tipo de resarcimiento.

No obstante, en nuestro país no se ven personas condenadas trabajando al aire libre con grilletes, y cuando revisamos la Constitución Política de 1993, no encontramos ningún artículo o apartado similar que caracterice al trabajo como castigo de las personas condenadas. Esto se debe a que, en el Perú, el trabajo realizado dentro de las cárceles por los internos (al cual denominaremos trabajo penitenciario en el presente artículo) no se realiza como parte de la pena o como un castigo. Entonces, ¿podríamos imitar a Estados Unidos e incorporar en nuestra Constitución disposiciones para obligar a los condenados a trabajar?

A través del presente artículo sustentaremos por qué consideramos que actualmente no es posible ni conveniente establecer un régimen de trabajo obligatorio en las cárceles, en virtud de los estándares internacionales de derechos humanos aplicables al trabajo penitenciario, nuestra propia Constitución Política, así como la evolución de la naturaleza de dicho trabajo dentro de las cárceles peruanas, donde se verifica la efectiva generación de relaciones laborales que deberían ser protegidas por el derecho al trabajo. Asimismo, analizaremos la falta de adecuación a dichos estándares de las disposiciones relevantes sobre trabajo penitenciario contenidas en el Código de Ejecución Penal y su reglamento, y el Decreto Legislativo n.º 1343, Decreto Legislativo para la Promoción e Implementación de Cárceles Productivas y su reglamento, con la finalidad de identificar si causan desprotección de los derechos de los trabajadores penitenciarios.

2. NORMAS INTERNACIONALES QUE ABORDAN LOS FINES DE LA PENA PRIVATIVA DE LIBERTAD Y EL TRABAJO PENITENCIARIO

La importancia de analizar las normas y los estándares internacionales no se limita a que representen buenas prácticas que nuestro Estado pueda elegir implementar a su criterio, sino que, en virtud de la Cuarta Disposición Final de la Constitución Política, constituyen estándares de interpretación de los derechos fundamentales. En esa línea, si bien se podría pensar que únicamente los tratados o los documentos ratificados tendrían este valor, consideramos que, tanto las declaraciones, los lineamientos, las reglas mínimas y demás instrumentos, son fuente de derecho internacional debido a que materializan principios generales del derecho internacional basados en la costumbre y sirven de complemento legal para la interpretación de contenidos que no sean desarrollados detalladamente (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 1999, pp. 5-6). Finalmente, el propio Código de Ejecución Penal, aprobado con anterioridad a la Constitución, el 2 de agosto de 1991, establece en su artículo X que el sistema penitenciario peruano «acoge las disposiciones, conclusiones y recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas para la prevención del delito y tratamiento del delincuente».

2.1. FINES DE LA PENA Y RÉGIMEN PENITENCIARIO

En cuanto a los fines de la pena y el régimen penitenciario, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) indica en el numeral 1 de su artículo 10 que «Toda persona privada de libertad será tratada humanamente y con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano», y añade en su numeral 3 que la finalidad esencial del régimen penitenciario es ser un tratamiento para reforma y readaptación social de los condenados. Por su parte, a nivel regional y continuando dicha línea, los numerales 2 y 6 del artículo 5 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) también consagran que toda persona privada de libertad merece un trato respetuoso en virtud de la dignidad inherente al ser humano e indican que «las penas privativas de la libertad tendrán como finalidad esencial la reforma y la readaptación social de los condenados», respectivamente.

Si bien parecen disposiciones casi idénticas, es necesario distinguir que, mientras que el PIDCP hace referencia al régimen penitenciario (normas y condiciones que regulan la convivencia y el orden dentro de las cárceles), la CADH la hace respecto de los fines de la pena privativa de libertad (efectos que se buscan conseguir en la persona condenada y la sociedad), los cuales indudablemente se manifiestan de forma simultánea en la realidad durante la ejecución de la condena.

Respecto al *soft law*, el instrumento principal que aborda estas materias son las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos (Reglas Nelson Mandela), que indican en su regla 4 que la protección de la sociedad contra el crimen y la reducción de la reincidencia delictiva son los principales fines de la pena privativa de libertad; en su regla 5, que «el régimen penitenciario procurará reducir al mínimo las diferencias entre la vida en prisión y la vida en libertad que tiendan a debilitar el sentido de responsabilidad del recluso o el respeto a su dignidad como ser humano»; y, en su regla 91, que el tratamiento que reciben las personas condenadas tiene como finalidad incentivar su propio respeto, sentido de responsabilidad, la voluntad de vivir conforme a ley y trabajar. Del mismo modo, el numeral 10 de los Principios básicos para el tratamiento de los reclusos aprobados mediante Resolución 45/111 de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) determina que deben crearse condiciones beneficiosas con el objeto de reinsertar de la mejor forma posible al exrecluso de vuelta a la sociedad.

Finalmente, encontramos la Observación General n.º 21 del Comité de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas, emitida el 10 de abril de 1992, que indica que el objetivo esencial de los regímenes penitenciarios es la reforma y la readaptación social del condenado, y que debe evitarse que la única finalidad de los regímenes penitenciarios sea el castigo (ONU, 1992, apartado 10).

Queda claro que, a través de la pena privativa de libertad y el régimen penitenciario, el Estado ya no solo encarcela y castiga a los delinquentes, sino que, dentro de un Estado constitucional de derecho, este también vela por el destino durante y después del cumplimiento de la sentencia (Berdugo y Zúñiga, 2001, p. 37). En tal sentido, la reinsertión

o rehabilitación de los condenados implica un número de actividades e intervenciones que tienen como finalidad que estos se vuelvan respetuosos de la ley y se desincentive la comisión de delitos (Oficina de Naciones Unidas contra las Drogas y el Delito, 2013, p. 162).

2.2. TRABAJO PENITENCIARIO

Diversos instrumentos internacionales consagran y desarrollan el derecho al trabajo y sus contenidos¹, resaltando su universalidad sin importar la condición en la que se encuentre su titular. Esto es relevante para entender el tránsito de la concepción del trabajo penitenciario desde un castigo a una forma de tratamiento resocializador y, como veremos posteriormente, hacia un verdadero derecho humano que amerita el reconocimiento y la protección por parte del Estado. No obstante, en el presente apartado nos centraremos en los instrumentos que tratan el trabajo penitenciario de forma específica.

