



**Diagnóstico y Propuesta de Plan Estratégico para el Esquema de
Cárceles Productivas Peruanas**

**Tesis presentada en satisfacción parcial de los requerimientos para obtener
el grado de Magíster en Finanzas y Derecho Corporativo
por:**

Kathleen Lisbeth Cueva Mori
Rosa María Heraud Yarlequé
Antonio Augusto Lazarte Salazar
Santiago Ismael Rojas Meneses

Programa de la Maestría en Finanzas y Derecho Corporativo

Lima, 3 de Marzo del 2020

Esta tesis

**Diagnóstico y Propuesta de Plan Estratégico para el Esquema de
Cárceles Productivas Peruanas**

ha sido aprobada.

.....
PAULO CESAR COMITRE BERRY (Jurado)

.....
OMAR DARIO GUTIERREZ OCHOA (Jurado)

.....
RENE HELBERT CORNEJO DIAZ (Asesor)

Universidad ESAN
2020

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres, José y Pety quienes durante toda mi vida solamente me han mostrado su amor y apoyo incondicional, pero sobre todo me enseñaron a perseverar y perseguir mis objetivos.

A mi amado esposo Román, quien me alentó, apoyó y me tuvo mucha paciencia a lo largo de esta etapa. Los amo infinitamente que incluso las palabras no logran describirlo. Gracias.

Kathleen Lisbeth Cueva Mori

A mis padres José Luis Heraud Larrañaga y Rosa Amelia Yarlequé Marky de Heraud quienes me impulsan en el camino del conocimiento.

A mi esposo y a mis hijos Alessandra y Sergio quienes me motivan a seguir avanzando día a día.

Rosa María Heraud Yarlequé

A mi esposa e hijo, Adriana y Matías, por su amor y apoyo incondicional.

Antonio Augusto Lazarte Salazar

A mi esposa Reyna por su amor y apoyo incondicional.

A mis hijos Adriana y Diego Alonso por su comprensión y paciencia.

Santiago Ismael Rojas Meneses

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Problemática del sector penitenciario.....	1
1.2. Cárceles productivas.....	2
CAPÍTULO II. CONSIDERACIONES GENERALES Y MARCO METODOLÓGICO	4
2.1. Objetivos de la tesis.....	4
2.1.1. <i>Objetivo general</i>	4
2.1.2. <i>Objetivos específicos</i>	4
2.2. Alcances.....	4
2.3. Justificación.....	4
2.4. Contribución.....	6
2.5. Descripción de la metodología.....	6
2.5.1 <i>Fuentes primarias</i>	6
2.5.2. <i>Fuentes secundarias</i>	7
2.5.3. <i>Tipo de análisis</i>	8
CAPÍTULO III. EL SISTEMA PENITENCIARIO PERUANO	10
3.1. Sistema Penitenciario: Contexto Actual.....	10
3.1.1. <i>Marco Normativo y funciones del INPE</i>	18
3.2. Cárceles Productivas en el Perú.....	24
3.2.1. <i>Marco Normativo</i>	24
3.2.2. <i>Modelo de gestión</i>	25
3.3. Intento fallido de entrega en concesión de un establecimiento penitenciario en Huaral.....	36
CAPÍTULO IV. CARCELES PRODUCTIVAS EN EL DERECHO COMPARADO	40
4.1. Análisis comparado de legislación y modelos de gestión.....	40
4.1.1. <i>Uruguay</i>	40
4.1.2. <i>España</i>	49
4.1.3. <i>Chile</i>	55
4.1.4. <i>Colombia</i>	57
4.2. Factores críticos identificados.....	62
CAPÍTULO V. ANÁLISIS ESTRATÉGICO	66
5.1. Análisis estratégico.....	68
5.1.1. <i>Misión y visión</i>	68
5.1.2. <i>Análisis del entorno indirecto</i>	70
5.1.3. <i>Análisis del entorno externo</i>	72

5.1.4. Oportunidades y amenazas.....	73
5.1.5. Análisis interno.....	73
5.1.6. Fortalezas y debilidades.....	79
5.1.7. Matriz FODA.....	81
5.1.8. Objetivos estratégicos.....	82
CAPÍTULO VI. PROPUESTA DE IMPLANTACIÓN.....	84
6.1. Descripción de la propuesta de implantación.....	84
6.1.1. Proceso de selección de las empresas que participan del programa ...	84
6.1.2. Financiamiento y retribución.....	84
6.1.3. Obligaciones de la empresa.....	85
6.1.4. Proceso de selección de los internos.....	86
6.1.5. Forma de pago.....	86
6.1.6. Beneficios de salud	87
6.1.7. Obligaciones de la entidad pública	87
6.2. Viabilidad económico-financiera.....	87
6.3. Modificaciones al marco legal actual.....	93
6.3.1. Cambios normativos tributarios.....	93
6.3.2. Cambios normativos laborales	97
CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES.....	100
ANEXO I. ENTREVISTAS.....	102
BIBLIOGRAFÍA.....	153

LISTA DE FIGURAS

3.1. Situación actual del sistema penitenciario.....	12
3.2. Evolución de la población penitenciaria.....	13
3.3. Población según delito.....	16
3.4. Población por rangos de edades.....	17
3.5. Población por nivel de educación.....	18
3.6. Recaudación del INPE (millones de soles)	31

LISTA DE TABLAS

3.1. Clasificación de los establecimientos penitenciarios por capacidad de albergue.....	13
3.2. Clasificación de los establecimientos penitenciarios por población real....	14
3.3. Población real versus capacidad de albergue por regiones.....	15
3.4. Número de internos primarios y reingresantes.....	17
3.5. Derechos que se Suspenden por Sentencia con Pena Privativa de Libertad.	19
3.6. Derechos que pueden ser Suspendidos: Inhabilitación según Sentencia....	20
3.7. Número de internos que trabajan para empresas privadas según la actividad	26
3.8. Evolución de convenios firmados por oficinas regionales.....	27
6.1. Aportes de capital.....	89
6.2. Recursos humanos.....	89
6.3. Detalle de precios y costos por producto.....	90
6.4. Cálculo de los ingresos.....	90
6.5. Estado de resultados.....	91
6.6. Flujo de caja.....	92
6.7. Cálculo de VAN y TIR.....	92
6.8. Análisis de sensibilidad.....	93
6.9. Concepto de costos laborales en Perú comparativo por régimen.....	99
6.10 Costos laborales mensual en Perú comparativo por régimen.....	99

KATHLEEN LISBETH CUEVA MORI

EXPERIENCIA PROFESIONAL

ESTUDIO MORENO & PEREZ ABOGADOS Y CONTADORES

Persona Jurídica, constituida bajo la forma de una Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada, dedicada, entre otras actividades, a la asesoría jurídica y/o patrocinio en procedimientos administrativos y procesos judiciales sobre materia contable y/o legal. Empresa con una cartera de clientes del sector privado y público vinculadas al sector energía.

Supervisora – Categoría S3A

Feb. 2018 – Dic. 2018

- Ejecución de servicios para la División de Supervisión Regional, referido a la supervisión y fiscalización de las obligaciones en las actividades reguladas para la industria de gas natural (Viabilidad, Habilitación, Mecanismo de Promoción, Denuncias, Reclamos, Medios de Atención y Programa Educativo).
- Análisis legal y elaboración de proyectos de informes de instrucción de procedimiento administrativo sancionador.
- Elaboración de oficios, mandatos, informes de contenido legal sobre actividades de comercialización de gas natural.
- Interpretación y aplicación de la normativa sectorial de transporte y distribución de gas natural para las distintas solicitudes presentadas por las empresas de hidrocarburos.

ESTUDIO LAZARO, ABOGADOS & CONSULTORES

Empresa dedicada a brindar servicios de asesoría jurídica, dedicada a asesorar a sus clientes en temas administrativos y comerciales ante diferentes entidades del estado y a empresas del sector privado enfocada en ayudar a sus clientes de manera efectiva y personalizada.

Abogada

Oct. 2015 – Ene. 2018

- Participación en la elaboración y sustentación de informes respecto a materias administrativas y comerciales.
- Participación en la realización de asesorías jurídicas a diversas empresas en temas comerciales.
- Realización de actas de Juntas Generales de Accionistas, Juntas Anuales, procesos de creación de empresas, fusión, escisión, etc.
- Absolución de consultas legales y coordinación directa con los clientes con la finalidad de brindarle al cliente un servicio personalizado y de acuerdo con el tenor de las consultas realizadas.

- Conocimiento de los procedimientos que son estipulados por las municipalidades y entidades del estado.

MARTÍNEZ DÍAZ & ASOCIADOS

Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada dedicada a actividades de asesoría jurídica en el sector energía, absolviendo consultas legales relacionadas al sector, específicamente del marco normativo que la regula y de potenciales proyectos de inversión analizando de manera extensa sus alcances en diferentes sectores.

Consultora Legal

Ago. 2014 – Sep. 2015

- Cargo de Consultora, prestando servicios de asesoría jurídica en el sector de energía, específicamente en el sub sector de hidrocarburos
- Cartera de clientes conformada por las principales empresas del sector energía e instituciones del estado que participan en el sector (PERUPETRO, OSINERGMIN, etc.)
- Participación en la elaboración y análisis de proyectos normativos, informes, absolución de consultas, etc.
- Participación en la realización de asesorías jurídicas a diversas empresas en temas de Hidrocarburos, Electricidad y en temas relacionados a la gestión ambiental respecto a proyectos llevados a cabo en el sector de energía.
- Gestión de la documentación legal necesaria derivada de las consultas realizadas por nuestros clientes con el fin de orientarlos de manera más personalizadas en los diferentes procedimientos para la obtención de permisos, autorizaciones, licencias necesarias para poder viabilizar sus proyectos de inversión.

OSINERGMIN

Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería

Institución pública de personería jurídica de derecho público interno, con autonomía funcional, técnica, administrativa, económica y financiera. Se encuentra encargada de regular y supervisar que las empresas del sector eléctrico, hidrocarburos y minero cumplan las disposiciones legales de las actividades que desarrollan. Tiene como fin el contribuir con el desarrollo energético del país y la protección de los intereses de la población.

Practicante Profesional. – Gerencia de Fiscalización de Gas Natural – Área Legal (ALGN)

Jun. 2013 – Jun. 2014

- Participación en el Área Normativa de la Gerencia de Fiscalización de Gas Natural
- Participación en la elaboración de proyectos normativos
- Participación en la elaboración y coordinación de convenios institucionales con diferentes instituciones del estado en aras de fomentar el cumplimiento con la política energética que el gobierno establece cada año.
- Absolución de consultas legales para una adecuada, oportuna y eficaz respuesta ante los alcances de las normas emitidas por el sector.
- Emitir opinión legal, cuando el caso lo requiera, sobre los expedientes administrativos del área.

- Coordinar con las distintas áreas de la entidad con el fin de atender las consultas y solicitudes de las empresas y autoridades del país dentro de los plazos establecidos en la normativa del sector.
- Gestión de la documentación legal necesaria.
- Capacitaciones:
 - II Congreso Internacional del Gas Natural “Micro Gas Natural Licuado: Masificación con Inclusión Social”
 - Taller “Interpretación y Aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”
 - Taller “El ABC de Peligros, Riesgos y Controles”
 - Taller “Cultura de Prevención y Autocuidado”

FORMACIÓN PROFESIONAL

Maestría en Finanzas y Derecho Corporativo 2017 - 2019
Esan

Titulada en Derecho 2016
Pontificia Universidad Católica del Perú

Bachiller en Derecho 2005 - 2012
Pontificia Universidad Católica del Perú

OTROS CONOCIMIENTOS

- Idioma Inglés Avanzado
- Idioma Francés Intermedio

ROSA MARIA HERAUD YARLEQUE

Magister en Finanzas y Derecho Corporativo por la Universidad ESAN así como estudios de Post Grado en Administración de Empresas por la misma casa de estudios. Abogada por la Universidad de Lima con más de 15 años de experiencia liderando el área legal de empresas del sector educación, metalmecánico, pesquero y textil. Cualidades para trabajar en equipo e interactuar a todo nivel. Nivel avanzado de inglés.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

ESTUDIO NOVOA & ABOGADOS

Estudio externo del BCP y Banco Santander

Abogada Área Contractual

2019- ACTUAL

Elaboración de Contratos solicitados por Banco Santander y al BCP para garantizar las operaciones de endeudamiento de los clientes de las referidas instituciones financieras.

UHY BLANCAS SANDOVAL Y ASOCIADOS

2015- ACTUAL

Abogada del Área Contractual y Corporativa.

Responsable de la negociación, elaboración y revisión de diversos contratos con clientes.

GRUPO SARFATY

Conformado por las empresas Negociación Lanera del Perú S.A., Productos del Sur S.A., Sacos del Sur S.A. en Liquidación y Manufacturas del Sur S.A. en Liquidación y Comercio y Servicios de la Selva.

Asesora Legal

2011-2013

- Asesoramiento legal en el proceso de venta de los activos de todas las compañías del grupo.
- Lideré los procesos legales destinados a liquidar y extinguir a las empresas del grupo.
- Asesoramiento en los temas societarios, contractuales, laborales y de propiedad intelectual de las empresas del grupo.
- Secretaria de Actas del Directorio

CORPORACION PESQUERA INCA S.A. COPEINCA

Empresa dedicada a la extracción y procesamiento de recursos hidrobiológicos.

Asesora Legal

2005- 2007

- Lideré el Due Diligence Legal efectuado por la compañía para la compra de la empresa Del Mar S.A. y la operación de endeudamiento con el Credit Suisse.
- Durante mi gestión la empresa cotizó sus acciones en la Bolsa de Valores de Oslo.
- Lideré el Due Diligence Legal efectuado por la compañía para la compra de la empresa Jadrán S.A..
- Miembro del Comité Legal y Comité de Gobierno Corporativo de la empresa.
- Secretaria de Actas del Directorio
- Durante mi gestión reorganicé el Área Legal de la empresa.

EMPRESA PESQUERA SAN FERMIN S.A.

Empresa dedicada a la extracción y procesamiento de recursos hidrobiológicos.
(Posteriormente comprada por Copeinca)

Asesora Legal

2002-2004

- Desempeño en las áreas de Derecho Civil, Corporativo y Laboral, Procesal Civil y Procesal Laboral.
- Asesoré a la Gerencia en el proceso de reestructuración de pasivos con los principales bancos locales y del extranjero.
- Asesoría Legal al Grupo San Fermín así como a sus principales ejecutivos a fin de prevenir contingencias de orden legal.

FIMA S.A.

Empresa líder perteneciente al sector metalmecánica

Asesora Legal

2001-2002

- Desempeño en las áreas de Derecho Civil, Corporativo y Laboral.
- Secretaria de Actas del Directorio.
- Encargada de efectuar las comunicaciones de “Hechos de Importancia” a la SMV.
- Se coordinó con los principales bancos y pesqueras a fin de disminuir los pasivos de la empresa.
- Supervisión en el desempeño de asesores legales externos de la compañía.

ESTUDIO GARCIA ROLM & ASOCIADOS

1999-2000

Abogada

- Desempeño en las áreas de Derecho Civil, Corporativo, Laboral y Procesal Civil.
- Participación en procesos de Conciliación y Transacción Extrajudicial.

ESAN GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS

Entidad líder en educación superior, con presencia internacional, en formar profesionales de alta competitividad gerencial.

Proyecto de Reconversión Laboral ESAN- BID- COPRI

Proyecto destinado a facilitar la reinserción en el mercado laboral de los trabajadores desplazados de empresas públicas, como consecuencia de la privatización.

Asesora Legal

1996-1998

- Fui responsable de la elaboración de Contratos y Términos de Referencia para el Proyecto en 18 ciudades del país para la contratación de diversos servicios que requería la ejecución del Proyecto.
- Negocié a nivel ejecutivo con el Banco Interamericano de Desarrollo, COPRI y los proveedores del Proyecto.

- Asesoría legal en aspectos relacionados al Derecho Civil, Laboral y Corporativo
- Asesoramiento permanente con los beneficiarios del Proyecto a fin de otorgarles asesoría legal en el área comercial.

FORMACIÓN PROFESIONAL

ESAN GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS 2017 - 2019
Maestría en Finanzas y Derecho Corporativo

ESAN GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS 1995-1996
Programa Avanzado en Dirección de Empresas
PADE de Administración

UNIVERSIDAD DE LIMA 1998-1994
Título Profesional de Abogada.

OTROS ESTUDIOS

Universidad Carlos III, Madrid 2018
Diploma de Especialidad en Finanzas y Derecho Europeo

IDIOMAS

Inglés Nivel avanzado

MANEJO DE PROGRAMAS

Microsoft Office – Nivel avanzado

ANTONIO AUGUSTO LAZARTE SALAZAR

EXPERIENCIA PROFESIONAL

CREDICORP CAPITAL SERVICIOS FINANCIEROS

Empresa con plataforma regional dedicada a brindar servicios de asesoría financiera, especialmente en las áreas de finanzas corporativas, gestión de activos y patrimonios, y mercado de capitales. Forma parte del Grupo Credicorp, holding financiero más importante del país.

Asociado Senior – Eficiencia

Oct. 2018 – Actualidad

- Responsable del control de gastos de personal que representa cerca del 70% del gasto del Grupo Credicorp Capital con análisis integral de la línea de gasto para la identificación y propuesta de oportunidades de mejora.
- Elaboración y sustentación de casos de negocio ante el Comité de Gestión Regional para la aprobación de head count y contratación de servicios.
- Coordinación y negociación directa con los líderes del grupo a nivel regional (Perú, Colombia, Chile y Panamá).
- Conocimiento de los modelos de negocio de Mercado de Capitales, Gestión de Activos, Finanzas Corporativas, Gestión de Patrimonios y Negocios de Confianza.
- Familiarización con el ejercicio de presupuesto anual con la finalidad de retar los drivers de proyecciones y su sustento para lograr mejoras en el cost to income de la organización.
- Participación en el diseño del control y seguimiento del proyecto de mejora del modelo operativo de la organización en coordinación con la consultora McKinsey.

BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ

Banco líder del país con actividad en los diferentes segmentos del mercado como la banca consumo, banca privada y banca mayorista; cuenta con la red de agencias más grande del Perú. Forma parte del Grupo Credicorp, holding financiero más importante del país.

Sub Gerente – Créditos Banca Corporativa

Ene. 2013 – Oct. 2018

- Cargo inicial de Analista I con trayectoria desde Banca Empresa Tradicional y Senior hasta Banca Corporativa.
- Cartera de clientes conformada por los principales Grupos Económicos del país y de diversos sectores como energía, hidrocarburos, retail, pesca, inmobiliario, financiero, entre otros.
- Evaluación de riesgo crediticio de empresas corporativas, en base a información financiera y cualitativa, para la estructuración de líneas de crédito, garantías y condiciones.
- Elaboración y sensibilización de flujos de caja para la evaluación de la capacidad de pago de créditos estructurados.

- Desarrollo de proyectos:
 - Reestructuración del proceso crediticio con objetivos enfocados en cliente interno y externo, mejorar la productividad del área y potenciar el perfil del funcionario de créditos
 - Diseño y manejo de plataforma virtual para la interconexión de la comunidad de la División de Créditos orientado al intercambio de conocimientos y experiencias, y como herramienta para fomentar el reconocimiento
 - Diseño del proceso automatizado de seguimiento a condiciones crediticias con la finalidad de reducir riesgos operativos
- Capacitaciones:
 - Seminario Avanzado de Riesgos
 - Taller de Negociación
 - Taller introductorio a la Metodología Agile
 - Taller de Normas Internacionales de Información Financiera (“NIIF”)
 - Taller de Estrés Laboral

Analista de Negocios Sr. – Banca Institucional

Ene. 2011 – Dic. 2012

- Cargo inicial de Asistente de Negocios Jr. hasta Dic. 2011.
- Responsable del manejo del sector Gobierno II, cartera Senior de Banca Institucional con perfil corporativo con volumen de colocaciones de US\$ 50MM y saldos pasivos de US\$ 600MM.
- Generar oportunidades de negocio, con manejo de productos activos de corto y mediano plazo, derivados, servicios transaccionales y negocios fiduciarios.
- Sustentar propuestas de negocio sobre la base de la información del cliente y facilitar la toma de decisiones en la negociación de condiciones.
- Reconocer y minimizar el riesgo en las operaciones diarias, protegiendo tanto los intereses del Banco como los del cliente
- Coordinar con las distintas áreas del Banco (créditos, tesorería, operaciones, servicios para empresas, planeamiento) para atender consultas y solicitudes de los clientes dentro del plazo de respuesta esperado
- Obtención del premio por desempeño destacado durante el primer semestre del 2012
- Obtención de premios por Operación de 3er y 4to bimestre del 2012

FORMACIÓN PROFESIONAL

Maestría en Finanzas y Derecho Corporativo
Esan

2017 - 2019

Bachiller en Ingeniería Industrial
Universidad de Lima

2005 - 2011

OTROS CONOCIMIENTOS Y LOGROS

- Idioma Inglés Avanzado
- Estructurador y voluntario del proyecto social "Proyéctate", ganador del IV y V concurso de “Ideas Voluntarias” organizado por el BCP en los años 2014 y 2015, respectivamente. El programa busca inculcar una cultura de planificación en jóvenes

estudiantes a través de la metodología diseñada por el Project Management Institute y ha sido desplegado en el colegio Fe y Alegría N° 24 de Villa María del Triunfo entre Setiembre y Diciembre del 2014.

SANTIAGO ISMAEL ROJAS MENESES

Magister en Finanzas y Derecho Corporativo, con más de 25 años de experiencia en el área de auditoría tributaria en el sector público, obtenida de fiscalizaciones a empresas de gran envergadura de los sectores económicos de construcción, minero, pesquero, educación, entre otros. Con altos valores éticos, capacidad para trabajo en equipo y orientado a resultados.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT
Organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, que tiene como finalidad primordial administrar los tributos del gobierno nacional y el control del cumplimiento de la política aduanera en el territorio nacional.

Supervisor de Fiscalización de la IPCN **Marzo 2013 – Actualidad**
Liderar un equipo de auditores cuya misión es realizar auditorías tributarias a los principales contribuyentes de distintos sectores económicos, sujetos al Impuesto a la Renta, Impuesto General a las Ventas y otros administrados por la SUNAT, mediante la planificación, ejecución y desarrollo de procedimientos de auditoría.

Auditor de Fiscalización de la IPCN **Noviembre 2005 – Marzo 2013**
Realizar la planificación y ejecución de auditorías tributarias a empresas de los sectores económicos de construcción, minero, pesquero, entre otros.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Maestría en Finanzas y Derecho Corporativo 2017 – 2019
UNIVERSIDAD ESAN

Contador 1988 – 1993
UNIVERSIDAD DE LIMA

ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS

Diplomado en Habilidades Directivas 2017
UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

IDIOMAS

Inglés – Nivel intermedio

RESUMEN EJECUTIVO

Grado: Magister en Finanzas y Derecho Corporativo

Título de la tesis: Diagnóstico y Propuesta de Plan Estratégico para el Esquema de Cárceles Productivas Peruanas

Autor(es): Kathleen Lisbeth Cueva Mori
Rosa María Heraud Yarlequé
Antonio Augusto Lazarte Salazar
Santiago Ismael Rojas Meneses

Resumen:

En el año 2017 se promulgó el Decreto Legislativo N° 1343 para la Promoción e Implementación de Cárceles Productivas, el cual establece la promoción y desarrollo de actividades productivas que conduzcan a lograr la reinserción laboral y resocialización de la población penitenciaria. La norma Reglamentaria del citado Decreto Legislativo, el Decreto Supremo N° 025-2017-JUS, además de desarrollar los lineamientos contenidos en la citada norma legal, señala que la norma pretende dotar a los internos de las competencias necesarias que les permitan facilitar su reinserción, así como dar el marco normativo con los procedimientos necesarios para lograr los fines esbozados. Resulta importante mencionar que la norma reglamentaria describe con mayor énfasis a los “talleres productivos” que son administrados por el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) o por la empresa privada, para lo cual observamos un mayor desarrollo legislativo en este último caso. Tanto el Decreto Legislativo N° 1343 como su norma reglamentaria surgen entre otros motivos ante la realidad existente en los centros penitenciarios de que más del 50% de los internos no trabaja ni estudia, así como la ausencia de mecanismos de comercialización de los productos elaborados por éstos.

El presente trabajo está enfocado en analizar la participación de la empresa privada dentro del programa de Cárceles Productivas a través de los denominados “talleres productivos”, los cuales se han implementado en 23 de los 69 establecimientos penitenciarios, atendiendo a 1,459 de los 92,872 internos (2019), beneficiando a un número mínimo de internos. El objetivo de la presente tesis es realizar un diagnóstico y proponer un plan estratégico para una implantación exitosa del esquema de cárceles productivas en los establecimientos penitenciarios del país.

La investigación realizada es de carácter exploratorio, habiéndose revisado información secundaria sobre las cárceles productivas, entrevistado a ocho (8) funcionarios y expertos, entre los cuales tenemos un grupo de empresarios y gerentes que participan como empleadores en el programa Cárceles Productivas y el otro grupo de entrevistados está relacionado directamente con la gestión del programa desde su posición de funcionarios del sector público y ex funcionarios de dicho sector con vinculación directa al tema penitenciario. Asimismo, se ha investigado las experiencias en España, Chile, Colombia y Uruguay respecto de cómo se lleva a cabo el trabajo en los establecimientos penitenciarios de esos países y la participación de la empresa privada en dichos recintos.

El diagnóstico muestra que las principales limitaciones han sido la no existencia de normas legales que permitan a la empresa privada poder deducir tributariamente los gastos incurridos en la contratación de los internos, así como la falta de normas tributarias que incentiven la participación del empresario privado, limitaciones en infraestructura, falta de preparación y recursos humanos en el INPE para efectuar un control de la empresa privada y deficiencias en la norma de Cárceles Productivas.

Basados en las entrevistas y la experiencia internacional, se ha desarrollado un plan tipo de implantación que sería desarrollado en el marco de una estrategia propuesta cuya misión es “Incrementar el número de empresas privadas que participan el programa Cárceles Productivas y por ende el número de internos a ser contratados mediante el otorgamiento de beneficios tributarios a los empresarios participantes en el programa y mejoras operativas”.

La estrategia para lograr una mejora en el programa “Cárceles Productivas” consiste en establecer mecanismos que permitan al INPE seleccionar de manera adecuada a las empresas participantes de dicho programa, la mejora en el método de selección de los internos participantes, establecer un procedimiento para la bancarización del pago de remuneraciones, así como el otorgamiento de beneficios tributarios a aquellas personas naturales o jurídicas que brinden oportunidades laborales a los internos.

Por último, se están proponiendo las modificaciones legales y administrativas necesarias para una implantación exitosa de la estrategia.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problemática del sector penitenciario

El sistema penitenciario en el Perú se basa en el principio contenido en el artículo 139¹ de la Constitución Política del Perú (1993), el cual tiene como objetivo la reeducación, rehabilitación y reincorporación del penado a la sociedad. Sin embargo, al comparar la realidad del sistema de justicia y su extensión directa al funcionamiento del sistema penitenciario peruano podemos percibir la manera contradictoria en la que actúan, pues las oportunidades que le son ofrecidas a los reos durante y después de su etapa de permanencia en un centro penitenciario son casi inexistentes.

Como actores principales del sistema penitenciario tenemos a los establecimientos penitenciarios, las cuáles en teoría deberían cumplir una función basada en el principio constitucional mencionado y que permita a los internos la oportunidad de desarrollar, una vez fuera de dicha instalación, su transición a la libertad y cumplir un papel activo y respetuoso de las reglas que rigen la sociedad peruana.

Actualmente dichos establecimientos penitenciarios presentan un abanico de problemas, entre ellas el hacinamiento, problemas de corrupción por parte de sus autoridades, la falta de seguridad dentro y fuera de sus instalaciones y la falta de un servicio de salud de calidad, entre otros.

Por otro lado, es importante indicar que, de acuerdo al Código de Ejecución Penal,² específicamente el artículo 133°, menciona que el Instituto Nacional Penitenciario es el organismo público rector del Sistema Penitenciario Nacional, el cual tiene autonomía normativa, económica, financiera y administrativa contando con un pliego presupuestal propio. De ahí que en la realidad sea la institución de mayor referencia cuando nos referimos a la problemática del sistema penitenciario peruano.

¹ Constitución Política del Perú de 1993.

“Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:
(...)

22. El principio de que el régimen penitenciario tiene por objeto la reeducación, rehabilitación y reincorporación del penado a la sociedad”.

² Decreto Legislativo N° 654, Código de Ejecución Penal.

Es así que llegamos a la conclusión que, como método idóneo para poder implementar un cambio en el sistema penitenciario peruano, es necesario mejorar el manejo de los establecimientos penitenciarios a través del estudio del programa de cárceles productivas impulsado desde el año 2017.

1.2. Cárceles productivas

En los últimos años el INPE ha impulsado y promovido la implementación del programa Cárceles Productivas, lo cual nos permitirá enfocarnos en su análisis. Dicho programa implica la participación activa de los internos en actividades laborales con el fin de capacitarlos y de esta manera prepararlos para su reinserción a la sociedad; sin embargo, entendiendo que la viabilidad del proyecto depende de una activa participación del privado, debemos analizar las responsabilidades que deberá adoptar el Estado como también los inversionistas que permitan lograr los objetivos del programa.

Es así que el presente estudio tiene como principal eje potenciar la participación de la empresa privada en el programa de cárceles productivas, así como el de procurar la reinserción de las personas que han sido privadas de su libertad. Como consecuencia de lo anterior se propondrán mejoras al actual marco normativo.

Ahora bien, se tiene que tomar en cuenta también el impacto en la sociedad y su viabilidad práctica en concordancia con los derechos humanos a los que son beneficiarios inherentemente las personas, pues aun cuando hay un interés público pasible de ser explotado por parte del Estado y del Privado, no necesariamente asegura su instauración dentro del contexto peruano.

En ese sentido, se deberá mencionar los estudios referenciales actualizados y confiables que contengan un análisis de la demanda, y evaluación económico-financiera, a fin de analizar la viabilidad de la implantación del modelo de cárceles productivas en el Perú en base al marco normativo actual, social y económico. Tomaremos en cuenta la experiencia comparada en los últimos años para realizar un análisis comparativo y didáctico.

Como se desprende de lo mencionado anteriormente, el modelo presentado finalmente deberá resaltar el rol que cumple el empresario privado en las cárceles productivas. Otro aspecto importante para resaltar será aquel realizado por la institución encargada de la administración de los establecimientos penitenciarios del país (INPE) dentro del modelo a ser propuesto, y de ser necesario hacer las precisiones legales necesarias para mejorar la implementación de cárceles productivas en todo el territorio peruano.

La Tesis propuesta requiere se describa la importancia del trabajo para la resocialización del interno, las normas internacionales presentes en el derecho comparado que admiten y avalan este tipo de iniciativa, el marco normativo que regula las cárceles productivas en el Perú, dentro de la cual se destacará la función de la entidad del Estado, a través del INPE, encargada de dirigir, controlar y administrar los establecimientos penitenciarios en el Perú, la cual es una entidad adscrita al Ministerio de Justicia, teniendo en cuenta el contexto en el que se encuentra en la actualidad (políticamente y a nivel social).

CAPÍTULO II. CONSIDERACIONES GENERALES Y MARCO METODOLÓGICO

En el presente capítulo se indicará los objetivos que tiene la presente tesis, entre otros temas y se describirá el marco metodológico empleado para la realización del presente estudio.

2.1. Objetivos de la tesis

2.1.1. Objetivo general

- Desarrollar una propuesta para la implantación del esquema de cárceles productivas en el Perú.

2.1.2. Objetivos específicos

- Analizar el marco legal de cárceles productivas en el Perú y el derecho comparado en la materia.
- Realizar un diagnóstico del sistema de cárceles productivas actual en el Perú.
- Realizar un análisis comparativo con experiencias internacionales.
- Proponer mejoras al esquema peruano de cárceles productivas.
- Realizar un análisis de viabilidad económica del sistema de cárceles productivas en el Perú.

2.2. Alcances

A través de la presente tesis pretendemos analizar el marco normativo y el funcionamiento actual del programa Cárceres Productivas enfocando nuestro análisis en la participación de la empresa privada. Asimismo, identificaremos las fortalezas y debilidades del referido programa y propondremos mejoras o cambios al sistema que las regula y gestiona.

2.3. Justificación

La situación del sistema penitenciario pasa por una serie de dificultades que hacen casi imposible que se cumpla con el principio constitucional consagrado en el artículo 139° numerales 21 y 22 de la Carta Magna de que el régimen penitenciario tiene por

objeto la reeducación, rehabilitación y reincorporación del penado a la sociedad, así como a ocupar establecimientos adecuados.

Por otro lado, sabemos que de la población penitenciaria actual sólo el 4.64 % de los internos pueden ser considerados como población con una “carrera delictiva” (aquellos internos que registran más de tres ingresos a un centro penitenciario), por lo tanto, podemos considerar que la mayor población se registra en los reos primarios y de baja peligrosidad. Este sector es el que creemos tiene un mayor atractivo para el empresario privado.

Se buscará también realizar un análisis completo del tratamiento actual e iniciativas de instauración de cárceles productivas mediante programas y participación de empresas privadas en las mismas, con el fin de utilizar la normativa e iniciativas existentes para desarrollar un proyecto de cárceles productivas principalmente enfocada en reos primarios y de baja peligrosidad que hayan manifestado su voluntad de trabajar y ser capacitados para en el futuro reincorporarse a la sociedad y llevar una vida digna.

En base a casos reales observados en países más desarrollados, se identifican resultados favorables en aspectos económicos, de seguridad y en cuanto al índice de reinserción de los internos. Por ejemplo, en Chile, el cumplimiento de los parámetros de reinserción social ha alcanzado un resultado de 97% mediante el establecimiento de actividades laborables que otorguen a los internos habilidades y capacidades que les sean útiles al término de su condena. Por otro lado, la actividad económica desarrollada en estos modelos de cárceles genera ingresos atractivos al sistema penitenciario que ayudan a absorber los mayores gastos en infraestructura y mantenimiento de las mismas, por lo que estimamos que se podría generar un ahorro importante en el presupuesto público.

En el caso del Perú quisiéramos mencionar el estudio efectuado por la ONG Ciudad Nuestra, en el cual Costa y Romero (2013) indican que el 97.80% de los sentenciados trabajaron alguna vez en su vida y el 87.30% de ellos se encontraban trabajando al momento de ser detenidos, lo cual demuestra la predisposición hacia el trabajo que tiene el interno peruano.

La eventual solución o mejora de estos problemas, como el de hacinamiento de los penales, generará un incremento significativo de la seguridad del país y una mejora en las posibilidades de reinserción social de los internos.

2.4. Contribución

En caso los resultados sean auspiciosos, consideramos que una propuesta de modelo de cárceles productivas con la participación del sector privado sería lo más recomendable para mejorar la situación del sistema penitenciario, aprovechando la capacidad productiva de la mano de obra en las cárceles y reduciendo así el costo de mantenimiento de las mismas, contribuyendo a reducir la violencia y criminalidad del país.

Adicionalmente, estas mejoras podrían contribuir a mejorar la resocialización de los reos primarios que además sean de baja peligrosidad.

2.5. Descripción de la metodología

2.5.1 Fuentes primarias

Se hará uso de las entrevistas de profundidad a funcionarios del INPE, funcionarios públicos que están o estuvieron ligados a instituciones del Estado, así como empresarios que tienen relación con el sector penitenciario.

Para la realización de la presente tesis se consideró importante dividir a los entrevistados en dos grupos. Se consideró en el primero grupo a aquellos empresarios y/o ejecutivos que participan en el programa “Cárceles Productivas”. Para ellos se escogió a tres empresas que son líderes y que participan en el programa. A continuación, se detallan las personas que fueron entrevistadas en este primer grupo para la realización de la presente tesis:

- Marina Bustamante Mejico, Gerente General de la empresa Renzo Costa S.A.C.
- Thomas Jacob, Gerente General de la empresa Project Pieta S.A.C.
- Carlos García Reaño, Gerente de Operaciones de la empresa Renzo Costa S.A.C.