2.3. TRATADOS INTERNACIONALES

Es necesario comenzar haciendo referencia al Convenio n.º 29 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1930) sobre trabajo forzoso, cuyo artículo 1 proscribe los trabajos forzados, la esclavitud o la explotación laboral de cualquier tipo, y define en su artículo 2 a los primeros como cualquier «trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente». No obstante, dentro de las excepciones determinadas en el artículo 3 encontramos en el literal c el caso de personas condenadas a través de una sentencia judicial en la cual se les exija la realización de un trabajo o servicio, siempre y cuando las autoridades del Estado controlen y vigilen tal actividad y que la persona que realice el trabajo o servicio no sea cedida o puesta a disposición de empresas, o personas naturales o jurídicas privadas.

1 Artículos 23 y 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; artículos 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículos 6 y 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, «Protocolo de San Salvador», entre los más relevantes.

De tal forma, el referido convenio permite que los Estados recurran a los trabajos forzados como una forma de sanción conjunta con la condena a cárcel, siempre y cuando el Estado se mantenga en el ámbito de control de dicho trabajo, lo que también se puede leer como una prohibición expresa a utilizar la figura del trabajo penitenciario como castigo o sanción en favor de particulares y empresas privadas. Tal arista es importante de tener en consideración, puesto que, como se verá más adelante, el trabajo estudiado en el presente artículo se realiza por cuenta ajena a favor de terceros o empresas privadas, situación en la cual no está permitido recurrir al trabajo forzoso.

Adicionalmente, consideramos importante anotar que, en virtud del principio de no regresión de los derechos humanos, el abandono de la configuración del trabajo penitenciario exclusivamente como un castigo en favor de su formulación como método de tratamiento resocializador y, finalmente, derecho fundamental, se ha ido consolidando en los siguientes instrumentos internacionales.

Al respecto, el principio 5 de los «Principios básicos para el tratamiento de los reclusos» indica que, salvo las limitaciones propias de la situación de encarcelamiento, las personas reclusas mantienen el ejercicio y goce de los derechos humanos y libertades fundamentales establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de haber firmado y ser parte de estos últimos, y también de otros derechos humanos reconocidos y consagrados en otros instrumentos de las Naciones Unidas.

Se agrega en el principio 8 que los Estados deberán crear condiciones para que los internos desarrollen actividades laborales remuneradas que contribuyan a su reinserción en el mercado laboral y sirvan de sustento económico propio y de sus familias. En similar forma, la Resolución de la Asamblea General de la ONU, aprobada el 19 de diciembre de 2016, sobre los derechos humanos en la administración de justicia, reconoce que «a excepción de aquellas restricciones legales que sean fehacientemente necesarias en razón de la encarcelación, las personas privadas

de libertad deben conservar sus derechos humanos inalienables y todos los demás derechos humanos y libertades fundamentales» (2017, p. 3).

2.4. INSTRUMENTOS DE *SOFT LAW*

De manera concordante, el principio XIV de los Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas, adoptados por Resolución n.º 1/08 de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 13 de marzo de 2008, consagra el derecho al trabajo y a recibir una remuneración adecuada y equitativa de toda persona privada de libertad, con el objetivo de promover la cultura del trabajo y contribuir a su rehabilitación y su readaptación social, añadiendo que este nunca tendrá carácter aflictivo. Asimismo, el referido principio señala que los Estados deben desarrollar proyectos de capacitación técnico profesional y crear talleres laborales permanentes, fomentando «la participación y cooperación de la sociedad y de la empresa privada». Esta última disposición es de gran relevancia porque incorpora en el desarrollo del trabajo penitenciario a la empresa privada, ampliando la visión tradicional según la cual los empleadores podían ser únicamente los Estados.

Por su parte, el numeral 71.2 de la regla mínima 72 de la versión original de las Reglas Nelson Mandela del año 1955, indicaba expresamente lo siguiente: «Todos los condenados serán sometidos a la obligación de trabajar habida cuenta de su aptitud física y mental, según la determine el médico», mientras que las reglas 96 y 97 de su versión actual, aprobada en 2015, establecen que «los reclusos penados tendrán la oportunidad de trabajar y participar activamente en su reeducación, previo dictamen de aptitud física y mental emitido por un médico u otro profesional de la salud competente» y que el trabajo penitenciario no tendrá carácter aflictivo, no generará esclavitud ni servidumbre, y «no se obligará a ningún recluso a trabajar en beneficio personal o privado de ningún funcionario del establecimiento penitenciario», respectivamente. Podemos observar sin lugar a dudas un cambio de paradigma en la caracterización del trabajo penitenciario, el cual deja de ser obligatorio a modo de castigo y se alinea a los fines de la reinserción social.

Posteriormente, en la regla 98 se menciona la función esperada del trabajo penitenciario y se indica que este busca contribuir a la capacidad de los reclusos de ganarse la vida honradamente luego de ser liberados, lo que, a nuestra perspectiva, se encuentra alineado a los fines resocializadores de la pena, al pretender que estas personas integren la fuerza laboral de la sociedad y dejen de recurrir al crimen como método para obtener recursos, en los casos que así haya sucedido. Esta misma regla señala que la formación en el trabajo que reciban los reclusos debe ser útil o productiva y añade que —dentro de las posibilidades— se les debe permitir elegir el tipo de trabajo que deseen. Complementando lo anterior, la regla 99 establece que, con el objetivo de que la preparación de los reclusos sea óptima para cuando obtengan la libertad, tanto la organización como los métodos de trabajo deben ser lo más parecidos posible a cómo estos se desarrollan en el exterior, agrega que «no se supeditará el interés de los reclusos y de su formación profesional al objetivo de lograr beneficios pecuniarios de una industria penitenciaria». Consideramos que este último extremo hace referencia a la prohibición para los Estados de aprovecharse del trabajo penitenciario para obtener ganancias, generando una industria penitenciaria lucrativa a costa de los trabajadores. Continúa la regla 100 recomendando que, en lo posible, el trabajo penitenciario sea gestionado directamente por el Estado y no por contratistas privados y, en caso suceda, siempre deberá desarrollarse bajo supervisión del personal penitenciario. De tal forma, el trabajo en favor de empresas o personas particulares no se encuentra prohibido por esta norma, lo cual consideramos adecuado, debido a que no existe incompatibilidad entre el ánimo de lucro de estos actores con el respeto de la dignidad de los trabajadores penitenciarios a través de condiciones laborales no explotadoras. Sin embargo, para evitar abusos es indispensable que la administración penitenciaria realice una supervisión rigurosa de dicha actividad, lo cual en la práctica demuestra no solo dificultades, sino incluso complicidad o aquiescencia del propio Estado al permitir ciertas condiciones laborales perjudiciales.