- Rita Mariela Maltese Díaz, Gerente de la empresa Burana

Asimismo, se consideró efectuar entrevistas a un segundo grupo de expertos en el tema, entre los cuales encontramos funcionarios y ex funcionarios del INPE que tienen amplio conocimiento del tema penitenciario. En este grupo hemos entrevistado a las siguientes personas:

- José Luis Pérez Guadalupe, ex presidente del Consejo Nacional Penitenciario y ex Ministro del Interior.
- Carlos Romero Rivera, ex presidente del Consejo Nacional Penitenciario.
- Omar Méndez Yrigoyen, Asesor del Consejo Nacional Penitenciario.
- Sonia More Mamani, Directora de la Subdirección de Trabajo Penitenciario del INPE

2.5.2. Fuentes secundarias

Entre los tipos de fuentes que han sido tomadas en cuenta para la elaboración de esta tesis se encuentran:

Cualitativas:

Nos hemos enfocado en realizar una revisión de una variedad de artículos, libros, tesis de grado y revistas que nos han brindado información pertinente. Asimismo, se ha efectuado la revisión de normas legales y exposición de motivos de dichas normas, entre otros. De igual manera se ha procedido a efectuar la revisión de normas legales del derecho comparado de los países que se han analizado, además se ha recurrido a trabajos anteriores los cuales han sido llevados a cabo en diferentes países de la región y de países europeos en los que se han implementado programas de trabajo en los centros penitenciarios.

En ese sentido, la metodología a ser utilizada es de tipo documental, pues el objetivo de la investigación es realizar un trabajo con base legal, analítica y crítica. De esta manera, se utilizará la información disponible en los reportes estadísticos que el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) publica con frecuencia mensual, el cual permitirá aclarar el contexto actual en temas de sobrepoblación, detalles demográficos y situación legal de la población penitenciaria. Cabe resaltar que también se ha procedido a la revisión

de los convenios firmados por el INPE con las empresas participantes del programa Cárceles Productivas.

Cuantitativas:

Se ha tomado en cuenta la información estadística proporcionada por el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) sobre la situación actual de los internos que se encuentran inmersos en el sistema penitenciario.

2.5.3. Tipo de análisis

Podemos indicar que la presente tesis es de carácter exploratorio por cuanto el tema materia de la presente tesis ha sido “poco estudiado o no se ha abordado antes”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En efecto no se ha encontrado en la doctrina peruana fuentes bibliográficas que se refieran a cárceles productivas. El tema del trabajo penitenciario ha sido abordado desde una perspectiva de la doctrina penal pero no existen investigaciones en el ámbito laboral y tampoco análisis de la problemática del trabajo de los internos que interactúan con empresas privadas.

Asimismo, debemos mencionar que se hará un análisis de los factores críticos y tomando como insumo las experiencias internacionales y la opinión de los expertos entrevistados se desarrollará la propuesta para la mejor implantación del esquema de cárceles productivas.

Para llevar a cabo la investigación realizada se han utilizado las fuentes primarias y secundarios que ya hemos señalado. A través de la revisión de las normas legales dictadas en el Perú y su respectiva exposición de motivos se ha podido analizar el marco legal de cárceles productivas en el Perú, lo cual está reflejado en el Capítulo III. Para estudiar el marco legal del derecho comparado y realizar un análisis comparativo con experiencias internacionales, se recurrió a la revisión de normas legales de los países que se han analizado y se ha recurrido a la revisión de artículos y libros de doctrina, habiéndose desarrollado este tema en el Capítulo IV de la presente tesis.

Es en el capítulo V en el cual se hace un análisis estratégico del programa Cárceles Productivas para lo cual se está evaluando el entorno indirecto, directo, el análisis interno, así como la presentación de las conclusiones del análisis FODA.

De igual manera, debemos señalar que, a través de la revisión de la información contenida en los convenios suscritos entre el INPE y las empresas participantes, se optó por escoger a la empresa “PMP S.A.” con la finalidad de realizar un análisis de viabilidad económica del sistema de cárceles productivas en el Perú, optándose por determinar el Valor Actual Neto tanto para la empresa como para el INPE, lo cual se encuentra desarrollado en el Capítulo VI.

Finalmente debemos indicar que, a través de las fuentes primarias, constituidas por las entrevistas con preguntas abiertas a los expertos y la revisión de la legislación comparada de los países que hemos analizado para la presente tesis estamos proponiendo mejoras al esquema peruano de cárceles productivas existente proponiendo mejoras en el campo tributario, laboral y de gestión de dicho programa, tema que se ha trabajado en el Capítulo VI de la presente tesis. Las conclusiones a las que hemos arribado se encuentran reflejadas en el Capítulo VII.

CAPÍTULO III. EL SISTEMA PENITENCIARIO PERUANO

En este capítulo analizaremos el sistema penitenciario peruano, su rol y las funciones otorgadas al Instituto Nacional Penitenciario (INPE) el cual constituye un organismo público descentralizado y es el ente rector del Sistema Penitenciario Nacional, el cual a su vez forma parte y está adscrito al Ministerio de Justicia³. Asimismo, se realizará un acercamiento y análisis del marco normativo que regula las cárceles productivas en el país, señalando el modelo de gestión aplicado y su evolución en el tiempo hasta la actualidad, sin dejar de analizar los problemas de capacidad e infraestructura que se han ido evidenciando hasta el día de hoy. Finalmente, se describe la experiencia fallida de concesionar un establecimiento penitenciario en la ciudad de Huaral, en la cual existía una propuesta interesante sobre trabajo para los internos.

3.1. Sistema Penitenciario: Contexto Actual

Como es de común conocimiento el aumento de la población en las ciudades ha traído como consecuencia, entre otros problemas sociales, el incremento de la delincuencia en el país. El Código de Ejecución Penal Peruano vigente señala en su artículo 61° que el tratamiento brindado en los centros penitenciarios es individualizado y grupal, siendo ejecutado a través de un grupo interdisciplinario de profesionales encargados de proveer tratamientos médicos, sociales, pedagógicos, laborales entre otros, lo que requiera o necesite cada interno⁴.

Por otro lado, debido al incremento de la criminalidad en el país, el gobierno ha optado por introducir distintas medidas con el fin de disminuir dichas cifras. De esta manera es preciso mencionar que el sistema penitenciario peruano se divide actualmente en dos (2) grandes programas: Intramuros y Medio Libre.

³ Decreto Supremo N° 009-2007-JUS que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional Penitenciario.

⁴ “Artículo 61°.- Definición del tratamiento penitenciario

El tratamiento penitenciario es individualizado y grupal. Consiste en la utilización de métodos médicos, biológicos, psicológicos, psiquiátricos, pedagógicos, sociales, laborales y todos aquéllos que permitan obtener el objetivo del tratamiento de acuerdo a las características propias del interno.”

En el caso del programa Intramuros corresponde a las personas que son privadas de su libertad, ya sea porque cumplen una sentencia dictada o que se encuentran bajo prisión preventiva mientras son procesados por la justicia.

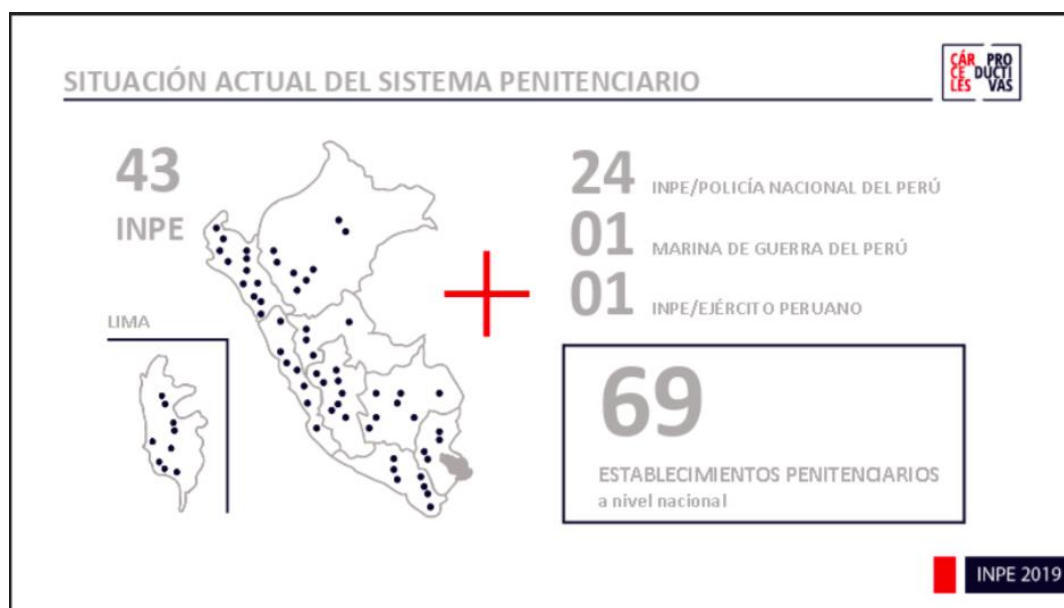
El sistema Medio Libre permite al sentenciado cumplir su condena en libertad condicional o se aplica a personas a las que el sistema judicial les concedió los beneficios penitenciarios de semilibertad, denominados los “liberados”. Conforme a lo establecido en el artículo 3° del Decreto Supremo N° 025-2017-JUS que desarrolla lo señalado en el Decreto Legislativo N° 1343 que aprueba la Promoción e Implementación de Cárceles Productivas los establecimientos de medio libre son administrados por el INPE y están destinados a dar un seguimiento de los internos que gocen de semilibertad y de liberación condicional, en este grupo de beneficiarios de este programa también deberá incluirse a los sentenciados con medidas alternativas de pena privativa de la libertad y las que limitan derechos⁵. Para efectos del presente estudio nos centraremos en el sistema Intramuros.

De acuerdo con las cifras emitidas por el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) a marzo del año 2019, en el sistema Intramuros, de los 69 establecimientos penitenciarios que existen a nivel nacional, esta institución tiene la gestión independiente de 43 establecimientos y gestión compartida de otros 24 establecimientos (existe un establecimiento penitenciario administrado por la Marina de Guerra), según se muestra en el siguiente gráfico:

⁵ “Artículo 3°.- Definiciones

3. Establecimientos de medio libre: Es la instalación administrada por el INPE, destinada a la atención de la población penitenciaria que requieren seguimiento, asistencia, tratamiento y control por gozar de beneficios penitenciarios de semi libertad y liberación condicional, así como los sentenciados/as que cumplen medidas alternativas a la pena privativa de libertad y penas limitativas de derechos.”

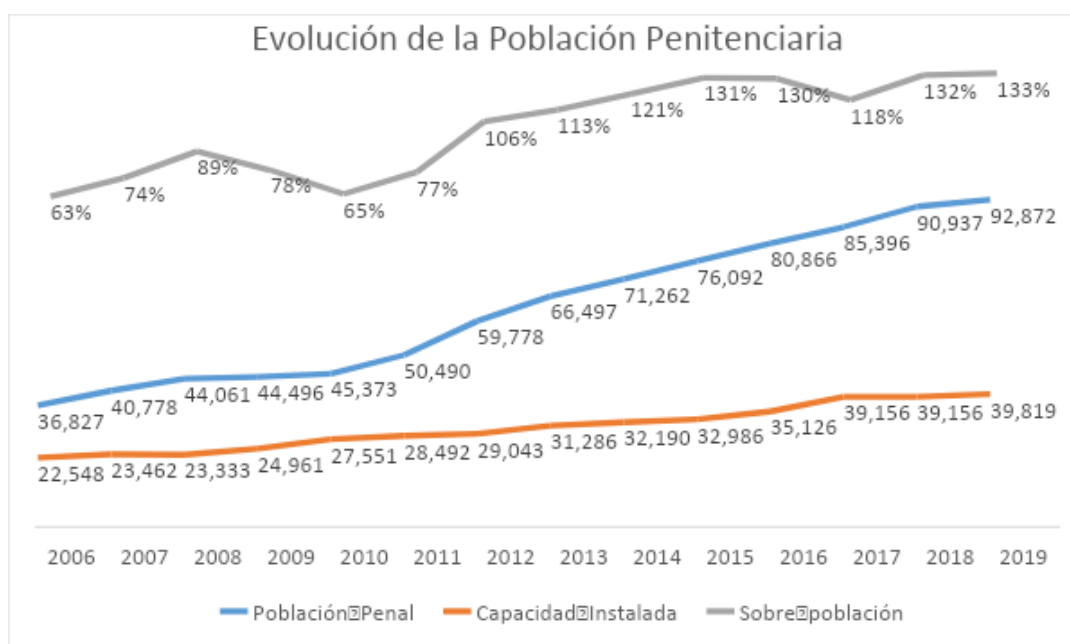
Figura 3.1. Situación actual del sistema penitenciario



Fuente: Instituto Nacional Penitenciario 2019

En base a la información histórica disponible desde el año 2006, la población penal ha mostrado un incremento anual promedio de 7.455% en los últimos 13 años, mientras que el crecimiento de la capacidad penitenciaria ha sido de 4.371% en el mismo periodo. Partiendo del primer año de registro, en el cual la capacidad instalada era de 22.5 miles de unidades de albergue, mientras que la población penal ya alcanzaba los 36.8 miles de presos con una sobrepoblación de 63.30%, a 2019 ya alcanza una sobrepoblación superior a 133%.

Figura 3.2. Evolución de la población penitenciaria



Fuente: Instituto Nacional Penitenciario 2019

Los Establecimientos Penitenciarios (EEPP) son clasificados en base a su capacidad de albergue de internos, siendo la clasificación D la de menor capacidad para rangos de 1 a 199 unidades de albergue y llegando hasta la clasificación A que corresponde a una capacidad superior a los 1,200 internos.

A continuación, se detalla la clasificación de los EEPP por cada una de las ocho (8) regiones que conforman el sistema penitenciario peruano según la clasificación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del INPE:

Tabla 3.1. Clasificación de los establecimientos penitenciarios por capacidad de albergue

Direcciones Regionales	D	C	B	A	Total EEPP
	1 a 199	200 a 899	900 a 1199	Más de 1200	
Norte - Chiclayo	6	1	2	2	11
Lima	3	6	5	4	18
Sur - Arequipa	4	2	0	0	6
Centro - Huancayo	7	3	0	0	10
Oriente - Huánuco	1	1	0	2	4
Sur Oriente - Cusco	4	2	0	1	7
Nor Oriente - San Martín	2	4	3	0	9
Altiplano - Puno	1	3	0	0	4
Total	28	22	10	9	69
%	41%	32%	14%	13%	100%

Fuente: Instituto Nacional Penitenciario 2019

Por otro lado, la clasificación en base a la población real que albergan en la situación de sobrepoblación actual es la siguiente:

Tabla 3.2. Clasificación de los establecimientos penitenciarios por población real

Direcciones Regionales	D	C	B	A	Total EEPP
	1 a 199	200 a 899	900 a 1199	Más de 1200	
Norte - Chiclayo	4	2	1	4	11
Lima	3	3	0	12	18
Sur - Arequipa	2	2	1	1	6
Centro - Huancayo	5	3	0	2	10
Oriente - Huánuco	1	1	0	2	4
Sur Oriente - Cusco	2	3	1	1	7
Nor Oriente - San Martín	1	6	2	0	9
Altiplano - Puno	2	1	0	1	4
Total	20	21	5	23	69
%	29%	30%	7%	33%	100%

Fuente: Instituto Nacional Penitenciario 2019

Como se puede observar, si bien solo se cuenta con 9 EEPP de tipo A, en la realidad 23 EEPP albergan a más de 1,200 internos.

De la información mostrada, llama la atención la alta concentración de cárceles con más de 1,200 internos en Lima, representando el 17.40% del número de EEPP necesarios totales y el 52% de los EEPP de clasificación A. La mayor población penitenciaria en Lima se sustenta en las altas tasas de criminalidad que se registran en este departamento, ya que, de los 135 mil detenidos en 2017, casi el 32% corresponde a delitos cometidos en Lima⁶.

A continuación, se presenta la población real en cada una de las regiones, comparada con su capacidad de albergue:

⁶ Anuario Estadístico de la Criminalidad y Seguridad Ciudadana 2011-2017 elaborado por el INEI.
https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1534/libro.pdf

Tabla 3.3. Población real versus capacidad de albergue por regiones

Oficinas Regionales	Capacidad de Albergue	Población Penal	% Sobre Población	Participación Capacidad %	Participación Población %
Lima	17,383	43,904	153%	44%	47%
Norte - Chiclayo	6,154	17,483	184%	15%	19%
Nor Oriente - San Martín	5,352	5,647	6%	13%	6%
Oriente - Huánuco	3,240	6,508	101%	8%	7%
Sur Oriente - Cusco	2,918	5,552	90%	7%	6%
Centro - Huancayo	2,064	7,145	246%	5%	8%
Altiplano - Puno	1,456	2,479	70%	4%	3%
Sur - Arequipa	1,252	4,154	232%	3%	4%
TOTALES	39,819	92,872	133%	100%	100%

Fuente: Instituto Nacional Penitenciario 2019

La sobrepoblación se presenta en todas las regiones del país, teniendo un mayor indicador en las regiones de “Centro-Huancayo” y “Sur-Arequipa”, en donde el número de EEPP es de 10 y 6, con clasificaciones D y C que como se explicó anteriormente, cuentan con capacidad de albergue de hasta 199 y 899 internos respectivamente, según el ROF del INPE. Mientras que la región “Nor Oriente-San Martín” es la que muestra el menor indicador de sobrepoblación con solo 6%.

Cabe mencionar que el término hacinamiento, utilizado frecuentemente en la descripción de los EEPP, de acuerdo con el Comité Europeo para los Problemas Criminales, se clasifica cuando se excede en 20% la capacidad de albergue.