Las Reglas Mandela también establecen las condiciones mínimas de trabajo que deberán otorgarse a los trabajadores penitenciarios, las cuales, a nuestro parecer, constituyen verdaderos derechos laborales que el Estado está obligado a reconocer y proteger. Sobre esto, la referida

regla 100 indica que en caso el trabajo se realice en favor de empresas o personas particulares, estas deberán pagar el salario normal exigible por dicho trabajo, considerando el rendimiento de la persona privada de libertad; en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, la regla 101 determina que las precauciones deben ser las mismas que para las personas en libertad, incluyendo los casos de indemnización por accidente laboral; de conformidad con la regla 102, se debe respetar el número máximo de horas de trabajo por día y semana para los reclusos teniendo en cuenta los parámetros establecidos para trabajadores libres; mientras que la regla 103 dispone que el sistema de remuneración debe ser justo y que el monto total no puede ser destinado a cubrir los costos de la administración penitenciaria o el pago de la reparación civil, y es obligatorio que se les permita disponer de una parte para sus gastos personales, familiares, entre otros. Como se observa, existe una serie de condiciones laborales mínimas que los Estados deben respetar en el desarrollo del trabajo penitenciario, las cuales evitan situaciones de explotación o aprovechamiento indebido de la mano de obra de los reclusos; esto reivindica que las personas privadas de libertad no pierden su dignidad y los derechos derivados de ella, como puede ser el derecho al trabajo. Evidentemente, las limitaciones propias de la situación de reclusión, así como las carencias logísticas y administrativas de las prisiones pueden incidir en el disfrute pleno de estas condiciones laborales, no obstante, consideramos que es un deber del Estado buscar el cumplimiento y el respeto de estas en el mayor grado posible.

Respecto a esto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEAR) de la OIT evalúa periódicamente el cumplimiento de las medidas desarrolladas por los Estados para el cumplimiento de los compromisos derivados de los convenios internacionales que han suscrito, incluyendo el ya analizado Convenio n.º 29 sobre trabajo forzoso. De tal forma, la CEAR se ha pronunciado sobre el desarrollo del trabajo penitenciario en diversos países, resaltando el caso de Alemania en 2012, cuando instó al gobierno central y los Estados a que se exija el consentimiento por escrito de los reclusos para trabajar en favor de empresas privadas, sin mediar amenaza y que las condiciones de trabajo se asemejen a las de una relación laboral en libertad (OIT, 2012). En similar forma se pronunció sobre los casos de Hungría y Namibia, en

los cuales expresó la necesidad de que introduzcan leyes que requieran el consentimiento expreso, libre e informado de los reclusos cuando trabajen en favor de empresas y que las condiciones de trabajo sean parecidas a las de las personas libres (OIT, 2013, pp. 251, 281).

Finalmente, la OIT publicó en el 2007 un documento titulado «Erradicar el trabajo forzoso», correspondiente al Informe III (Parte 1B). Estudio general relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 n.º 29, y al Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 n.º 105, donde advierte, en su considerando 110, que el trabajo penitenciario realizado para compañías privadas es permitido siempre y cuando el trabajador haya expresado su consentimiento libremente y se ejerza en condiciones similares a las de los trabajadores libres, reafirma que esta última característica constituye el indicador más confiable para determinar la voluntariedad del trabajo. En ese sentido, recuerda que los factores claves a analizar son los niveles de salarios, seguridad social y seguridad ocupacional, y admite que pueden existir diferencias con los niveles de los trabajadores libres, salvo en materia de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, subraya que cada Estado tiene competencia para optar por implementar cárceles administradas por instituciones privadas, siempre y cuando se protejan, se garanticen y se cumplan las obligaciones establecidas en el Convenio. En ese sentido, teniendo en cuenta que la mano de obra dentro de las cárceles es cautiva y compite progresivamente de manera directa con las personas que trabajan en libertad, es necesario que el Estado la proteja y prevenga la generación de competencia desleal con el mercado laboral de personas libres (OIT, 2007, p. 70).

Finalmente, destaca que hay avances de ciertos países en cuanto al trabajo penitenciario, en los que se han adoptado medidas legislativas e implementación en la práctica que progresivamente aproximan las condiciones de los trabajadores penitenciarios a las de las personas libres, y solicita que más países adopten estas políticas (OIT, 2007, pp. 61, 116, 117, 122).

El trabajo en cárceles también ha sido abordado en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, aunque no se ha profundizado en su análisis. No obstante, destacamos, en primer lugar, la sentencia del caso *Montero Aranguren y otros (Retén de Catia)*

vs. Venezuela, del 5 de julio de 2006, en la cual la Corte señaló que el Estado debe asegurar que las condiciones en las que vivan los reclusos sean compatibles con su dignidad humana, de la cual se deriva la necesidad de implementar medidas de educación y laborales con la finalidad de conseguir su reforma y su readaptación social. Como segundo ejemplo contamos con la sentencia del 23 de noviembre de 2010 del caso Vélez Loor vs. Panamá, en el que se observa que las condiciones de hacinamiento verificadas en las prisiones obstaculizan el desarrollo de funciones esenciales, entre las que lista al trabajo realizado por los internos. Finalmente, en la sentencia del caso Pacheco Teruel y otros vs. Honduras, del 27 de abril de 2012, la Corte reafirma que el trabajo es una función esencial de los centros penitenciarios y los Estados deben procurar brindarlo a todas las personas privadas de libertad para su readaptación y su rehabilitación. En consecuencia, en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos se ha consagrado el derecho al trabajo de los internos, el cual se deriva de su dignidad como personas y es un elemento esencial de todo régimen penitenciario que busque su readaptación, su reeducación y su resocialización.

3. REGULACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO PENITENCIARIO

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

A diferencia de otros países como España o México², la Constitución Política de 1993 no contiene referencias expresas al trabajo penitenciario.

2 **Constitución Española de 1978. Artículo 25.- 2.** Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados. El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma gozará de los derechos fundamentales de este Capítulo, a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria.