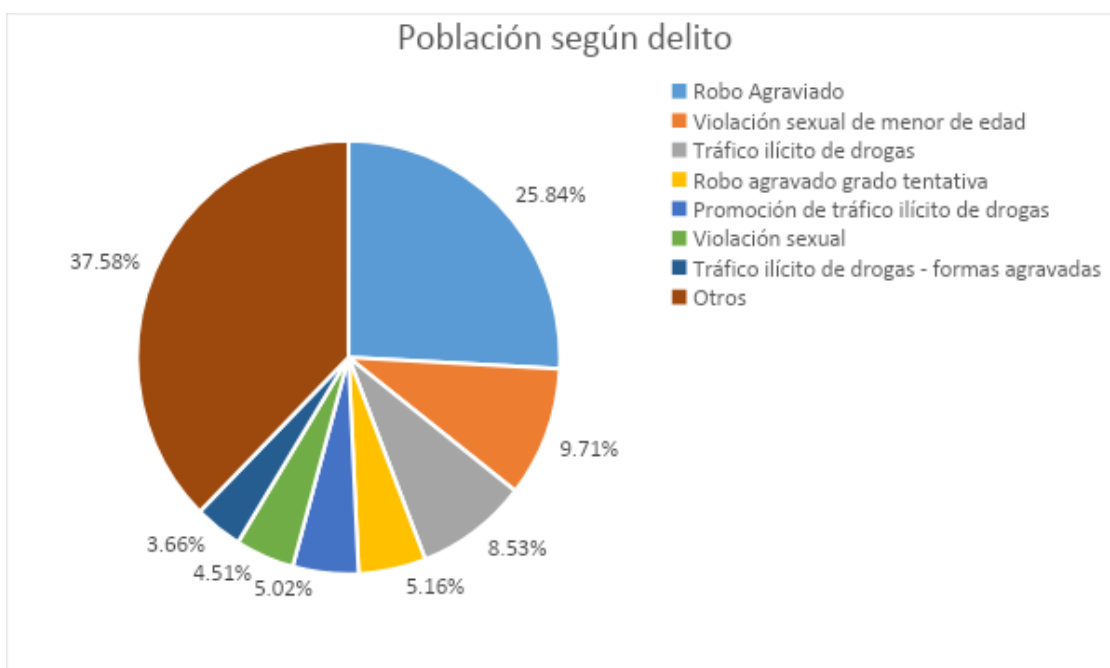
Otro aspecto importante que refleja la complejidad del contexto actual al que hacemos frente, radica en que a pesar de que la población penitenciaria ha ido en aumento en los últimos años debido al incremento de los crímenes en el país el número de centros penitenciarios no ha ido en aumento.

Entre los delitos más frecuentes por los que han sido procesados los internos hemos encontrado el robo agravado el cual representa actualmente el 25.80% de la población penal conforme a las cifras obtenidas por la Cámara de Comercio de Lima a febrero del 2019⁷. En ese sentido, se ha podido evidenciar, de la entrevista con un representante del

⁷ <https://www.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/edicion866/1a%20camara%20866.pdf>

INPE⁸ y del informe estadístico penitenciario 2019⁹, que la mayoría de los internos han sido procesados por delitos menores a diferencia de lo que se podría inferir del aumento de la criminalidad en el país como problemática social actual. Una particularidad del sistema penitenciario peruano es que cerca del 60% de los internos cumplen una pena en base a que han sido sentenciados mientras que el resto de los internos que se encuentran privados de su libertad están aún como procesados.

Figura 3.3. Población según delito



Fuente: Instituto Nacional Penitenciario 2019

De acuerdo a la clasificación de internos primarios y reingresantes, la reincidencia corresponde al interno que, luego de haber cumplido en todo o parte una condena privativa de libertad, incurre en nuevo delito doloso en un lapso que no excede de cinco años. Igual condición tiene quien haya sido condenado por la comisión de faltas dolosas.

La habitualidad se define en el Código Penal y se diferencia de la reincidencia en que este puede considerar condenas no privativas de libertad, es decir cualquier tipo de

⁸ Entrevista realizada a funcionario del INPE Omar Méndez Yrigoyen. Anexo I.

⁹ <https://www.inpe.gob.pe/estad%C3%ADstica1.html>

condena por delitos o faltas cometidos por una persona que no haya ingresado al sistema penitenciario.

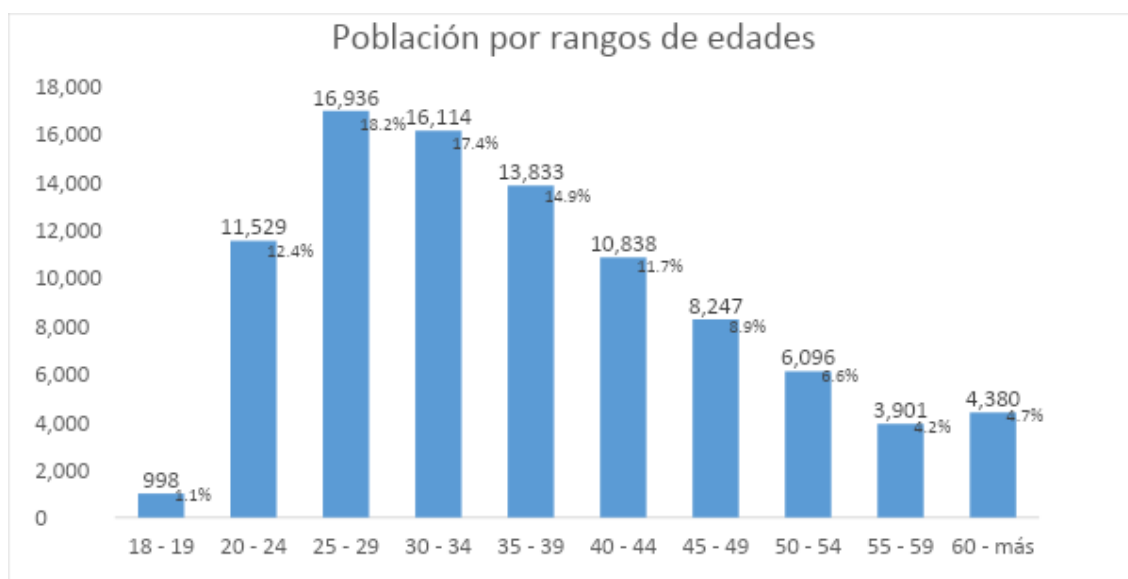
Tabla 3.4. Número de internos primarios y reingresantes

Población	Número de ingresos a Mayo 2019											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 a más
93,828	69,875	14,773	4,830	2,045	1,056	519	304	169	103	61	30	63
100%	74.47%	15.74%	5.15%	2.18%	1.13%	0.55%	0.32%	0.18%	0.11%	0.07%	0.03%	0.07%

Fuente: Instituto Nacional Penitenciario 2019

La población penitenciaria presenta una concentración de 64% en el rango de edad de 18 a 39 años, el cual de acuerdo a un estudio¹⁰ realizado en el año 2017 por diversas universidades en México, sería la edad óptima para la contratación de personal para cargos operativos, con un mayor interés por el rango entre 25 y 30 años (37.20%).

Figura 3.4. Población por rangos de edades

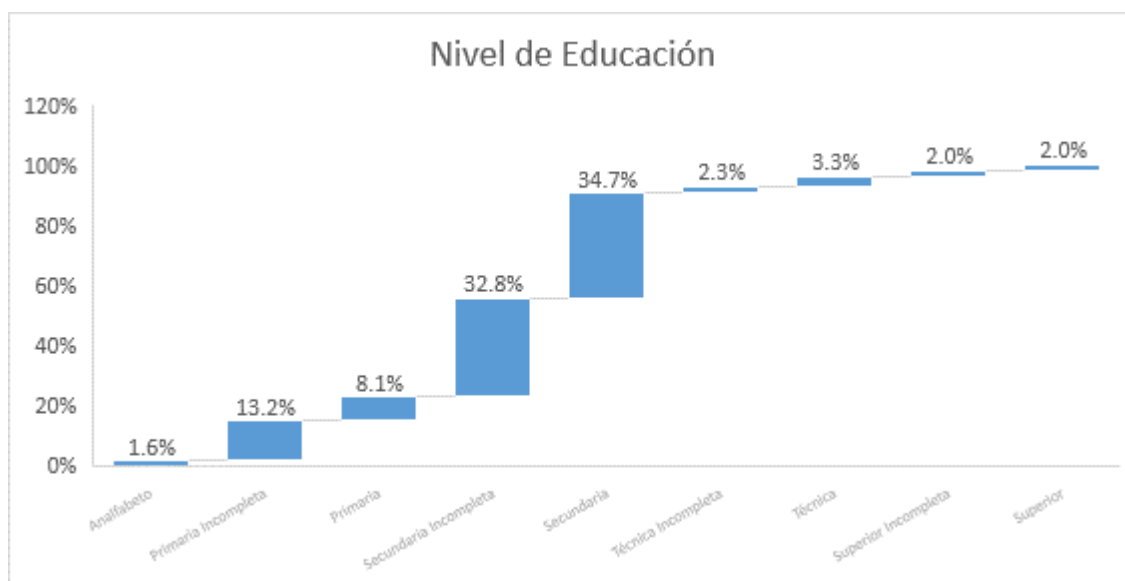


Fuente: Instituto Nacional Penitenciario 2019

Respecto al nivel de educación, el 44% de los internos a marzo 2019 han completado al menos la educación secundaria y un 85% ha completado al menos la educación primaria.

¹⁰ Departamento de Investigación de Merca2.0/Estudio de universidades 2017.
<https://www.merca20.com/cual-seria-el-rango-de-edad-ideal-para-cargos-operativos-segun-las-empresas-en-mexico/>

Figura 3.5. Población por nivel de educación



Fuente: Instituto Nacional Penitenciario 2019

Dado que el tema central de la presente tesis implica la mejora del esquema de Cárceles Productivas en el Perú, es necesario incidir sobre la población económicamente activa ocupada (PEAO) que se encuentra en los establecimientos penitenciarios y que debido a su situación especial afecta la economía del país y dificulta a su vez su reintegración futura a la sociedad cuando hayan cumplido su condena. De acuerdo con el Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial (IEDEP) de la Cámara de Comercio de Lima¹¹, el monto por concepto de ingresos que los internos de los mencionados establecimientos penales dejan de aportar a la economía peruana se calcula que asciende a la suma de S/. 980 millones de soles por año; de ahí radica la importancia de impulsar una política de cárceles productivas y permitir de esta manera lograr mayores oportunidades para los internos durante el tiempo que pasen reclusos e incrementar sus posibilidades, al mismo tiempo, de poder reinsertarse a la sociedad luego de cumplir sus penas.

Para finalizar el contexto actual del Sistema Penitenciario resulta pertinente referirnos a aquellos derechos que pueden verse suspendidos o limitados por la imposición de la pena privativa de libertad. Nuestra Constitución Política establece en su Artículo 33, inciso segundo que se suspende el ejercicio de la ciudadanía (derecho a elegir y a ser elegido) a aquellas personas que han sido sentenciadas con pena privativa

¹¹ <https://gestion.pe/economia/ccl-88-000-reclusos-dejan-generar-ano-s-980-millones-nndc-259216>

de libertad. Haciendo una interpretación contrario sensu, si una persona está siendo procesada, no tiene suspendido su derecho al ejercicio de la ciudadanía. Conforme hemos mencionado, el supuesto establecido en el inciso segundo del Artículo 33 de nuestra Carta Magna se aplica a todos aquéllos que han sentenciados. Sin embargo, conforme explicaremos a continuación existe otro grupo de derechos en los cuales se produce una inhabilitación para el ejercicio de éstos.

Siguiendo este orden de ideas, debemos mencionar que, en la sentencia, el Juez Penal puede determinar la inhabilitación de ciertos derechos o limitaciones al ejercicio de éstos. Los supuestos de inhabilitación están establecidos en el Artículo 36° del Código Penal y podemos apreciar que el Juez puede imponer la inhabilitación a su criterio o en algunos casos y ante la condena por determinado delito, la norma establece de manera expresa la incapacidad definitiva para ejercer un determinado derecho, como ocurre con la inhabilitación descrita en el inciso 9 del referido artículo 36 del cuerpo legal citado (incapacidad definitiva para ejercer la docencia en instituciones de educación básica o superior, pública o privada, en el Ministerio de Educación o en sus organismos públicos descentralizados para aquellos sentenciador por delitos de terrorismo, etc.).

Tabla 3.5. Derechos que se Suspenden por Sentencia con Pena Privativa de Libertad

DERECHOS QUE SE SUSPENDEN POR SENTENCIA CON PENA PRIVATIVA DE LIBERTAD	BASE LEGAL
Ejercicio de la Ciudadanía	Artículo 33, Inciso 2 de la Constitución

Tabla 3.6. Derechos que pueden ser Suspendidos: Inhabilitación según Sentencia

DERECHOS QUE PUEDEN SER SUSPENDIDOS: INHABILITACION SEGÚN SENTENCIA	BASE LEGAL
Privación de la función, cargo o comisión que ejercía el condenado, aunque provenga de elección popular.	Artículo 36, Inciso 1, Código Penal
Incapacidad o impedimento para obtener mandato, cargo, empleo o comisión de carácter público.	Artículo 36, Inciso 2, Código Penal
Suspensión de los derechos políticos que señale la sentencia.	Artículo 36, Inciso 3, Código Penal
Incapacidad para ejercer por cuenta propia o por intermedio de tercero profesión, comercio, arte o industria, que deben especificarse en la sentencia.	Artículo 36, Inciso 4, Código Penal
Incapacidad para el ejercicio de la patria potestad, tutela o curatela.	Artículo 36, Inciso 5, Código Penal
Suspensión o cancelación de la autorización para portar o hacer uso de armas de fuego. Incapacidad definitiva para renovar u obtener licencia o certificación de autoridad competente para portar o hacer uso de armas de fuego, en caso de sentencia por delito doloso o cometido bajo el influjo del alcohol o las drogas	Artículo 36, Inciso 6, Código Penal
Suspensión, cancelación o incapacidad definitiva para obtener autorización para conducir cualquier tipo de vehículo.	Artículo 36, Inciso 7, Código Penal
Privación de grados militares o policiales, títulos honoríficos u otras distinciones que correspondan al cargo, profesión u oficio del que se hubiese servido el agente para cometer el delito.	Artículo 36, Inciso 8, Código Penal
Incapacidad definitiva de las personas condenadas con sentencia consentida o ejecutoriada por los delitos de terrorismo tipificados en el Decreto Ley 25475, por el delito de apología del terrorismo, previsto en el inciso 2 del artículo 316 del Código Penal, por cualquiera de los delitos de violación de la libertad sexual tipificados en el Capítulo IX del Título IV del Libro Segundo del Código Penal o por los delitos de tráfico ilícito de drogas, trata de personas, explotación sexual y esclavitud, homicidio simple, parricidio, homicidio calificado, feminicidio y lesiones graves. para ingresar o reingresar al servicio docente o administrativo en instituciones de educación básica o superior, pública o privada, en el Ministerio de Educación o en sus organismos públicos descentralizados o, en general, en todo órgano dedicado a la educación, capacitación, formación, resocialización o rehabilitación. Esta medida se impone obligatoriamente en la sentencia como pena principal.	Artículo 36, Inciso 9, Código Penal
Privación del derecho a residir en determinados lugares o acudir a ellos.	Artículo 36, inciso 10, Código Penal
Prohibición de aproximarse o comunicarse con la víctima, sus familiares u otras personas que determine el juez.	Artículo 36, inciso 11, Código Penal
Prohibición de comunicarse con internos o visitar establecimientos penitenciarios.	Artículo 36, inciso 12, Código Penal
Incapacidad definitiva o temporal para la tenencia de animales.	Artículo 36, inciso 13, Código Penal

3.1.1. Marco Normativo y funciones del INPE

El INPE como institución pública fue creada por primera vez en el año 1985, mediante Decreto Legislativo N° 330 el cual aprobó el Código de Ejecución Penal. Dicho código en los artículos 133° y 134° preceptúa lo siguiente:

“Artículo 133°

El Instituto Nacional Penitenciario es el organismo público descentralizado, rector del Sistema Penitenciario Nacional. Integra el Sector Justicia. Tiene autonomía normativa, económica, financiera y administrativa. Forma pliego presupuestal propio (...)

Artículo 134°

El Instituto Nacional Penitenciario dirige y controla técnica y administrativamente el Sistema Penitenciario Nacional, asegurando una adecuada política penitenciaria (...)

Posteriormente se promulga el Decreto Legislativo N° 1328, de fecha 5 de enero de 2017, fortaleciendo el Sistema Penitenciario Nacional y el Instituto Nacional Penitenciario. Dicha norma establece que el INPE cuenta con personería jurídica de derecho público interno y con autonomía funcional, administrativa, económica y financiera en el ejercicio de sus atribuciones.

Si bien las funciones del INPE están recogidas en el Código de Ejecución Penal y en el artículo 9° del Decreto Legislativo N° 1328, podemos resumir las mismas de acuerdo a lo indicado en el portal institucional de dicha institución, el cual señala las siguientes:

- Dirigir y administrar el Sistema Nacional Penitenciario.
- Realizar investigaciones sobre criminalidad y elaborar políticas de prevención del delito.
- Brindar asistencia post penitenciaria.
- Dictar normas técnicas y administrativas sobre el planeamiento y construcción de infraestructura penitenciaria.

De igual manera creemos importante, para los fines de la presente tesis, señalar la misión formulada por el propio INPE:

“Ejercer la rectoría del Sistema Penitenciario Nacional, promoviendo la reinserción social positiva de la población penitenciaria, con personal calificado, en condiciones favorables y respetando los derechos humanos.”