En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 18. Solo por delito que merezca pena privativa de libertad habrá lugar a prisión preventiva. El sitio de esta será distinto del que se destinare para la extinción de las penas y estarán completamente

No obstante, consideramos que esta ausencia no es suficiente para negar que los reclusos tengan derecho al trabajo dentro de las cárceles, ya que su reconocimiento se desprende de la interpretación de otras disposiciones constitucionales sobre la dignidad, el derecho al trabajo y el régimen penitenciario, así como la concordancia con los contenidos de las normas internacionales anteriormente revisadas, para complementar la regulación de los derechos fundamentales. En esa línea, la eficacia directa de los derechos humanos implica que, aún cuando no existan leyes de desarrollo expreso de un derecho, basta con su reconocimiento en la Constitución o los instrumentos internacionales ratificados por el Estado para que estos sean de obligatoria protección y reconocimiento por todos sus poderes públicos, autoridades, grupos y personas (Nogueira, 2009, pp. 58, 72).

En principio, la consagración de la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y el Estado en el artículo 1 de la Constitución es el sustento fundamental del reconocimiento de sus derechos fundamentales debido a que estos se derivan de la dignidad con la que cuenta toda persona inherentemente por el hecho de serlo, sin importar su condición y sin admitir excepciones, incluso cuando se encuentren privadas de libertad.

Dentro de los derechos fundamentales de la persona que nuestra Constitución reconoce se encuentra, en el numeral 15 del artículo 2, el derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley. Luego, en su artículo 22, se caracteriza al trabajo como un deber y un derecho que es la base del bienestar social y un medio de realización de las personas, mientras que en el artículo 23, entre otros aspectos, se establece que «ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador» y que «nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento».

separados. El sistema penitenciario se organizará sobre la base del respeto a los derechos humanos, del trabajo, la capacitación para el mismo, la educación, la salud y el deporte como medios para lograr la reinserción del sentenciado a la sociedad y procurar que no vuelva a delinquir, observando los beneficios que para él prevé la ley. Las mujeres purgarán sus penas en lugares separados de los destinados a los hombres para tal efecto.

La remuneración equitativa y suficiente es un derecho del trabajador consagrado en el artículo 24, y se añade que esta busca procurar bienestar material y espiritual para la persona y su familia. Finalmente, los tres principios que regulan una relación laboral, de conformidad con el artículo 26, son la «igualdad de oportunidades sin discriminación; el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; y la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma».

Consideramos que el encarcelamiento por el cumplimiento de una pena privativa de libertad por la comisión de un delito no justifica el desconocimiento o la desprotección de estos derechos para los internos, puesto que no se ha establecido ninguna excepción en este supuesto. Asimismo, un elemento clave para el ejercicio del derecho al trabajo reconocido por nuestra Constitución es la voluntariedad, por lo que el constituyente optó por excluir la obligatoriedad del trabajo penitenciario a nivel constitucional, al no existir salvedad o mención alguna acerca de ello. Sobre esto, para Mir Puig (1985, p. 791) el trabajo penitenciario es esencialmente trabajo humano, ya que el delincuente es capaz de trabajar porque nunca pierde su condición natural de persona. De tal forma, cada persona, aún haya cometido delitos, tiene un derecho primario y superior «a conservar sus facultades y su capacidad de trabajo, sus aptitudes profesionales integradas por su habilidad, su entrenamiento y el conjunto de conocimientos logrados en una profesión» (Mir Puig, 1985, p. 791), lo cual integra los bienes morales que le pertenecen inherentemente, concluyendo que ni la sociedad ni el Estado tienen derecho a castigar por el solo hecho de castigar y se excederían los límites de la justicia si se priva al delincuente de su derecho al trabajo. Por lo tanto, el trabajo, sea realizado en libertad o en prisión, es inherente al ser humano y sus métodos evolucionan junto con la civilización, por lo que forma parte de la rutina dentro de la prisión, independientemente de las concepciones que se hayan generado de acuerdo con la época en la que se desarrolla (Suárez, 2022, p. 690).

Sobre la irrenunciabilidad de los derechos laborales, para que esta se configure es necesaria la concurrencia de tres elementos: la prescindencia unilateral por parte del trabajador de un derecho determinado a

través de un acto cierto, la manifestación de voluntad válida del trabajador y que tal derecho se encuentre consagrado en una norma obligatoria (Toyama, 2001, pp. 166-168). Cuando ello suceda, tal renuncia resulta inválida, ya que este principio prohíbe los actos de disposición de derechos establecidos en normas imperativas, como apunta Neves Mujica (2016, p. 131). Nos parece que, en el caso de los trabajadores penitenciarios, este principio es especialmente relevante puesto que la reclusión los convierte en mano de obra cautiva con una muy limitada oferta laboral, los sitúa en una posición de mayor vulnerabilidad que las personas libres y, por ende, mayores incentivos negativos y presiones para renunciar voluntariamente a sus derechos.

Por su parte, el artículo 139 de la Constitución consagra los principios de la administración de justicia, establece en su numeral 22 el principio según el cual «el régimen penitenciario tiene por objeto la reeducación, rehabilitación y reincorporación del penado a la sociedad». Sobre ello, estimamos que la calificación del trabajo como un medio de realización personal que genera bienestar social, del artículo 22 que se revisó anteriormente, tiene un impacto directo en la concepción imperante del trabajo penitenciario basada en el referido principio sobre el régimen penitenciario, ya que, a partir de tal calificación, este ya no podría ser entendido exclusivamente como un método o un tratamiento para la resocialización, sino que se deben ampliar sus finalidades para incluir al trabajo penitenciario como un fin en sí mismo, vinculado a la realización personal de los privados de libertad. En ese sentido, coincidimos con Mir Puig (1985) cuando indica que el trabajo penitenciario, cuando no es un elemento de tratamiento, debería equipararse mediante el derecho al trabajo, casi en su totalidad al trabajo en libertad, por lo que deja de ser un sustituto de penas o un elemento de su ejecución y pasa a ser integrante del trabajo en general y de la economía nacional (pp. 792-794).

Existen posturas aún más extremas que niegan de plano que el trabajo penitenciario pueda configurar un mecanismo de resocialización, como es la de Silva García (1999), para quien el estudio es más bien una forma de aprender un conocimiento y unas habilidades; mientras que el trabajo constituye un medio para procurarse el sustento material (p. 177).

De tal forma, el trabajo penitenciario no debería basarse en concepciones moralizantes que lo conciben como una actividad resocializadora dirigida a inculcar hábitos en el recluso, sino que debería asimilarse realmente al trabajo libre y como medio para evitar los efectos gravemente desocializadores de la prisión (Castro, 2009, p. 57). Asimismo, para Arriagada (2013), la rehabilitación se erige como una excusa que permite el aprovechamiento del Estado y las empresas de los reclusos, debido a que «el atractivo del negocio radicaría en la permanente disponibilidad, forzada docilidad y los bajos salarios a que se encuentra sujeta la población reclusa» (p. 234).