Por otro lado, las dificultades que enfrenta el INPE en el ejercicio de sus funciones, están claramente descritas en el “Reporte de Cumplimiento Misional del Instituto Nacional Penitenciario y Estado Situacional de los Sistemas Administrativos”,

documento elaborado para el periodo comprendido entre el mes de setiembre de 2017 a marzo de 2018, el cual señala, a esa fecha, como principales problemas los siguientes:

- Sobrepoblación de los penales, con un promedio nacional de 128%.
- Deficiente seguridad en los establecimientos, debido a la falta de agentes penitenciarios y a la escasa incorporación de tecnologías de punta, entre otros.
- Población penitenciaria ociosa (el 51% en promedio de la población no trabaja ni estudia).
- Deficiente salubridad en los establecimientos penitenciarios.
- Altos índices de corrupción en el personal del INPE.

En el año 2007 se publicó mediante Decreto Supremo N° 009-2007-JUS el Reglamento de Organización y Funciones del referido Instituto Nacional Penitenciario (INPE), estableciendo como principal rol de la institución lo señalado en el siguiente artículo:

“Artículo 4°.- El objetivo del INPE es dirigir y controlar técnica y administrativamente el Sistema Penitenciario Nacional, asegurando una adecuada política penitenciaria, tendiente a la resocialización del interno”.

De ello se puede desprender que el rol a ejercer por el INPE, principalmente es el de dirigir y controlar técnica y administrativamente los centros penitenciarios, promoviendo al mismo tiempo la política penitenciaria vigente y teniendo como objetivo final la resocialización y reintegración del interno a la sociedad una vez cumplida su pena.

Respecto a las funciones del INPE, las cuales se encuentran en el artículo 5° de la norma referida se establece lo siguiente:

“Artículo 5°.- Son funciones del Instituto Nacional Penitenciario:

- a) Realizar investigaciones sobre la criminalidad y elaborar la política de prevención del delito y tratamiento del delincuente;
- b) Realizar coordinaciones con los organismos y entidades del Sector Público Nacional, dentro del ámbito de su competencia;
- c) Desarrollar las acciones de asistencia postpenitenciaria en coordinación con los Gobiernos Regionales y Municipales;

- d) Ejercer representación del Estado ante los organismos y entidades nacionales e internacionales o en los eventos y congresos correspondientes sobre la prevención del delito y tratamiento del delincuente;
- e) Promover y gestionar la cooperación internacional en apoyo a las actividades del Sistema Penitenciario Nacional de conformidad con la normatividad legal vigente;
- f) Aprobar su presupuesto y plan de inversiones;
- g) Solicitar al Ministerio de Justicia la aprobación de las donaciones o legados de personas o instituciones nacionales o extranjeras;
- h) Seleccionar, formar y capacitar al personal del Sistema Penitenciario en coordinación con las Universidades;
- i) Dictar normas técnicas y administrativas sobre planeamiento y construcción de la infraestructura penitenciaria;
- j) Proponer al Ministerio de Justicia proyectos relacionados con la legislación penal y penitenciaria; (el subrayado es nuestro)
- k) Constituir las personas jurídicas que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines;
- l) Adquirir, por cualquier título, bienes muebles e inmuebles para el mejoramiento de la infraestructura penitenciaria;
- m) Llevar el registro de las instituciones, asociaciones y entidades públicas y privadas de ayuda social y asistencia a los internos y liberados;
- n) Aprobar sus reglamentos internos;(el subrayado es nuestro)
- o) Celebrar contratos o convenios con entidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras; y, (el subrayado es nuestro)
- p) Las demás que establece el Código de Ejecución Penal y su Reglamento, y la legislación vigente”

De lo descrito en el presente artículo, se puede inferir (específicamente para efectos de la presente tesis) que de acuerdo al numeral j), el INPE tiene como una de sus funciones principales el elaborar proyectos relacionados a la legislación penal y penitenciaria, dentro de las cuales se encuentran la legislación que regularía las cárceles productivas; es así también que los numerales n) y o) hacen referencia a su vez de la capacidad de la institución de elaborar reglamentos internos, celebrar contratos y convenios con entidades públicas y privadas, las cuales ha sido utilizadas inicialmente para impulsar la habilitación de talleres que permitan trabajar a los internos, tema que será tratado a continuación.

3.2. Cárceles Productivas en el Perú

3.2.1. Marco Normativo

Mediante el Decreto Legislativo N° 1343 de fecha el 6 de enero del año 2017, se expidió la norma que regula la promoción e implementación de cárceles productivas. Posteriormente, con fecha 21 de diciembre del mismo año se expidió el Decreto Supremo N° 025-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1343.

Las normas señaladas anteriormente fueron dadas en el gobierno del ex Presidente Pedro Pablo Kuczynski, a través de la delegación de facultades efectuadas por el Congreso de la República. En la exposición de motivos del Decreto Legislativo N° 1343 se indica que “(...) 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 (...)”. Ante un sistema penitenciario en crisis es que el mecanismo de cárceles productivas busca ser una solución para poder cumplir con las funciones que tiene el INPE y con la norma constitucional contenida en artículo 139°, inciso 22.

El artículo primero del Decreto Legislativo mencionado indica expresamente que la norma tiene por objeto “lograr la reinserción laboral y contribuir a la resocialización de la población penitenciaria”. Asimismo, consideramos que vale la pena citar el artículo 3° de la Ley que establece las finalidades de la norma:

“Artículo 3.- Finalidad

Son fines del presente Decreto Legislativo, los siguientes:

- a. 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.

- b. Disminuir la incidencia delictiva en los establecimientos penitenciarios generando espacios laborales dentro de los mismos.
- c. Reorientar la capacitación y las competencias laborales de los internos independientemente de su situación procesal, a fin que puedan acceder con mayores posibilidades al mercado laboral. (el subrayado es nuestro)
- d. Dotar de destrezas y habilidades para el desarrollo de actividades productivas dentro del penal, medio libre y post penitenciario para una reinserción laboral efectiva, manteniendo o aumentando la formación, creación o conservación de hábitos laborales del interno para favorecer sus posibilidades al momento de regresar a la vida en libertad.
- e. Regular las actividades productivas para incentivar la participación del sector privado en la resocialización de los internos. (el subrayado es nuestro)
- f. Impulsar la generación de recursos económicos a los internos para coadyuvar al sostenimiento de su economía familiar, cumplir con el pago de la reparación civil, formación de un capital de trabajo para su egreso y solventar sus necesidades al interior del penal.”

Tanto el Decreto Legislativo N° 1343 como su Reglamento constituyen una novedad en cuanto a normar y sistematizar el acápite que nos ocupa, por cuanto si bien anteriormente existían en los establecimientos penitenciarios talleres destinados a brindarles capacitación y una oportunidad laboral a los internos, no había una norma legal específica al respecto. En entrevista con el Sr. Omar Méndez Yrigoyen,¹² éste manifestó que con esta norma se buscaba entre otros objetivos, facilitar el ingreso de la empresa privada.

3.2.2. Modelo de gestión

A continuación, detallaremos el actual modelo de gestión de las cárceles productivas bajo el programa de talleres productivos en base a lo establecido en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1343 y de la experiencia de los funcionarios del INPE y empresas privadas que participan en el programa, señalando las deficiencias identificadas y las diferencias entre lo establecido en el reglamento y la práctica.

Para dimensionar el sistema de cárceles productivas, a marzo 2019, el sistema penitenciario cuenta con 314 talleres dentro de los EEPP con más de 27 mil personas inscritas en este programa.

¹² Así lo manifiesta, por ejemplo, el Sr. Omar Méndez Yrigoyen, funcionario del INPE, en entrevista llevada a cabo para efectos de la presente tesis.

La actividad productiva en las cárceles se divide en dos (2) modalidades:

- Talleres Productivos: Espacios ubicados dentro de los EEPP, habilitados por el INPE para desarrollar actividades productivas o de servicios. Estos talleres pueden ser administrados por el INPE o por el sector privado bajo la supervisión del INPE.
- Actividades Productivas Individuales y Grupales: Espacios físicos apropiados para el desarrollo de actividades productivas a cargo de los internos.

Debemos mencionar también que la norma hace una distinción entre aquellos internos que se encuentran cumpliendo su pena dentro de un establecimiento penitenciario de aquellos que la cumplen fuera de él (Medio Libre), siendo que el INPE está obligado a promover la participación de las entidades privadas para luego pasar a la implementación y administración de talleres productivos en ambos casos.

Hay 1,459 internos trabajando bajo la modalidad de Talleres Productivos en líneas de negocio como confección, zapatería, cestería, panadería, pastelería, trabajos en cuero, entre otros. La actividad que tiene un mayor número de internos trabajando para la empresa privada es la de confección, la cual representa un 57% del total.

Tabla 3.7. Número de internos que trabajan para empresas privadas según la actividad

ACTIVIDAD	NÚMERO
CONFECCIÓN	830
ZAPATERÍA	252
CESTERÍA	99
PANADERÍA - PASTELERÍA	76
TRABAJOS EN CUERO	69
CARPINTERIA METALICA	43
TRABAJO EN JEBE	26
CERAMICA	20
CARPINTERIA EN MADERA	8
RECICLAJE	6
OTROS	30
TOTAL DE INTERNOS	1,459

Fuente: Instituto Nacional Penitenciario 2019

De acuerdo al censo desarrollado por el INPE en junio del 2016, el 53.80% de los internos que participan en talleres laborales en los establecimientos penitenciarios lo hacen con la finalidad de aprender un oficio y el 37.10% participa para obtener beneficios penitenciarios. Por otro lado, el 96.40% de los internos que participan en talleres laborales tienen como expectativa conseguir un trabajo u obtener dinero, mientras que solo un 3.60% considera que esta experiencia no le servirá.

Actualmente, el sistema de cárceles productivas gestionado a través de asociaciones con empresas privadas cuenta con 109 convenios firmados activos. La evolución de convenios firmados tuvo un crecimiento importante a partir del año 2017 con la promulgación del Decreto Legislativo N° 1343. Como se mencionó anteriormente, esta norma tuvo entre sus objetivos fomentar la participación de la empresa privada en el desarrollo de actividades productivas soportadas por la fuerza laboral que ofrece la población penitenciaria y, por lo tanto, brinda mayor seguridad al sector privado para realizar las inversiones necesarias para ejecutar estas iniciativas.

En el siguiente cuadro se detalla la evolución de convenios firmados por oficinas regionales, observándose una importante descentralización a pesar de la concentración de la población penitenciaria e infraestructura en Lima.

Tabla 3.8. Evolución de convenios firmados por oficinas regionales

Oficinas Regionales	2012	2015	2016	2017	2018	2019	% Convenios	% Población Penitenciaria
ALTIPLANO - PUNO	0	0	0	0	34	34	31%	3%
CENTRO - HUANCAYO	0	1	1	3	4	7	6%	8%
LIMA - LIMA	1	1	2	4	9	13	12%	47%
NOR ORIENTE - SAN MARTIN	0	0	0	0	0	3	3%	6%
NORTE - CHICLAYO	0	0	0	7	16	16	15%	19%
ORIENTE - HUANUCO	0	1	1	6	8	8	7%	7%
SUR - AREQUIPA	0	1	1	6	21	25	23%	4%
SUR ORIENTE - CUSCO	0	0	1	2	3	3	3%	6%
Total general	1	4	6	28	95	109	100%	100%

Fuente: Instituto Nacional Penitenciario 2019
Elaboración propia

Respecto a la duración de los convenios, el 61% se firma a plazo de dos (2) años, usualmente con un plan de inversiones y compromisos por parte de la empresa privada referidos al incremento de las inversiones para ampliar la capacidad productiva y, por

lo tanto, la contratación de los internos; así como el compromiso del INPE de poner el espacio de trabajo a disposición de la empresa durante la duración del convenio. El 32% de los convenios se firmó a plazo de un (1) año y solo el 6% fue firmado a plazo de cuatro (4) años, entre los cuales se encuentra Renzo Costa y Pieta, dos de las empresas pioneras en la participación del programa de Cárceles Productivas.

Con relación al proceso de selección de los internos, de acuerdo al artículo 19° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1343, se señala lo siguiente:

“Artículo 19.- Selección para acceso al trabajo penitenciario

19.1 El INPE, a través de la Subdirección de Tratamiento del establecimiento penitenciario, clasifica a los internos postulantes a una actividad productiva en función a su educación, formación, ocupación y 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 motivo del delito de la condena o del proceso en el cual se encuentra involucrado.

19.2 La clasificación para el trabajo penitenciario se realiza en función a las capacidades y habilidades del interno, las cuales serán supervisadas cuando desempeñen la actividad. Se clasifican tomando en consideración:

- a) El nivel educativo
- b) La experiencia técnica
- c) La experiencia técnica como capacitador en alguna actividad comercial
- d) La experiencia laboral demostrada en alguna actividad económica del sector privado
- e) El haber sido beneficiario de alguna capacitación laboral
- f) Aptitud dispuesta para el trabajo”

En primer lugar, vemos que, en el Reglamento en mención, no se hace una distinción entre los internos que pueden participar de los talleres productivos, solo se menciona que se tomará en cuenta el motivo del delito de la condena. Sin embargo, de las indagaciones efectuadas vemos que tanto el INPE como la persona natural o jurídica que desee contratar la mano de obra ha preferido seleccionar a aquellos internos primarios de baja peligrosidad.

El Reglamento establece que el INPE es el encargado de la selección de los internos que podrán participar del programa de talleres productivos, sin embargo, siendo una institución especializada en la administración del sistema penitenciario, es cuestionable su capacidad para realizar un proceso de selección adecuado que permita asegurar tanto las habilidades del interno para desempeñarse en actividades productivas específicas, así como verificar su interés en dicha actividad. Evidencia de ello son las declaraciones de la subdirectora de trabajo del INPE, Sonia More Mamani, quien indica que cuentan con un equipo de solo seis (6) personas para las actividades de selección, control de la producción, control laboral, comercializador, entre otros.

Asimismo, y conforme lo señala la Sra. Rita Maltese Díaz de la empresa Burana, participante del programa Cárceles Productivas, las deficiencias en el proceso de selección de los internos, dirigido por el INPE, ha generado diversos problemas para la empresa tanto por falta de experiencia, habilidad y actitud para desarrollar las tareas que se les asignan y cumplir con el horario de trabajo establecido. Esta situación genera una baja productividad que perjudica los resultados de la empresa y su capacidad para continuar con su participación en el programa. Adicionalmente, como parte de los beneficios que perciben los internos por su participación en el programa, se encuentra la probabilidad de lograr obtener un puesto de trabajo al finalizar su pena o de obtener la libertad condicional mediante la firma de un contrato a futuro con la empresa, por lo que es importante contar con internos interesados en lograr su reincorporación a la sociedad.

De igual manera, en la entrevista con la Sra. Rita Maltese Díaz, se menciona que se coordinó con el jefe de planta del penal la posibilidad de que sea la empresa quien liderara el proceso de selección de los internos que participarían del programa, lo que resolvió el problema de identificar a los internos que tuvieran habilidad para desarrollar las actividades asignadas y el interés por participar del programa, sin embargo, se presentaron complicaciones relacionadas al estado de salud y psiquiátrico de los internos seleccionados al no haber contemplado un proceso de evaluación que cubriera esos riesgos. Esto presentó riesgos importantes en los talleres como por ejemplo la convivencia de personas con tuberculosis y la disposición de herramientas punzocortantes en internos a quienes se les había diagnosticado esquizofrenia.

Como resultado de la situación descrita en el párrafo anterior, se acordó que el proceso de selección de los internos estuviera a cargo de la empresa y posteriormente, los postulantes seleccionados, pasaran por evaluaciones de salud y psicológica a cargo del INPE.

Pasando a otro punto tratado en las normas mencionadas, nos parece importante mencionar también cómo se distribuye la subvención económica otorgada al interno. El 100% del monto de la subvención económica no va directamente al interno, sino que se distribuye de la siguiente manera:

“Artículo 53.- Distribución de ingresos

53.1 El ingreso que perciban los internos que realizan actividades productivas, es distribuido por la persona natural o jurídica que administra talleres productivos, directamente y bajo su responsabilidad, de conformidad a lo establecido en el artículo 14° del Decreto Legislativo N° 1343 y demás normas tributarias, de la siguiente forma:

- a) Setenta por ciento (70%) para sus gastos personales, obligaciones familiares y ahorro, salvo lo dispuesto por mandato judicial por pensión alimenticia, que se depositará en la cuenta especial prevista en el artículo 52° de este Reglamento. El INPE informa oportunamente al administrador del taller productivo, el número de cuenta y la empresa del sistema financiero donde se encuentra abierta la misma.
- b) Veinte por ciento (20%) para el pago de la reparación civil en caso existiera, este pago se deposita en la cuenta que determine el Poder Judicial, debiendo el INPE informar oportunamente al administrador del taller productivo, el número de cuenta y la empresa del sistema financiero donde se encuentra abierta la misma.
- c) Diez por ciento (10%) para solventar las actividades productivas y de tratamiento penitenciario del INPE, este pago se deposita en la cuenta que determine el Instituto Nacional Penitenciario e informe oportunamente al administrador del taller productivo.”

De acuerdo a las conversaciones sostenidas con los funcionarios del INPE, Omar Méndez Yrigoyen y Sonia More Mamami, la retención del 10% del ingreso que recibe esta institución se utiliza para las inversiones necesarias para el programa de cárceles productivas y funciona como un sistema de autofinanciamiento. Durante los últimos años se ha incrementado la recaudación a través de este sistema, según se muestra en el siguiente gráfico:

Figura 3.6. Recaudación del INPE (millones de soles)



Fuente: Instituto Nacional Penitenciario 2019

Asimismo, debemos considerar la importancia que tiene para el Estado el ingreso de la empresa privada por cuanto el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1343 sólo dedica dos artículos en el Título IV “De las Actividades Productivas Individuales y Grupales” (que son los emprendimientos realizados por los propios internos), sin embargo, el Título V denominado “De los Talleres Productivos”, contiene toda una regulación sobre los principales aspectos que se han considerado para el ingreso de la empresa privada a un establecimiento penitenciario. Así por ejemplo tenemos el Capítulo I, llamado “Promoción y Acceso de Empresas Privadas a los Establecimientos Penitenciarios”, en el cual llama la atención el artículo 23° el que al referirse a los espacios en los que funcionan los talleres indica que éstos están destinados a diversos procesos de producción de bienes. En este punto cabe mencionar que el artículo 22° del Decreto Legislativo N° 1343 hace mención de que los espacios destinados a los talleres productivos también pueden utilizarse para prestar servicios.