Si bien no compartimos plenamente esta postura, sí valoramos su aporte al desvincular al trabajo penitenciario con una única finalidad: la resocialización o readaptación, admitiendo que es posible que exista trabajo penitenciario que no busque dicha finalidad y se desarrolle como un fin en sí mismo para la realización personal de los reclusos. Nuevamente coincidimos con Mir Puig (1985, pp. 792-794) cuando admite la posibilidad de que el trabajo penitenciario constituya un elemento de tratamiento al condenado, mas esto no significa que el derecho al trabajo se ha anulado o extinguido, sino que ha variado su finalidad o fundamento. Entonces, en los casos en que el trabajo penitenciario no sea desarrollado como una forma de tratamiento, debería equipararse lo más posible al trabajo realizado por personas libres a través de la protección del derecho al trabajo, lo que implica una transición del trabajo penitenciario entendido como sustituto de ciertas penas y elemento del tratamiento resocializador hacia el trabajo penitenciario como integrante del trabajo en general y de la economía.

3.2. CÓDIGO DE EJECUCIÓN PENAL Y SU REGLAMENTO

Nuestro vigente Código de Ejecución Penal (en adelante el CEP) fue aprobado mediante el Decreto Legislativo n.º 654³, del 2 de agosto de 1991, es decir, más de dos años antes de la vigencia de la Constitución Política de 1993, mientras que su reglamento vigente fue aprobado por Decreto Supremo n.º 015-2003-JUS, del 11 de septiembre de 2003.

3 Las referencias a este cuerpo normativo se harán en función de su Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo n.º 003-2021-JUS.

En concordancia con el principio 5 de los Principios básicos para el tratamiento de los reclusos y la Resolución de la Asamblea General de la ONU del 18 de diciembre de 2014 sobre los derechos humanos en la administración de justicia analizados anteriormente, así como la Regla Mandela 3, la cual indica que salvo la propia privación de la libertad y las medidas disciplinarias necesarias para mantener el orden, el sistema penitenciario no debe agravar los sufrimientos o las restricciones derivadas del encarcelamiento, el artículo V del Título Preliminar del CEP establece que «el régimen penitenciario se desarrolla respetando los derechos del interno no afectados por la condena». Esto es reforzado por el artículo 1 del CEP, concordado con los artículos 3 y 10 de su reglamento, según los cuales los derechos de los internos que no han sido restringidos por la ley o la sentencia mantienen su vigencia y es obligación del Estado respetarlos, mientras que la ejecución de la pena se desarrollará respetando los derechos fundamentales consagrados en los tratados internacionales, la Constitución y el ordenamiento jurídico. Finalmente, el artículo X del Título Preliminar del CEP determina que las disposiciones, las conclusiones y las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para la prevención del delito y tratamiento del delincuente deben ser acogidas por el sistema penitenciario.

De la revisión de estas disposiciones generales se podría concluir que la regulación del sistema penitenciario en el Perú se encuentra plenamente adecuada y concordada con los instrumentos normativos que se revisaron con anterioridad, puesto que se reafirma la dignidad de las personas y sus derechos como límite del régimen y tratamiento penitenciarios, el reconocimiento y la protección de los derechos fundamentales que no hayan sido afectados por la ley, la sentencia o las propias condiciones de encarcelamiento, así como expresamente se establece la aplicación de los tratados sobre derechos humanos e incluso instrumentos de *soft law* como las disposiciones de la ONU. En tal sentido, sobre la base de las disposiciones analizadas podemos afirmar que los internos cuentan con derecho al trabajo, el cual debe ser protegido y garantizado por el Estado, dentro de las limitaciones razonables que presenta la reclusión. No obstante, es en la regulación específica del trabajo penitenciario en la cual comienzan a surgir diversos problemas y contradicciones, las cuales veremos a continuación.

Como primer aspecto problemático, advertimos que el artículo 73 del CEP establece que el trabajo es un derecho y un deber del interno. Esta disposición, por sí sola, es inocua, ya que repite lo indicado en el artículo 22 de la Constitución, por lo que la caracterización del trabajo como un deber no se equipara a la de una obligación, al estar referida a un deber cívico, moral o social. No obstante, la última disposición de la norma indica que «el trabajo que realicen los internos procesados tiene carácter voluntario». De tal forma, mediante una interpretación al contrario de tal disposición, se podría concluir que el trabajo que realicen los internos condenados tiene carácter obligatorio. Si bien la omisión de reafirmar la voluntariedad del trabajo que realice cualquier interno, sea procesado o condenado, parece ser intencional para abrir la posibilidad de que los últimos puedan ser obligados a trabajar, consideramos que tal interpretación solo podría ser válidamente invocada para justificar el deber u obligación que tienen los internos condenados de colaborar con la administración penitenciaria en la realización de tareas de mantenimiento o soporte, como puede ser la limpieza de los ambientes, el orden de estos o la preparación de alimentos, lo cual no configura propiamente un supuesto de trabajo penitenciario. Sin embargo, los internos procesados también tendrían estos deberes y obligaciones, por lo que la distinción que hace la norma es deficiente y genera dudas sobre su aplicación. En todo caso, basándose en las disposiciones generales del propio CEP y su reglamento y su concordancia con la Constitución y los instrumentos internacionales, el trabajo penitenciario no puede ser obligatorio en ningún caso, y resulta infeliz la redacción de esta norma.

No obstante, en el artículo 104 del reglamento se disipa esta duda, ya que se señala expresamente que el trabajo dentro de las cárceles es obligatorio para las personas condenadas como medio terapéutico con la finalidad de su resocialización, y se reafirma que los procesados pueden trabajar voluntariamente. De forma paradójica, los numerales 104.1, 104.2 y 104.3 de dicho artículo indican que el trabajo penitenciario no debe tener carácter aflictivo, no se debe aplicar como medida disciplinaria y no puede atentar a la dignidad del interno. Sobre este punto, estimamos que la concepción exclusiva del trabajo penitenciario como método de tratamiento ha justificado su obligatoriedad, al tornarse como objetivo la resocialización de las personas condenadas. En ese sentido, tal

obligatoriedad constituye un rezago de la concepción de este trabajo como afflictivo o correctivo, la cual ya ha sido superada en muchos países que entienden el tratamiento como un derecho y no como una obligación dado que una condición esencial de este es su acceso voluntario, que se funda en el respeto de los derechos de la persona (Mir Puig, 1985, pp. 796-797).