Respecto a la selección de empresas para participar en el programa, el Reglamento en su artículo 25° menciona lo siguiente:

“Artículo 25.- Prioridad en la selección de empresas para los talleres productivos

El INPE establece los lineamientos para el desarrollo de las actividades productivas a nivel nacional y los mecanismos de participación del sector privado, dando prioridad a las personas naturales y jurídicas que permitan una mayor capacitación

técnica para la población penitenciaria y la sostenibilidad de los talleres productivos.”

Como se puede observar, no se ha especificado cuales son las características y los requisitos que deberán cumplir las empresas privadas para poder postular al programa de cárceles productivas. La importancia de este proceso radica en que los empleadores de los internos deben tener un alto compromiso con su rol como facilitador de una oportunidad de reinserción a la sociedad.

De acuerdo a lo indicado por la Sra. Sonia More Mamani, Directora de la Subdirección de Trabajo del INPE, se han detectado situaciones en las que algunas empresas con falta de ética han reducido intencionalmente el cálculo de la remuneración de los internos para generar un mayor beneficio financiero. Se indicó que estarían preparando diversas modificaciones a los lineamientos de selección de las empresas.

Conforme analizaremos más adelante, existen varios de los aspectos que hemos enumerado que en lugar de ir como anexos del Convenio debieron haberse coordinado de manera previa a la suscripción del mismo. Luego observamos que se dedica un capítulo a la “Implementación de los Talleres Productivos” en la cual se detalla la asignación de espacios para los talleres e incluso se indica que el propio INPE, no solo puede ceder espacio sino otros bienes u herramientas que se requieran. Asimismo, el INPE debe efectuar la supervisión de los espacios asignados, en el entendido que los espacios sean correctamente aprovechados. De igual manera se regula el ingreso de los bienes que se requiera utilizar en el proceso productivo y la salida de los mismos. Existe un capítulo denominado “Actividades Productivas de Medio Libre”, en el cual por tratarse de internos que no están reclusos dentro de un establecimiento penitenciario lo que se trata es de establecer convenios con entidades privadas para ayudar en la rehabilitación y reinserción laboral de estas personas. La norma aquí indica que el INPE tiene la misión de lograr una cuota de participación para los sentenciados en medio libre en aquellas empresas que administran los talleres productivos.

La participación de las empresas privadas se formaliza mediante un convenio suscrito entre éstas y el INPE, cuyo contenido se encuentra establecido en el artículo 26° del Reglamento:

“Artículo 26.- Acceso de Empresas Privadas

Las personas naturales y jurídicas que desarrollen actividades productivas en el establecimiento penitenciario formalizarán su actividad a través 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 la población penitenciaria, 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.

Los convenios deben ser suscritos por el titular del Instituto Nacional Penitenciario o por quien este delegue, previo informe técnico y jurídico de las áreas competentes, conforme a las directivas internas. La Secretaría General del INPE lleva el registro de los convenios suscritos, el monitoreo y la supervisión está a cargo de la Dirección de Tratamiento Penitenciario de dicha Entidad.”

Adicionalmente, el artículo 30° del Reglamento establece una cláusula de resolución y término del convenio, incluyendo una cláusula anticorrupción. Este dispositivo legal permitiría al INPE tener una posición de poder sobre las empresas privadas en caso de que estas incumplieran con las condiciones establecidas en el convenio, sin embargo, debido a que el INPE se encuentra en una etapa de promoción del programa, ha optado por tomar medidas correctivas frente a las empresas que han mostrado comportamientos inadecuados en el desarrollo de las actividades productivas y la relación con los internos.

En el artículo 32° del Reglamento se menciona que la formalización de la relación contractual entre la empresa privada y el interno se realizará mediante un contrato privado luego de la selección de los internos para la actividad productiva a desarrollar. Por otro lado, la supervisión de la relación contractual estará a cargo del INPE.

Otro punto que merece un análisis y comentario es el referido a los beneficios que obtiene aquella persona natural o jurídica que tiene interés en participar en el programa Cárceles Productivas. Más allá de la responsabilidad social que tiene toda persona

natural o jurídica en la sociedad, era necesario identificar qué beneficios obtendría el empresario que se animaba a apostar por expandir sus actividades productivas mediante este sistema, sobre todo teniendo en consideración que la fuerza laboral empleada en este caso, posee características especiales. De la lectura del propio texto del Decreto Legislativo N° 1343, específicamente en el Capítulo V, Subcapítulo I, encontramos las pautas que regulan las actividades formativas para el trabajo. En tal sentido la norma establece lo siguiente:

“Artículo 26.- Contrato de capacitación para el trabajo

Las personas naturales o jurídicas de derecho privado que administran talleres productivos pueden celebrar contratos de capacitación, con la población penitenciaria que no cuenta con destreza laboral a fin de complementar su proceso de capacitación y su incorporación a las actividades productivas.” (el subrayado es nuestro)

Posteriormente, el artículo 27° de la norma citada establece las obligaciones que tiene la persona natural o jurídica que efectúe la contratación, entre las cuales encontramos, la de otorgar al interno 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. Esta subvención económica puede ser inferior a la Remuneración Mínima Vital en caso el interno labore por un tiempo menor al del horario establecido. Estos “contratos de capacitación laboral” como han sido denominados en el propio texto de la norma, no originan vínculo laboral con la persona natural o jurídica contratante. Sobre el particular quisiéramos resaltar que el Reglamento del Código de Ejecución Penal señala en el artículo 105° que *“El Trabajo Penitenciario no genera vínculo ni relación laboral alguno”*. Debemos mencionar que el Decreto Supremo reglamentario establece que estos convenios no deben tener una duración mayor a un año y es el INPE quien debe supervisar la relación contractual entre el interno y la entidad contratante. Asimismo, creemos importante destacar que al no existir un vínculo laboral (en concordancia con lo estipulado en el artículo 105° del Reglamento del Código de Ejecución Penal), el monto que obtienen los internos como contraprestación se denomina “subvención”, no tiene carácter remunerativo y por ende no está afecto a aportaciones o contribuciones al Seguro Social de Salud del Perú - ESSALUD, SENATI o cualquier otra de carácter similar salvo la retención por Impuesto a la Renta en caso sea aplicable.

La norma también establece una serie de obligaciones que deben cumplir algunas entidades públicas para coadyuvar con la finalidad de la misma. Es así que señalan a entidades como SUNAT, RENIEC, SBS y el Jurado Nacional de Elecciones, las cuales dentro de las funciones que le competen deben cooperar para el logro de los objetivos de la norma. Pondremos como ejemplo a la SUNAT y a la RENIEC; en el caso de la primera de las mencionadas debe brindar las facilidades del caso para que la población penitenciaria pueda obtener el Registro Único de Contribuyentes (RUC) y los comprobantes de pago para el desarrollo de las actividades productivas. En el caso de la RENIEC, debe facilitar a los internos la obtención de su Documento Nacional de Identidad, pues conforme nos indicó que el Sr. Omar Méndez Yrigoyen en la entrevista realizada, existen muchos internos que no tenían su documento de identidad y habían sido sentenciados con su “alias”.

El Reglamento dedica el Capítulo III a detallar los lineamientos de implementación de talleres productivos:

“Artículo 36.- Tipos y formas de participación en los talleres productivos

36.1 Talleres Productivos administrados por personas naturales o jurídicas de derecho privado, de acuerdo a lo regulado en el artículo 23° del presente Reglamento.

36.2 El INPE impulsa el trabajo penitenciario a través de los talleres productivos, en el supuesto establecido en el numeral 22.3 del artículo 22° del Decreto Legislativo N° 1343, debiendo aprobar el plan de implementación de cada taller productivo.

36.3 El INPE puede ceder espacios, maquinarias, equipos, herramientas, u otros a las personas naturales o jurídicas, haciéndose cargo del mantenimiento y depreciación de bienes.”

Como se puede apreciar, el Reglamento menciona que el INPE puede ceder tanto el espacio como el equipamiento necesario para el desarrollo de la actividad productiva, asumiendo incluso el gasto en mantenimiento y la depreciación que estos generen. Cabe resaltar que, de acuerdo a la forma como se encuentra estipulado, queda en facultad del INPE decidir si se facilitará equipamiento a las empresas que ingresen al programa, sin embargo, es parte fundamental del programa el ceder el espacio de trabajo dentro del EEPP a favor de la empresa.

Algunas de las experiencias relacionadas a este punto se pueden observar en el caso de la empresa Burana, a quien se puso a disposición un espacio de trabajo sin instalaciones eléctricas y con maquinaria en condición casi obsoleta. Dicha empresa tuvo que acondicionar el espacio para poder desarrollar sus actividades productivas, lo cual requirió una inversión inicial importante. No obstante, la Sra. Rita Maltese Díaz indicó que posteriormente recibieron por parte del INPE una máquina que se encontraba fuera de sus posibilidades económicas y que les permitía mejorar de manera importante su proceso productivo, lo que compensó parcialmente la inversión inicial.

3.3. Intento fallido de entrega en concesión de un establecimiento penitenciario en Huaral

En junio de 2001, mediante Resolución Suprema N° 291-2001-EF, se acordó fomentar la inversión privada a través de la entrega en concesión de nuevos Establecimientos Penitenciarios para su construcción y administración. Este acuerdo permitiría compensar el déficit presupuestal del INPE al recibir capitales privados y extranjeros para la expansión de la infraestructura penitenciaria, basándose en el éxito de los programas de privatización de la década de los 90 frente a la ineficacia de la administración estatal y a las recomendaciones de un estudio realizado por la consultora Carter Goble Associates que determinó como potencial solución a los problemas de hacinamiento la concesión de centros penitenciarios. No obstante, en noviembre del año 2002, se determinó no ejecutar dichas recomendaciones debido a que el Ministerio de Justicia decidió destinar nuevos aportes de recursos para financiar el gasto necesario en cerrar la brecha de infraestructura.

Es así que fue recién en el año 2009, mediante Resolución Suprema N° 073-2009-EF, que se aprobó la realización de un Concurso de Proyectos Integrales para el diseño, financiamiento, construcción, equipamiento, operación, mantenimiento y transferencia de un Establecimiento Penitenciario en la región Lima para albergar a 1,500 internos primarios. En los Términos de Referencia contenidos en el Texto Único Ordenado de las Bases del Proyecto para la Concesión del Establecimiento Penitenciario se señalaba como un objetivo del proyecto “lograr una adecuada rehabilitación que permita la reinserción de los ofensores primarios mediante el trabajo esencialmente y con ello

reducir la violencia y la reincidencia”. Asimismo, dicho documento indicaba que el Concesionario estaba obligado a construir, diseñar, equipar y hacer funcionar una factoría, en la cual operaran uno o varios negocios establecidos por éste. La implementación de la factoría, así como el pago de los servicios (luz, agua, etc.) necesarios para la operación serían también asumidos por el concesionario.

En marzo de 2011, se otorgó la buena pro al consorcio conformado por las empresas españolas Montealto, Exeteco y Eulen, por un plazo de 25 años y con el aporte del Estado de un terreno de 12.68 hectáreas en el distrito de Aucallama en la provincia de Huaral. El contrato establecía que, a partir de los 6 meses de operación, el concesionario debía emplear de manera directa o indirecta al menos el 40% de los internos en actividades laborales y el 60% de los internos a partir del segundo año de operación (el incumplimiento en llegar a dichos porcentajes era causal de penalidad). De igual manera se hacía referencia en dicho contrato al Reglamento del Código de Ejecución Penal, cuyo artículo 111° señala lo siguiente:

“El producto del trabajo del interno, procesado o sentenciado se distribuirá de la siguiente manera:

111.1 10% para costear los gastos que genera la actividad laboral del interno a favor del INPE.

111.2 90% para gastos propios del interno y su familia.”

Adicionalmente, en el artículo 111°-A del mismo documento se señala:

“En el caso de Establecimiento Penitenciario entregados en concesión al Sector Privado la distribución de los ingresos se fijará conforme al primer párrafo del artículo 67° del Código y, además, de acuerdo a lo siguiente:

a) En caso el trabajo efectuado por los internos se realice bajo las órdenes, requerimientos y supervisión impartidas por el concesionario se fijará, en el contrato de concesión respectivo, el porcentaje de los ingresos de los internos que serán descontados para costear parte de los gastos que irroguen su permanencia en el establecimiento.

Asimismo, en dicho contrato se establecerá el porcentaje de descuento correspondiente para amortizar el pago de la reparación civil fijada en la sentencia condenatoria firme, si fuera el caso, y el porcentaje remanente constituirá recursos propios del interno y su familia.

b) (...)”

El Contrato al que hemos hecho referencia en el párrafo anterior establecía que el o los negocios que fueran establecidos en la Factoría, podían ser manejados directamente por la empresa Concesionaria o por las entidades con quien contratase el concesionario. Se indicaba también que para determinar el monto a abonarles a los internos se debía tomar en cuenta la capacitación o experiencia previa que tuvieran éstos.

De igual manera, el contrato hace referencia al Código de Ejecución Penal y a su Reglamento para referir que la prestación de servicios de los internos no configura una relación laboral y llama la atención que se indique de manera expresa que el Concesionario y los terceros con los que contrate quedan liberados de cualquier acción judicial que cualquier interno pudiera entablar por beneficios sociales (mencionando vacaciones, CTS e indemnizaciones por despido).

El proyecto fue truncado debido a la intervención de la Defensoría del Pueblo, la cual en el Informe Defensorial N° 154-2011/DP, planteó diversas observaciones de prudencia, legalidad y constitucionalidad sobre la modalidad de concesión de establecimientos penitenciarios. El principal cuestionamiento fue la delegación de la función de administración del establecimiento penitenciario a favor de una empresa privada, siendo esta una competencia reservada exclusivamente a la administración penitenciaria y, en caso se quisiera delegar dicha competencia a un tercero, debía realizarse una modificación del Código de Ejecución Penal para autorizar la administración de la ejecución de penas bajo la modalidad de concesión. Otro factor relevante en la opinión de la Defensoría del Pueblo fue la cláusula 7.14 del contrato de concesión que establecía que *“el concesionario podrá hacer uso de la fuerza y la coacción únicamente como reacción inmediata contra la comisión de delitos o como defensa para la protección de los bienes afectos a la concesión y la seguridad de las personas que estén dentro del establecimiento penitenciario (...)”*, señalando que *“la función de aplicar la fuerza y la coacción son mandatos del ius imperium del Estado y, no pueden ni deben ser delegables a un agente privado.”*

La presión política y social que generó esta opinión de la Defensoría del Pueblo complicó la ejecución del proyecto de concesión luego de que Pro Valor emitiera la

Circular N° 45 comunicando la resolución del Concejo Directivo de Proinversión de cancelar la iniciativa.

Al finalizar el presente capítulo y a manera de conclusión podríamos indicar lo siguiente:

Si bien el sistema penitenciario se encuentra en crisis, debido entre otros factores a la sobrepoblación de los establecimientos penitenciarios, existe una fuerza laboral importante a ser aprovechada, por cuanto el 64% de los internos tienen un rango de edad entre los 18 a 39 años y también resulta favorable el nivel de instrucción de los mismos, siendo que el 44% de los mismos han completado la primaria y el 85% de los mismos completaron su educación secundaria.

El Decreto Legislativo N° 1343 y su Reglamento constituyen una novedad en nuestra legislación por cuanto norman por primera vez la entrada de la empresa privada a los penales, estableciendo lineamientos en cuanto a la selección de los internos, la modalidad contractual que regula la relación de trabajo entre el interno y el empresario privado, el plan de trabajo que va anexo al convenio que firma el INPE con la empresa privada y la facultad que tiene el INPE de ceder espacios y maquinaria a los entes participantes del programa. Conforme comentaremos más adelante, hemos encontrado una serie de deficiencias en las normas mencionadas, así como algunos puntos que no se han tratado y que permitirían que el programa llegue a un mayor número de internos.

En relación a la fallida experiencia de concesionar el penal de Huaral, debemos manifestar que la respuesta frente a las características del diseño del proyecto de concesión, la iniciativa de trabajo penitenciario no fue la causa del rechazo político ni social, por el contrario, fue establecida como una oportunidad potencial de promover un dispositivo de rehabilitación y resocialización de los internos.

CAPÍTULO IV. CARCELES PRODUCTIVAS EN EL DERECHO COMPARADO

4.1. Análisis comparado de legislación y modelos de gestión

En este punto, se va a realizar un análisis de la legislación del sistema penitenciario de algunos países, habiendo considerado como referente aquellos que han desarrollado dentro de su legislación, el trabajo penitenciario como medio para lograr la reinserción del interno en la sociedad.

Para el presente caso se está considerando a Uruguay, España, Chile y Colombia, como experiencia internacional de participación del sector privado en el trabajo penitenciario.

4.1.1. Uruguay

En el caso de este país el sistema penitenciario, al igual que en el caso del Perú, es un resultado de una variedad de normas que se han emitido a lo largo de los años. Es así que, como respuesta de una necesidad que enfrenta la realidad de este país, tras el aumento en la incidencia de los crímenes, se han implantado medidas que tienen como fin alcanzar la rehabilitación y reinserción de los reos a la sociedad.

Marco Normativo

El marco normativo uruguayo se enfoca en la reforma del reo/interno y se apoya en primer lugar en normas internacionales y en segundo lugar de las normas nacionales que se han ido desarrollando con el transcurso de los años. Es así que conforme a lo señalado en el artículo 6° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales suscrito por el país en el año 1966 y posteriormente ratificado en el año 1976¹³, se precisa en el artículo 6° lo siguiente:

¹³ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

“Artículo 7:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

“Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho (...)”

En ese sentido, el Estado Uruguayo reconoce a través del mencionado tratado el derecho al trabajo y su importancia, así como su deber de garantizarlo. Asimismo, en el artículo 7º del referido pacto se establece también las condiciones y características del trabajo, como el derecho a una remuneración, a un salario equitativo, a condiciones dignas, la seguridad e higiene en el trabajo e igual oportunidad para ser promovidos.