Seguidamente, en el artículo 74 del CEP, el cual se titula regulación del trabajo penitenciario, se indica expresamente que «la organización del trabajo penitenciario, sus métodos, horarios, medidas preventivas, de higiene y seguridad, se regulan por el Reglamento y por la legislación del trabajo, en cuanto esta sea aplicable». Al respecto, las disposiciones del derecho laboral no son en principio aplicables al trabajo penitenciario, y existe una suerte de aplicación supletoria solo cuando el Reglamento del CEP así lo determine. Esto se torna en un problema cuando las disposiciones del régimen penitenciario no reconocen derechos fundamentales laborales u ofrecen una protección atenuada y no alineada a los estándares internacionales y constitucionales revisados. Creemos que las condiciones especiales de la reclusión pueden justificar cierto grado de flexibilización en el ejercicio de algunos derechos laborales dentro de las prisiones, pero ello no puede ser motivo para el desconocimiento o la desprotección de derechos fundamentales y la creación de un régimen laboral paralelo sin las debidas garantías debido a que, como apunta Castello (2008), la vigencia de estos derechos no está sujeta a una circunstancia o un momento determinados, ni tampoco al avance económico, político, social o cultural de los Estados, sino únicamente a dos factores concurrentes: que el trabajo sea realizado libremente y que exista una relación de dependencia (p. 45).

A nuestro parecer, la disposición más importante de la regulación del trabajo penitenciario en nuestro país se encuentra en el artículo 105 del Reglamento del CEP, en donde se determina expresamente que «el trabajo penitenciario no genera vínculo ni relación laboral algunos». Mediante este decreto supremo, el cual ostenta menor rango que el CEP, la Constitución, los instrumentos y los estándares revisados, el Estado niega la posibilidad de que a través del trabajo penitenciario se genere una relación laboral y el consiguiente reconocimiento de los derechos

propios y sus mecanismos de protección. Asimismo, considerando que el trabajo penitenciario prestado por cuenta ajena en favor de personas o empresas presenta las características de trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado, se encuentra protegido por el derecho al trabajo (Neves, 2016, p. 9), tal disposición contradice directamente el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo n.º 003-97-TR, que establece como elementos esenciales de una relación de trabajo la prestación personal de servicios remunerados y subordinados.

Sobre este punto, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), publicó el 15 de junio de 2006 su Recomendación n.º 198, Recomendación sobre la relación de trabajo, en la cual invoca a los Estados miembros a considerar definir en su normativa u otros medios la identificación de indicios específicos que posibiliten establecer la existencia de una relación laboral, entre los cuales propone, por un lado, el desarrollo del trabajo a partir de las indicaciones, las instrucciones y bajo el control de un tercero; que el trabajo integra al trabajador en la estructura organizacional de la empresa; que su desarrollo beneficia de forma exclusiva o principalmente a otra persona; que se trata de una prestación personal del trabajador en un horario establecido o en un lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que exista cierta continuidad o duración en su desarrollo que requiera la disponibilidad del trabajador y que el empleador o persona que solicita el trabajo brinde materiales, herramientas y maquinarias al trabajador para su realización. Por otro lado, verificar el pago de una remuneración o salario, que tal pago signifique la principal o exclusiva fuente de ingresos del trabajador, que se incluyan pagos como alimentación, vivienda, transporte u otros, que el trabajador goce de descanso semanal y vacaciones anuales como derechos, que el empleador o persona que requiera el trabajo costee los viajes que realice el trabajador para cumplir con su trabajo y la no existencia de riesgos financieros para el trabajo (apartado 13).

Por lo tanto, ante la verificación de estos elementos en el trabajo realizado dentro de las cárceles, se debe aplicar el principio de primacía de la realidad, según el cual lo primordial es la naturaleza de la relación por sobre su denominación (Neves, 2016, p. 29). En consecuencia, la

norma comentada niega la naturaleza de la relación laboral que se genera en el trabajo penitenciario por cuenta ajena, sin admitir excepciones y excluyendo la aplicación del derecho laboral en este ámbito, lo que genera una situación de desprotección y riesgo de abuso en contra de los reclusos.

3.3. PROGRAMA CÁRCELES PRODUCTIVAS

En enero de 2017 se publicó el Decreto Legislativo n.º 1343, decreto legislativo que fortalece la promoción e implementación de las «Cárceles Productivas» (DL 1343), mientras que su reglamento fue publicado en diciembre del mismo año. De tal forma, el artículo 1 del DL 1343 establece como su 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». En esa línea, el primer fin pretendido por dicha norma, fijado en su artículo 3, es el de «cumplir con el propósito de la pena a través de la realización de actividades productivas para coadyuvar a la resocialización del condenado, mediante su capacitación en diversas actividades laborales».

Asimismo, dentro de los principios que rigen las actividades productivas dentro de las cárceles consagrados en el artículo 4 del reglamento, encontramos los de resocialización, según el cual la reeducación, la rehabilitación y la reincorporación del condenado son el objeto del régimen penitenciario y el de retribución a la sociedad que indica que «el trabajo penitenciario es un medio que contribuye a mitigar el daño social causado por el delito cometido».

Por su parte, también podemos encontrar dentro de las finalidades establecidas en el artículo 3 del DL 1343 la de incentivar que los reclusos produzcan recursos económicos para mantener las obligaciones de su economía familiar, pagar la reparación civil que adeuden, así como generar un fondo o capital para atender los gastos en los que incurran durante su encarcelamiento y luego de su salida del establecimiento penitenciario.

También encontramos dentro de los principios consagrados en el artículo 4 del reglamento el de contribución a la reinserción, según el cual el Estado debe generar condiciones adecuadas para que las personas

privadas de libertad desarrollen actividades productivas que les generen recursos económicos para atender sus necesidades propias y las de su familia, así como colaboren con su reinserción en la actividad laboral del país, las cuales estimamos se encuentran alineadas a una concepción del trabajo penitenciario no exclusivamente ligada al tratamiento, sino como un medio de realización personal y fin en sí mismo, destinado a la generación de recursos para atender sus necesidades y sus obligaciones.

No obstante, a través de disposiciones posteriores, como el artículo 5 del DL 1343, y el artículo 13 de su reglamento, que indican que el trabajo es parte del tratamiento penitenciario y tiene la finalidad de asegurar la inserción sociolaboral de los internos, así como la disminución de los factores del riesgo criminógeno con la finalidad de reeducarlos, rehabilitarlos y reincorporarlos a la sociedad, y evitar la reincidencia en el delito, se consolida la noción del trabajo penitenciario como una forma de tratamiento resocializador, en concordancia con el CEP y su reglamento.