En el caso de las personas que se encuentran privadas de la libertad y conforme a los tratados internacionales a los cuales se ha adscrito la República Oriental del Uruguay, se ha establecido que dichas personas también cuentan con el derecho a trabajar con el fin de alcanzar su readaptación a la sociedad. Es así que, en el ámbito nacional, la Constitución de Uruguay¹⁴ en sus artículos 7º, 26º, 53º y 54º¹⁵, entre otros, reconoce la protección brindada al derecho al trabajo. En el artículo 7º de la norma constitucional se hace alusión de manera general al derecho de todos los habitantes de la República Oriental del Uruguay al trabajo. Del mismo modo, se puede desprender del artículo 26º, que la permanencia de una persona en una cárcel le permitirá utilizar sus

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.”

¹⁴ Constitución de la República Oriental del Uruguay de 1967 con las modificaciones plebiscitadas.

<http://pdba.georgetown.edu/Parties/Uruguay/Leyes/constitucion.pdf>

¹⁵ Constitución de la República Oriental del Uruguay de 1967 con las modificaciones plebiscitadas.

“Artículo 7º. Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad. Nadie puede ser privado de estos derechos sino conforme a las leyes que se establecieron por razones de interés general.

Artículo 26º. A nadie se le aplicará la pena de muerte. En ningún caso se permitirá que las cárceles sirvan para mortificar, y sí sólo para asegurar a los procesados y penados, persiguiendo su reeducación, la aptitud para el trabajo y la profilaxis del delito.

Artículo 53º. El trabajo está bajo la protección especial de la ley. Todo habitante de la república, sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la colectividad, la que procurará ofrecer, con preferencia a los ciudadanos, la posibilidad de ganar sustento mediante el desarrollo de una actividad económica.

Artículo 54º. La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral.

El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado”

aptitudes para el trabajo y que su estadía en la misma no esté enfocada en procurar su mortificación o perpetuar su sufrimiento.

En la misma línea, en el artículo 53° se estipula que el derecho al trabajo está protegido por ley y beneficia a toda persona independientemente de encontrarse en libertad o no. En ese sentido, debemos entender que la principal norma de Uruguay señala específicamente que las personas que se encuentren privados de la libertad cuentan con las garantías necesarias para ejercer su derecho al trabajo independientemente de su condición; y por tanto se infiere estamos frente a un ordenamiento que tiene como política estatal el promover el trabajo en los centros penitenciarios con el fin de buscar su readaptación a la sociedad. A su vez en el caso del artículo 54° de la Constitución de la República Oriental del Uruguay, se sostiene que el Estado reconocerá a toda persona que se encuentre en una determinada relación de trabajo, promoviendo así una función garantista por parte del Estado.

Se desprende de lo mencionado anteriormente sobre las normas de derecho interno que tiene la República Oriental del Uruguay, que es el principal defensor del derecho al trabajo de todos sus habitantes, teniendo como prerrogativa su impulso y promoción. En ese sentido, debemos entender que la principal norma del país señala específicamente que las personas que se encuentren privadas de la libertad cuentan con las garantías necesarias para ejercer su derecho al trabajo independientemente de su condición; y por tanto se infiere que estamos frente a un ordenamiento que al no albergar una prohibición respecto al trabajo en los centros penitenciarios lo permite.

Con el fin de profundizar en el tema, es necesario analizar las normas con rango de ley que regulan el derecho al trabajo en los centros penitenciarios de Uruguay. Es así que, en el Decreto Ley N° 14.470 del 2 de diciembre de 1975, específicamente en sus

artículos 40° al 47°¹⁶ y en el artículo 72° del Código Penal uruguayo¹⁷ se estipula la remuneración que deberán recibir los internos como contraprestación de su trabajo realizado dentro de las cárceles, pero la disposición del dinero una vez obtenido estará sujeta a su salida del precinto carcelario. En esa misma línea, tenemos que actualmente en Uruguay gracias a modificaciones posteriores de la norma referida anteriormente, se permite además gestionar la salida de internos para trabajar fuera del centro penitenciario generando una novedad respecto a lo señalado en otros modelos.

A su vez, el Decreto Ley N° 17.897, a través del cual se regula el trabajo como régimen de redención de pena por trabajo, indica que los internos (procesados y condenados) podrán disminuir un (1) día de su pena a cambio de dos (2) días de trabajo¹⁸, sin embargo en la norma se señala que será la autoridad carcelaria la encargada

¹⁶ Decreto Ley N° 14.470.

<https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp7910311.htm>

“Artículo 40°.- El trabajo es un deber y un derecho de todo recluso y será utilizado como medio de tratamiento profiláctico y reeducativo y no como castigo adicional.

Artículo 41°.- El trabajo de los reclusos será obligatorio y estará organizado siguiendo criterios pedagógicos y psicotécnicos. Se tendrá en cuenta preferentemente la exigencia del tratamiento procurándose promover, mantener y perfeccionar las aptitudes laborales de los reclusos y sus capacidades individuales. A tal fin podrá el recluso solicitar el género de trabajo a realizar elevando el correspondiente pedido, el cual será contemplado en lo posible, atendiendo a su proyección sobre la vida en libertad del recluso y a los medios con que cuente el establecimiento.

Artículo 42°.- A los efectos del cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, la autoridad carcelaria deberá procurarle ocupación adecuada, con fines profilácticos tendientes a prevenir las consecuencias negativas del ocio. El recluso que rehusará someterse a dicho régimen, sin justo motivo, será disciplinariamente sancionado.

Artículo 43°.- En cuanto a la organización del trabajo, sus métodos, modalidades, jornadas de labor, accidentes, horarios y medidas preventivas de higiene y seguridad, se respetarán las exigencias técnicas y las normas establecidas en la legislación del trabajo, en todo lo que sea pertinente.

Artículo 44°.- El trabajo será organizado y dirigido por la autoridad carcelaria con la debida asistencia técnica. Dicha autoridad, en casos especiales, podrá celebrar, con organismos públicos o privados, convenios relacionados con la utilización de mano de obra de reclusos, así como de los talleres de los establecimientos.

Artículo 45°.- El trabajo del recluso deberá ser remunerado. Dicha remuneración se ajustará teniendo en cuenta la naturaleza perfección y rendimiento del mismo.

Los reglamentos determinarán la proporción que deberá guardar la paga del recluso con el salario común. En ningún caso la remuneración del recluso podrá ser inferior al tercio del salario común.

El hecho de que el recluso trabaje, no le exime de ejecutar las demás prestaciones personales para labores generales del establecimiento o para el desempeño de comisiones que se le encarguen de acuerdo con los reglamentos. Estas actividades no serán remuneradas, salvo que se consideren como la única actividad laboral del recluso.

Artículo 46°.- De la remuneración del recluso podrá destinarse, por la autoridad carcelaria, hasta el 30% (treinta por ciento) para atender sus gastos personales y hasta otro 30% (treinta por ciento) para asistir al presupuesto de su familia si ésta lo pidiere y fuere necesario. Los saldos líquidos deberán ser depositados en cuentas de ahorro en un organismo oficial o invertidos previa autorización carcelaria, en la adquisición de bienes. Las cuentas y los bienes estarán a nombre del recluso y no podrán ser cedidos ni embargados.

Artículo 47°.- Del producto total del trabajo del recluso podrán descontarse, en una proporción no mayor del 20% (veinte por ciento), los gastos que por concepto de reparación de daños causados en los bienes, útiles, instalaciones o efectos del establecimiento sean probados y determinados administrativamente.”

¹⁷ “Artículo 72° (...) tanto los condenados a penitenciaria como los condenados a prisión percibirán una remuneración por su trabajo. La remuneración les pertenecerá íntegramente, pero no podrán disponer de ella, hasta su salida de la cárcel, salvo en pequeñas partidas para remediar necesidades de familia.”

¹⁸ Decreto Ley N° 17.897, Régimen de redención de pena por trabajo.

de determinar que trabajos (válidos) se podrán realizar dentro de los centros penitenciarios además de los autorizados por la autoridad judicial cuando se trate de una salida transitoria¹⁹.

Tras la información encontrada sobre la materia podemos manifestar que el desarrollo de la normativa en este país concuerda con lo señalado por el derecho internacional, a través de la suscripción de tratados como lo estipulado en el Convenio N° 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso, el Convenio N° 105, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos²⁰, entre otros instrumentos suscritos; el cual señala que la persona que haya sido privada de su libertad mantendrá su derecho a trabajar y a contar con las posibilidades de realizar el mismo, incluso bajo reclusión con el fin de rehabilitarlo y readaptarlo a la sociedad.

Es así que a través de uno de los estudios²¹ que se realizaron para analizar la situación carcelaria de Uruguay, se ha manifestado que el encarcelamiento de las personas que han cometido un delito no ha producido los efectos deseados por el Estado (rehabilitación y la reinserción en la sociedad), haciendo hasta el día de hoy una tarea difícil para el Estado el disuadir a su población de cometer delitos. En ese sentido, la normativa desarrollada ha apostado por el desarrollo de la educación y del trabajo en los centros penitenciarios para mejorar las condiciones de vida de los reclusos durante su estancia en los mismos.

Tomando en cuenta las particularidades de la realidad social que podemos encontrar en este país, hemos podido detectar que el objetivo de la política impulsada gira en torno al trabajo, su estructura (manejo del tiempo del interno) e impacto en la vida de los internos²². De esta manera, se puede apreciar la importancia que se le otorga al trabajo

¹⁹ El trabajo dentro de las cárceles y la inserción laboral de las personas liberadas del sistema penitenciario. Pp. 65. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/trabajo_carceleslegal.pdf

²⁰ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, “Principios y buenas prácticas sobre la protección de las personas privadas de libertad en las Américas”, en su Principio N° XIV. También contienen aportes sustanciales las *Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos*, de 1977.

²¹ Guía para la Gestión Laboral en Centros Penitenciarios 2013.

http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Gu%C3%ADa%20de%20Gesti%C3%B3n%20Laboral%202013.pdf

²² Miguélez, Fausto, et al., *Trabajar en prisión*, Icaria Editorial, Barcelona, 2007; pp. 12 y 53 y ss.

como parte de la rehabilitación del interno dándole así un enfoque protagonista frente a otros métodos de tratamiento dentro de una prisión.

Es necesario tomar en cuenta que la institución responsable del sistema penitenciario en la República Oriental del Uruguay es el Ministerio del Interior y que además en el año 2018, se ha dado paso a la creación del Instituto Nacional de Rehabilitación²³ (INR) como servicio descentralizado a través del Ministerio de Educación y Cultura a partir del año 2021 (reemplazando al órgano desconcentrado con el mismo nombre adscrito al Ministerio del Interior desde el año 2010) el cual se encarga de administrar de manera directa los centros penitenciarios en la actualidad y se ha organizado en torno a una norma que data del año 1975²⁴ con modificaciones posteriores; a pesar de existir iniciativas normativas recientes que hasta el momento no han sido aprobadas.

En la actualidad, se desprende de lo analizado que no existe de manera programática una normativa que regule las modalidades de trabajo realizado por los internos en los centros penitenciarios dando paso a la existencia de casos *sui-generis* que veremos más adelante en el caso de la Unidad N° 6 de Punta de Rieles. Entre las modalidades de trabajo que hemos podido encontrar tenemos a:

1. Modalidad Intramuros

Bajo esta modalidad los emprendimientos son de tres tipos:

1.1. Promovidos por el Centro Penitenciario

Son aquellos trabajos que son dirigidos en estricto por las autoridades del centro penitenciario en específico, suelen estar encargados desde la selección del personal hasta el destino de los servicios o productos que se prestan o elaboran. Existen dos tipos: las labores que no tienen como contraprestación el dinero sino más bien tienen como objetivo la redención de la pena y las labores que se derivan de actividades productivas promovidas por el mismo centro penitenciario.

²³ Ley de Presupuesto N° 18.719, aprobada en diciembre de 2018, se suprimió la Dirección Nacional de Cárceles y se creó el Instituto Nacional de Rehabilitación, unificándose el sistema penitenciario.

²⁴ Decreto Ley N° 14.470, el cual establece un sistema de normas sobre reclusión carcelaria. Año 1975

1.2. Promovidos por los internos

Son aquellos emprendimientos de iniciativa de los propios internos que se han dado gracias a la contribución en herramientas de los mismos; además cuentan con la potestad de elegir con quienes realizarán el trabajo elegido. Sin embargo, es importante resaltar que el centro penitenciario todavía mantiene cierta injerencia sobre estos emprendimientos pues la autoridad de cada centro podrá determinar si el emprendimiento deberá pagar o no un monto por la utilización de la infraestructura y servicios o si también otorgará un bono de productividad de ser el caso.

1.3. Promovidos por empresas privadas

Otra manera en la que los internos se han visto involucrados en el ámbito laboral dentro de los centros penitenciarios es aquella que es llevada a cabo (son acondicionados y dirigidos) por una empresa privada la cual desarrolla sus actividades y selecciona a su personal a través de un convenio con la administración penitenciaria.

1.3.1. Pasantías

De acuerdo a lo investigado este esquema se ha llevado a cabo por medio del Ministerio del Interior Uruguayo mediante la suscripción de convenios con organismos públicos o con entidades bajo el régimen privado. En este caso en específico no se trata de tener con el interno una relación laboral sino más bien de aprendizaje, sin embargo se tiene entendido que el encargado de brindar la remuneración y de suscribir los convenios era hasta el año 2015 el Patronato Nacional de Encarcelados y Liberados (PNEL), entidad que trasladó sus funciones a la Dirección Nacional de Apoyo al Liberado que depende directamente del Ministerio del Interior²⁵ y que empezó a ejercer funciones a partir del año 2016.

2. Modalidad Extramuros

2.1. Salidas Laborales

Esta modalidad de trabajo puede darse de dos maneras: por medio de un contrato individual e independiente entre el interno y una empresa privada; y la otra manera es a

²⁵ Ley N° 19355, Presupuesto Nacional de Sueldos, Gastos e Inversiones Ejercicio 2015-2019, artículo 163°. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19355-2015>

través de un convenio firmado entre una entidad pública o privada y el centro penitenciario.

Cabe resaltar que estas modalidades solo se han ido implementando en determinados centros penitenciarios y de manera individualizada y dependerá de la administración penitenciaria específica y la política laboral que haya estructurado.

Por otro lado, en el caso particular de este país, el número de personas reclusas asciende a once mil quinientas personas (11,500) sobrepasando una tasa de ocupación del 115%. Además, se tiene que los veintinueve (29) centros penitenciarios están clasificados conforme a lo señalado en el Decreto Ley N° 14.470 de la siguiente manera:

- Unidades de Máxima Seguridad
- Unidades de Media Seguridad
- Unidades de Mínima y Máxima Confianza

En la práctica la ubicación de los internos es llevada a cabo por medio de la Junta Nacional de Traslados (en última instancia), además es necesario mencionar que las unidades de máxima seguridad y media seguridad son custodiadas en el exterior por soldados pertenecientes al Ministerio de Defensa.²⁶

De la información presentada, podemos señalar que en Uruguay existen aspectos muy positivos y es que en dicho país (en el presente) existe una diferenciación e independencia en la obtención de la rehabilitación del interno en los centros penitenciarios, teniendo como máximo ejemplo a la Unidad N° 6 de Punta Rieles.

Unidad N° 6 de Punta de Rieles

Constituye una prisión modelo, con un autodenominado régimen libre o abierto a través del cual los reos o internos en su totalidad realizan trabajos o actividades que contribuyen a su educación. Este centro penitenciario es llamado Cárcel Ciudad debido a que los internos pueden caminar con libertad por todo el perímetro del mismo. Este modelo se empezó a poner en práctica en esta cárcel desde el 2010 con el fin de

²⁶ <https://www.prison-insider.com/fichapais/prisionesusuguay#introduction-5d00f804351ce>

disminuir la violencia y ataques dentro de estos centros y a su vez colaborar con la rehabilitación y futura reinserción de los reos tras cumplir su condena a la sociedad.

La aproximación que se decidió tomar en este centro penitenciario estuvo enfocada en tratar a los reos con mayor respeto a su dignidad, brindándoles confianza para que cuando salgan en libertad puedan salir reeducados y participen de manera activa y provechosa en la sociedad.

En Punta Rieles los internos tienen permitido usar tecnología, trabajan, incluso usan objetos como cuchillos con total libertad en las labores que realizan que como es costumbre en muchos centros penitenciarios en Uruguay, como en el Perú y el resto del mundo (en su mayoría) se encuentran prohibidos con el fin de evitar ataques y que la violencia se perpetúe dentro de las penitenciarias.

Es así que en esta cárcel se han promovido talleres y emprendimientos los cuales al día de hoy les han traído ganancias y el desarrollo de oficios que ayudarán al interno una vez salgan de prisión. El funcionamiento del penal se rige mediante un pago, el cual constituye una suerte de impuesto pagado por los internos para sostener la continuidad del negocio, dicho pago está destinado al servicio penitenciario, un fondo de asistencia a víctimas de la delincuencia y el Banco Social que funciona en la cárcel; este último tiene como función el brindar préstamos con el fin de financiar sus negocios. Vale resaltar que con el rédito de sus negocios los internos deberán cubrir un pago por el terreno, y los servicios (luz y agua). En el caso especial de esta unidad carcelaria, la autoridad le brinda libertad a los dueños de los negocios para que seleccionen su personal, siempre con la dirección de la autoridad. Otro aspecto particular que evidencia el funcionamiento singular de esta prisión es el no uso de dinero, utilizando un sistema de tickets con los que pueden adquirir bienes dentro de la prisión. En dicha cárcel se puede encontrar carpintería, herrería, pizzería, joyería, etc.²⁷.