Desde nuestra perspectiva, no ampliar el concepto del trabajo penitenciario más allá del tratamiento resocializador lleva a justificar el desconocimiento de su naturaleza como trabajo protegido por el derecho laboral, aún cuando este cumpla con los elementos esenciales de una relación de trabajo, debido a que el tratamiento se entiende como un procedimiento de mejora de la situación del recluso para el cual el Estado invierte recursos, tiempo y logística sin buscar ninguna ganancia o beneficio económico por el desarrollo de tales actividades, en cuyo caso la obtención de un salario, descanso y otros derechos es accesoria o entendida como una liberalidad adicional y no propiamente como derechos exigibles cuyo respeto vincule al empleador.

Sobre lo anterior, de conformidad con los artículos 22 y 23 del DL 1343, el Programa Cárceles Productivas busca que las personas naturales o jurídicas de derecho privado se involucren en el trabajo penitenciario, mediante los llamados talleres productivos, cuya administración se realiza por el sector privado bajo la supervisión del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) dentro de los establecimientos penitenciarios o de medio libre donde se realizan actividades productivas o de servicios que contribuyan a la reinserción laboral de la población penitenciaria. En tal

sentido, salvo las actividades y los gastos de las gestiones administrativas y de supervisión de los talleres productivos que deberá asumir, el INPE traslada a las empresas y las personas los costos de implementación, operación, logística, mantenimiento, entre otros, necesarios para el desarrollo de dichos talleres, a cambio del beneficio económico que estos pueden generar.

Por lo tanto, si el tratamiento penitenciario a través del trabajo consiste en la capacitación y la generación de habilidades y conocimientos de los reclusos, así como la aplicación y el perfeccionamiento de estos para la producción de bienes y servicios, a través del Programa Cárceres Productivas el Estado ya no interviene directamente en la gestión y el desarrollo de tales actividades, es decir, no se encarga directamente del tratamiento. En consecuencia, considerando que en estos casos dichas actividades sí se traducen en la obtención de un beneficio económico para los empleadores, estimamos que no deben ser entendidas exclusivamente como un método de tratamiento sino, principalmente, como una actividad productiva como cualquier otra que desarrollan las personas en libertad, la cual, a su vez, puede constituir un tratamiento resocializador.

Sin embargo, así como el artículo 105 del Reglamento del CEP, en el artículo 28 del DL 1343 se indica expresamente que «los contratos de capacitación para el trabajo generan exclusivamente los derechos y obligaciones que este Decreto Legislativo atribuye a las partes que lo celebran. No originan vínculo laboral». En esa línea, el artículo 29 de su reglamento indica debido a que la subvención económica que recibe la población penitenciaria no tiene carácter remunerativo, no está sujeta a retención a cargo del beneficiario, no pago o cargo que corresponda a la empresa por aportación o contribución al Seguro Social de Salud del Perú (EsSalud, Senati, entre otros).

A través de estas disposiciones, se excluye al trabajo penitenciario del ámbito de protección del derecho al trabajo, negando el vínculo laboral que se genera y desconociendo el principio de primacía de la realidad, que se enfoca en la verificación de los requisitos esenciales de la relación de trabajo para determinar su naturaleza. Asimismo, dentro de la relación laboral los reclusos solo gozarán de los derechos que el DL 1343 les reconoce, que son cualitativa y cuantitativamente menores

a los reconocidos en la legislación laboral general. Contrariamente a ello, para Cervelló Donderis (2016, p. 154) el condenado a prisión goza de los mismos derechos fundamentales que cualquier persona en libertad con las excepciones determinadas en la norma constitucional, además de los derechos penitenciarios que ostentan los reclusos. Aunque este planteamiento parezca maximalista, coincidimos con él, ya que la privación de libertad por sí sola implica una inmensa afectación del goce y el ejercicio pleno de diversos derechos fundamentales, por lo que no se propone que los reclusos ostenten más derechos que las personas en libertad, sino que el encarcelamiento no sirva como justificación para suprimir o minimizar los derechos que no han sido suspendidos por la condena y que estos puedan ejercerse en el mayor grado posible, en el marco de las limitaciones concretas de la reclusión.

Como nota final, resulta relevante mencionar la sentencia del Tribunal Constitucional, de 14 de junio de 2020, recaída en el Expediente n.º 05436-2014-PHC/TC, en la que se analizó la situación de las cárceles en el Perú respecto a las condiciones de vida y los derechos fundamentales de las personas privadas de libertad y se declaró la existencia de un estado de cosas inconstitucional relacionado con el continuo y grave hacinamiento en las cárceles del país, así como las inmensas limitaciones de su infraestructura, instalaciones sanitarias, de salud, seguridad, entre otras.

En los considerandos 91 y 92 de dicha sentencia, el Tribunal afirma que es indispensable que el Estado peruano garantice un trato digno a las personas privadas de libertad dentro de los establecimientos penitenciarios del país, que se hará efectivo mediante el cumplimiento de los estándares internacionales como las Reglas Mandela, los Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas, entre otros, cuya implementación debe efectuarse de manera razonable y progresiva atendiendo a la realidad del sistema penitenciario de nuestro país sin desvirtuar, desconocer o renunciar a los fines y los propósitos de tales instrumentos jurídicos. En consecuencia, desde nuestra perspectiva, el Tribunal Constitucional ha determinado que los instrumentos internacionales mencionados no se deben considerar meras declaraciones de buenas intenciones u objetivos utópicos, sino que constituyen verdaderos estándares cuyo cumplimiento vincula al Estado,

adecua la interpretación y la aplicación de su normativa interna y delinea la formulación de las políticas públicas y las estrategias para su efectiva realización.

4. CONCLUSIONES

1. La concepción clásica del trabajo penitenciario como un castigo o una forma de retribución a la sociedad ha evolucionado hacia considerarlo como un método de tratamiento de resocialización, en concordancia con los fines de readaptación y reforma social del régimen penitenciario consagrados en los instrumentos internacionales.
2. El derecho al trabajo es reconocido como un derecho humano universal e inalienable derivado de la dignidad humana en los instrumentos internacionales analizados, cuya vigencia, goce y ejercicio no se encuentran condicionados a la situación o circunstancia en la que se encuentre su titular, incluida la reclusión en un establecimiento penitenciario. En tal sentido, las limitaciones y las carencias propias de la situación de encarcelamiento no son justificación para que el Estado no cumpla con reconocer y proteger el conjunto de derechos y condiciones laborales mínimas en favor de los trabajadores penitenciarios consagrados en los estándares internacionales.
3. La voluntariedad de la relación de trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos laborales se encuentran reconocidas por la Constitución sin admitir excepción alguna, por lo que son aplicables al trabajo penitenciario, el cual no puede ser obligatorio ni menoscabar los derechos laborales fundamentales. No obstante, la concepción del trabajo penitenciario exclusivamente como un tratamiento ha servido de justificación para su obligatoriedad o el desconocimiento del vínculo laboral generado. Por ello, es necesario ampliar su concepto admitiendo la posibilidad de que exista trabajo penitenciario como medio de realización personal y un fin en sí mismo, el cual es equiparable al trabajo realizado en libertad y forma parte de la economía nacional.
4. El Estado promueve el involucramiento de las empresas privadas en el trabajo penitenciario, son estas las que entablan una relación directa con los trabajadores, en la cual se genera un vínculo laboral cuando se

verifican los elementos esenciales de prestación personal de servicios, remunerados y subordinados. Sin embargo, las condiciones especiales de la reclusión pueden justificar cierto grado de flexibilización en el ejercicio de algunos derechos laborales dentro de las prisiones, pero ello no puede ser motivo para el desconocimiento o la desprotección de derechos fundamentales y la generación de un régimen laboral paralelo sin las debidas garantías.

5. Tanto el Reglamento del Código de Ejecución Penal como el Decreto Legislativo n.º 1343 contienen disposiciones que niegan la generación de un vínculo laboral en el desarrollo del trabajo penitenciario y desconocen el principio de primacía de la realidad, que se enfoca en la verificación de los requisitos esenciales de la relación de trabajo para determinar su naturaleza.
6. El Tribunal Constitucional ha reafirmado que los estándares internacionales de *soft law* sobre el régimen penitenciario como las Reglas Mandela o los Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas constituyen estándares cuyo cumplimiento vincula al Estado, quien debe adecuarlos de forma progresiva y razonable de acuerdo con la realidad del sistema penitenciario y sin desnaturalizar sus finalidades y su espíritu.

REFERENCIAS

- Arriagada, I. (2013). Cárceles privadas: la superación del debate costo-beneficio. *Política Criminal*, 8(15), 210-248. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-33992013000100006&script=sci_arttext&tlng=en
- Berdugo, I. y Zúñiga, L. (2001). *Manual de derecho penitenciario*. Cólex.
- Castello, A. (2008). Vigencia y alcance del Principio de irrenunciabilidad. *Derecho & Sociedad*, (30), 44-58. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7792843.pdf>
- Castro, N. J. (2009). *Realidad penitenciaria y derechos humanos: penal de Lurigancho (Perú)* [Tesis de maestría, Universidad Internacional de Andalucía]. <http://dspace.unia.es/handle/10334/87>
- Cervelló, V. (2016). *Derecho penitenciario* (4.ª ed.). Tirant lo Blanch.

- Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) (2006). *Caso Montero Aranguren y otros (Retén de Catia) vs. Venezuela. Sentencia de 5 de julio de 2006 (Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas)*. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_150_esp.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) (2010). *Caso Vélez Loo vs. Panamá. Sentencia de 23 de noviembre de 2010 (Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas)*. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_218_esp2.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) (2012). *Caso Pacheco Teruel y otros vs. Honduras. Sentencia de 27 de abril de 2012 (Fondo, reparaciones y costas)*. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_241_esp.pdf
- Mir Puig, C. (1985). La prisión abierta. *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, 38, 767-806. https://www.boe.es/biblioteca_juridical/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-P-1985-30076700806
- Neves Mujica, J. (2016). *Introducción al derecho del trabajo*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- Nogueira, H. (2009). *La interpretación constitucional de los derechos humanos*. Ediciones Legales.
- Oficina de las Naciones Unidas contra las Drogas y el Delito (2013). *Guía de introducción a la prevención de la reincidencia y la reintegración social de delincuentes*. https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/UNODC_SocialReintegration_ESP_LR_final_online_version.pdf
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (1999). *Derechos humanos y práctica penitenciaria: Manual de capacitación en derechos humanos para funcionarios penitenciarios*. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/25427.pdf>
- Organización de los Estados Americanos (OEA) (2008). *Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas*. <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/PrincipiosPPL.asp#:~:text=Las%20personas%20privadas%20de%20libertad%20tendr%C3%A1n%20derecho%20a%20la%20libertad,p%C3%BAblicas%2C%20y%20para%20preservar%20el>

- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1992). *Observación General n.º 21*. <http://hrlibrary.umn.edu/hrcommittee/Sgencom21.html#:~:text=Las%20personas%20privadas%20de%20libertad%20gozan%20de%20todos%20los%20derechos,inevitables%20en%20condiciones%20de%20reclusi%C3%B3n.&text=Tratar%20a%20toda%20persona%20privada,norma%20fundamental%20de%20aplicaci%C3%B3n%20universal>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2014). *Resolución aprobada por la Asamblea General el 18 de diciembre de 2014 [sobre la base del informe de la Tercera Comisión (A/69/488/Add.2 y Corr.1)] 69/172. Los derechos humanos en la administración de justicia*. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1930). *Convenio n.º 29, sobre el trabajo forzoso*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1957). *Convenio n.º 105, sobre la abolición del trabajo forzoso*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2006). *Recomendación n.º 198, Recomendación sobre la relación de trabajo*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007). *Erradicar el trabajo forzoso. Informe III (Parte 1B). Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)*. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-iii-1b.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012). *Observación (CEACR). Adopción: 2011, Publicación 101.ª reunión CIT*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2698125
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*

(artículos 19, 22 y 35 de la Constitución). Tercer punto del orden del día: *Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones. Informe III (Parte 1A). Informe general y observaciones referidas a ciertos países.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_343026.pdf

- Silva, G. (1999). Ideologías punitivas y tratamiento penitenciario en la justicia. *Revista Derecho del Estado*, (7), 173-189. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derest/article/view/926>
- Suárez, J. (2022). El trabajo en el medio penitenciario. En J. León Alopont (dir.), *Guía práctica de derecho penitenciario* (pp. 689-715). Wolters Kluwer.
- Toyama, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *Ius et Veritas*, 11(22), 164-179. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15997>
- Tribunal Constitucional del Perú (2020). *Expediente n.º 05436-2014-PHC/TC*. Lima: 26 de mayo de 2020. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/05436-2014-HC.pdf>