²⁷ Presos con celulares, comercios e industrias: el modelo uruguayo para bajar la violencia en las cárceles.
<https://www.infobae.com/sociedad/policiales/2019/01/11/presos-con-celulares-comercios-e-industrias-el-modelo-uruguayo-para-bajar-la-violencia-en-las-carceles/>

De este modelo, podemos inferir que la rehabilitación y readaptación está muy ligada al trabajo adecuadamente dirigido por las autoridades; y aunque en este caso es un ejemplo no generalizado en todo el sistema penitenciario uruguayo, consideramos que de ello podemos obtener lecciones a implementar en un nuevo modelo a proponer.

Fortalezas

- La variedad de emprendimientos desarrollados por los internos.
- El desarrollo de oficios a ser utilizados por los internos cuando se encuentren en libertad.
- Existencia de un sistema que permite el desarrollo y crecimiento personal de los internos.
- Procura la readaptación de los internos a la sociedad y formar agentes económicamente activos incluso desde antes de reintegrarse formalmente tras su libertad a la sociedad.
- Menores niveles de violencia en los centros penitenciarios.

Debilidades

- La falta, en algunos casos, de trabajadores con perfiles adecuados a los puestos ofrecidos.
- Limitación de las inversiones como consecuencia de la realidad social.
- Inexistencia de mayor presupuesto por parte del Estado para procurar mayores iniciativas de emprendimientos.

4.1.2. España

Empezaremos indicando que en España existen aproximadamente 60,000 personas que se encuentran privadas de su libertad, de las cuales 12,000 se encuentran realizando algún tipo de trabajo y de este grupo unos 3,500 laboran para empresas privadas.²⁸

Marco Normativo

El marco normativo español considera que los internos tienen derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social; es así como, en

²⁸ https://www.eldiario.es/economia/presos-derechos-laborales_0_632037038.html

la Constitución Española del 27 de diciembre de 1978, en su artículo 25.2º referido al trabajo remunerado para los reclusos, señala lo siguiente:

“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”.

Asimismo, la Ley Orgánica General Penitenciaria del 26 de setiembre de 1979, en su Capítulo II referido al trabajo considera que el mismo es un derecho y un deber para los internos, el cual es facilitado por la propia administración buscando preparar a los internos para cuando cumplan su condena y trabajen de forma libre. Así tenemos que en su artículo 26º la mencionada norma señala lo siguiente:

“El trabajo será considerado como un derecho y como un deber del interno, siendo un elemento fundamental del tratamiento.

Sus condiciones serán:

(...)

c) Tendrá carácter formativo, creador o conservador de hábitos laborales, productivo o terapéutico, con el fin de preparar a los internos para las condiciones normales del trabajo libre.

d) (...)

e) Será facilitado por la administración.

(...)”

Además, en la misma Ley se establece que todo trabajo productivo será remunerado, lo que está contemplado en su artículo 27.2º, el que señala lo siguiente:

“Todo trabajo directamente productivo que realicen los internos será remunerado y se desarrollará en las condiciones de seguridad e higiene establecidas en la legislación vigente”.

Por otra parte, el texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores del 24 de marzo de 1995, considera como relación laboral de carácter especial la de los internos²⁹,

²⁹ “Artículo 2º. Relaciones laborales de carácter especial.

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

(...)

c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.

(...)

excluyéndolos de la misma, y esto porque su régimen laboral se encuentra regulado por el Real Decreto 782/2001.

A su vez, el Reglamento Penitenciario del 9 de febrero de 1996, en su Capítulo IV referido a la relación laboral especial penitenciaria, señala los conceptos y caracteres del trabajo penitenciario de carácter productivo, así como el deber de trabajar³⁰; el cual como ya se ha mencionado es un elemento para reinsertar al interno a la sociedad y al mercado laboral cuando cumpla su condena. Por su parte, el Capítulo V desarrolla lo referido al trabajo ocupacional no productivo³¹. La diferencia entre ambos, es que solo el trabajo productivo es remunerado y tiene derecho a la Seguridad Social.

Como se señaló anteriormente, el Real Decreto 782/2001 del 6 de julio del 2001, regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de la Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

El Real Decreto regula la relación laboral de carácter especial existente entre el Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (anteriormente Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias) y los internos que realicen una actividad laboral en los talleres productivos de los centros penitenciarios, excepto los internos bajo el régimen abierto que se regulan por la

2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución.”

³⁰ “Artículo 132°. Concepto y caracteres.

El trabajo penitenciario de carácter productivo por cuenta ajena no realizado mediante fórmulas cooperativas o similares, a que se refiere la letra c) del artículo 27.1° de la Ley Orgánica General Penitenciaria, es un derecho y un deber del interno, constituye un elemento fundamental del tratamiento cuando así resulte de la formulación de un programa individualizado y tiene, además, la finalidad de preparar a los internos para su acceso al mercado laboral cuando alcancen la libertad.

Artículo 133°. El deber de trabajar.

1. Todos los penados tienen el deber de trabajar conforme a sus aptitudes, ya sea desarrollando el trabajo a que se refiere el artículo anterior o cualquiera de las otras modalidades de ocupación establecidas en el artículo 27° de la Ley Orgánica General Penitenciaria.”

³¹ “Artículo 153°. Trabajo ocupacional.

1. En los Establecimientos penitenciarios podrán existir talleres ocupacionales donde trabajen los reclusos, de acuerdo con los programas que se establezcan por la Administración Penitenciaria competente o por la Junta de Tratamiento del Centro.

2. Los reclusos que desarrollen trabajos ocupacionales podrán recibir incentivos, recompensas o beneficios penitenciarios por la realización de su trabajo.

3. Los beneficios económicos que pudieran existir por la venta de los productos elaborados en los talleres ocupacionales se destinarán a la reposición de los materiales necesarios para la elaboración de los productos, así como al pago de incentivos a los internos.

4. Los trabajos desarrollados en los talleres ocupacionales no se encuadran en la relación laboral de carácter especial regulada en el capítulo anterior, ni gozan de la acción protectora de la Seguridad Social.”

legislación laboral común³²; esto último por cuanto el trabajo se va realizar al exterior de los centros penitenciarios y no podrían estar bajo la supervisión de la autoridad competente del centro penitenciario.

Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (OATPFE)

La Secretaría General de Instituciones Penitenciarias (SGIP), órgano directivo de la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior, es quien tiene como funciones el impulso, dirección, gestión y supervisión de la Instituciones Penitenciarias.

Como parte de su estructura, la SGIP tiene adscrita al Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (OATPFE), que mediante Real Decreto 868/2005 del 15 de julio del 2005, se aprobó su Estatuto, y en cuyo artículo 1.2º señala como objeto la promoción, organización y control del trabajo productivo y la formación para el empleo de los reclusos en los centros penitenciarios.

En relación con el trabajo penitenciario, se tiene al Real Decreto 782/2001 el cual regula la relación laboral de carácter especial existente entre el OATPFE y los internos que trabajen en los talleres productivos de los centros penitenciarios. De acuerdo con el Informe Anual 2017 del OATPFE, las actividades productivas llevados a cabo se agrupan en:

1. Talleres de producción propia, gestionados directamente por la OATPFE.
2. Talleres de servicios penitenciarios, están relacionados con el funcionamiento de los mismos centros penitenciarios, esto se da a través de los servicios de alimentación y economato, y los de conservación, reparación y mantenimiento.
3. Talleres en colaboración con empresas externas, por el cual el OATPFE pone a disposición de las empresas las instalaciones y recursos humanos para desarrollar un proyecto o actividad en los espacios de los centros penitenciarios. El objetivo es favorecer compromisos de colaboración con las empresas, facilitando a los internos

³² “Artículo 1º. Ámbito de aplicación y exclusiones

1. El presente Real Decreto regula la relación laboral de carácter especial existente entre el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u organismo autonómico equivalente y los internos que desarrollen una actividad laboral en los talleres productivos de los centros penitenciarios, así como quienes cumplen penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

2. Queda excluida de su ámbito de aplicación la relación laboral de los internos en régimen abierto, sometidos a un sistema de contratación ordinaria con empresarios, que se regulará por la legislación común, sin perjuicio de la tutela que en la ejecución de estos contratos pueda realizarse por la autoridad penitenciaria.”

una capacitación profesional y hábitos de trabajo que promoverán su reinserción social y laboral al concluir su condena.

En la relación laboral, el mismo Real Decreto 782/2001 establece que en todos los casos el empleador será el OATPFE, además de regular entre otros temas, los derechos y deberes laborales, duración de la relación laboral, organización del trabajo, salarios y protección de Seguridad Social de los internos que trabajen en talleres penitenciarios.

El trabajo penitenciario que se desarrolla a través de los talleres productivos puede realizarse mediante gestión directa del OATPFE, en cuyo caso ha de autofinanciarse, puesto que no forma parte del Presupuesto General del Estado, asegurando su viabilidad económica, lo que obliga a que se tengan en cuenta criterios empresariales. Por otro lado, los talleres productivos pueden desarrollarse en colaboración con el sector privado que desarrolla su propia actividad productiva.

Esta participación del sector privado se encuentra regulada en el documento “Condiciones Generales de Colaboración entre el Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo y Empresas y Entidades Privadas en la Gestión de Talleres Productivos”; en dicho documento se regula lo concerniente al acceso a los talleres del centro penitenciario, siendo algunos de los puntos tratados las obligaciones que asume la empresa y el OATPFE, importe económico del compromiso de colaboración, prevención y riesgos laborales entre otros.

Como parte de las obligaciones que asume la empresa se tienen entre otras: i) aportar las materias primas y productos necesarios para la fabricación, ii) aportar los equipos, útiles y maquinaria necesaria para el proceso productivo, iii) asumir la conservación y mantenimiento de las instalaciones y maquinaria del taller, iv) realizar el control de calidad de la producción por medio de su propio personal, y v) realizar los pagos que se estipulen en el compromiso de colaboración al OATPFE.

Plan Estratégico 2017-2020

Esta herramienta elaborada por el OATPFE brinda un diagnóstico de la situación actual, donde han establecido tres grandes objetivos estratégicos, que son:

1. Elevar el nivel de empleabilidad de las personas sentenciadas a penas privativas de libertad a través de itinerarios integrados de inserción socio laboral.
2. Incrementar las actuaciones de reinserción dirigidas a los internos fomentando el trabajo remunerado, asegurándoles los beneficios correspondientes a la Seguridad Social.
3. Desarrollar sistemas eficaces y eficientes en la gestión que ayuden a alcanzar los fines de la Entidad.

Estos objetivos estratégicos van a permitir establecer objetivos específicos dirigidos al cumplimiento de estos, lo que, a su vez, va a permitir monitorear su adecuado cumplimiento, así como tomar las medidas correctivas en caso se vayan desviando.

Como parte del mismo Plan Estratégico, el OATPFE realizó un diagnóstico de la situación actual (correspondiente al año 2017), donde se han podido identificar aspectos positivos, así como aquellos negativos que no influyen significativamente en las labores que realizan, pero sin embargo se están realizando planes para corregirlos. En ese sentido, se tienen las siguientes fortalezas y debilidades del OATPFE.

Fortalezas

- Alto porcentaje de procesos que se encuentran procedimentados y, por tanto, estandarizados.
- La gran y variada especialización de profesionales, que permite atender todo tipo de actividades industriales y administrativas.
- Posicionamiento en la economía de mercado con la búsqueda constante de mejores precios.
- Incremento de las relaciones en la búsqueda constante de nuevos clientes que favorezcan el trabajo en los talleres.

Debilidades

- La falta, en algunos casos, de trabajadores con perfiles adecuados a los puestos ofrecidos y la gran rotación existente.
- Imposibilidad de estandarizar los horarios de los trabajadores internos.
- Limitación de las inversiones como consecuencia de la realidad social.

- Falta de un plan de comunicación integral de las actividades.

4.1.3. Chile

A manera de introducción y antes de tratar el marco normativo del caso chileno es conveniente indicar que en Chile existen aproximadamente 49 mil personas privadas de su libertad, de las cuales un 31.50% participa de alguna actividad laboral.

Marco Normativo

En el caso de Chile encontramos dentro de su Carta Magna, el artículo 19° correspondiente al derecho al trabajo, el cual está redactado de manera genérica y a la letra indica:

“CAPITULO III

DE LOS DERECHOS Y DEBERES CONSTITUCIONALES

Artículo 19°: La Constitución asegura a todas las personas:

16. La libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”.

A diferencia del caso español en el cual encontramos en su Carta Magna una referencia específica al trabajo de aquellas personas privadas de su libertad, aquí no sucede lo mismo.

El tratamiento normativo al trabajo penitenciario en el caso chileno lo encontramos en el “Estatuto Laboral y de Formación para el Trabajo Penitenciario” que fue dictado al amparo del Decreto N° 943, emitido por el Ministerio de Justicia de dicho país. Conforme a lo establecido en el citado cuerpo legal, pueden participar no solo los internos que tengan una condena judicial firme sino también aquellos que se encuentren sometidos a prisión preventiva. Dicha norma legal regula no sólo la figura del ingreso de la empresa privada a los establecimientos penitenciarios sino también al “empresario interno”, la relación laboral bajo condiciones de subordinación, la prestación de servicios y los llamados CET (Centros de Educación y Trabajo), entre otros temas.

En el artículo “El Trabajo de las Personas Privadas de Libertad en Chile: hacia la reinserción”³³ los autores señalan como las principales materias abordadas por el Decreto N° 943 las siguientes:

- Seguridad y Salud de los Trabajadores, estableciéndose que debe aplicarse el artículo 184° del Código del Trabajo (el cual regula las relaciones laborales del trabajador de la actividad privada)
- Organización de la actividad laboral penitenciaria: las jornadas de trabajo, horarios y descansos se encuentran regidos por los artículos 21°, 22° y 23° del Código del Trabajo.
- Derecho a la contraprestación por los Servicios: toda actividad laboral penitenciaria debe ser remunerada de acuerdo a lo establecido en el artículo 13° del Decreto N° 943.
- Ejercicio de Derechos Colectivos por parte de los internos trabajadores, los cuales se encuentran normados en el artículo 4° del Decreto N° 943, indicándose en el referido artículo que el ejercicio de estos derechos tiene limitaciones por el respeto al régimen penitenciario al que se encuentran sometidos los trabajadores internos.

En relación a la participación de la empresa privada dentro de los establecimientos penitenciarios chilenos, el Decreto N° 943, detalla con precisión los requisitos que tiene que seguir la empresa privada de manera previa para poder brindar la oportunidad laboral a los internos. Es así que indica cómo es el proceso de selección de la empresa, regula también la figura del Encargado Laboral, el cual tiene el deber de velar por el cumplimiento de la relación laboral de manera adecuada, en representación de la Administración Penitenciaria chilena. Se indica que también que es Gendarmería de Chile el ente encargado de velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales. Vale mencionar en este el artículo 30° de la norma mencionada, puesto que no hemos encontrado una norma similar en la legislación de cárceles productivas peruanas al respecto.

“Artículo 30°: La pauta de evaluación deberá considerar, al menos, los siguientes criterios:

³³ El Trabajo de las Personas Privadas de Libertad en Chile: hacia la reinserción Azócar, Leyton. Santibáñez. Sánchez: 2018. Centro de Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

- a) Oferta de suscripción de contratos de trabajo con los internos de acuerdo a la legislación laboral vigente.
- b) Solvencia económico-comercial.
- c) Tenencia de unidades productivas funcionando en el medio externo que mantengan regularidad y continuidad en sus procesos, en forma paralela a su funcionamiento al interior del Establecimiento Penitenciario.
- d) Tipo de actividad laboral que oferta instalar en el Establecimiento.”

Fortalezas

- Existencia de una norma legal (“Estatuto Laboral y de Formación para el Trabajo Penitenciario”) que regula de manera sistemática el trabajo penitenciario.
- La legislación ha equiparado los derechos laborales de los internos con la de aquellos trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.

Debilidades

- El trabajo remunerado es limitado y por ende escaso.
- Las actividades que se consideran remuneradas están mayormente compuestas por actividades que se realizan por los internos de manera artesanal y que son autogestionadas por los internos. Esto trae como consecuencia que no existan canales de comercialización adecuados para los productos que se pretenden vender.
- Criterio discrecional de los funcionarios a cargo de los Establecimientos Penitenciarios para otorgar espacios para la implementación de talleres.
- Deficiente infraestructura penitenciaria, lo cual tiene una relación directa en la consecución del trabajo remunerado, pues al existir hacinamiento en los Establecimientos Penitenciarios no se pueden implementar espacios dedicados al trabajo.
- Barreras burocráticas no favorecen la entrada de la empresa privada a los Establecimientos Penitenciarios.

4.1.4. Colombia

En el presente caso, tenemos como parte del Sistema Penitenciario Colombiano y entidad rectora del mismo al Ministerio de Justicia y del Derecho el cual tiene a su cargo al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), constituyendo de esta manera una entidad pública que tiene como principal finalidad vigilar y custodiar el tratamiento de los reclusos; asimismo procurar la seguridad y promover el trabajo en los centros penitenciarios. En ese sentido y de acuerdo con cifras publicadas por el Instituto

Nacional Penitenciario y Carcelario de Colombia (“INPEC”) a Julio 2019, la población penitenciaria colombiana asciende a 123,271 personas privadas de su libertad, de las cuales cerca del 48% realiza algún tipo de trabajo.

A su vez es importante mencionar que existe otra entidad de igual jerarquía que el INPEC llamada Unidad de Servicios Penitenciarios (USPEC) la cual está encargada principalmente de coordinar con el Ministerio de Justicia y del derecho las políticas relacionadas a la infraestructura carcelaria³⁴.

Marco Normativo

Según la Ley 65 de 1993, en su artículo 10° establece lo siguiente:

“El tratamiento penitenciario tiene la finalidad de alcanzar la resocialización del infractor de la ley penal, mediante el examen de su personalidad y a través de la disciplina, el trabajo, el estudio, la formación espiritual, la cultura, el deporte y la recreación, bajo un espíritu humano y solidario.”

De esta manera, se puede desprender que el interés del Estado es el de buscar la resocialización de los internos de los centros penitenciarios identificando al trabajo como la principal herramienta el programa de trabajo desarrollado dentro de las cárceles colombianas el cual, al igual que en otros países, pueda promover el desarrollo de los internos a través de actividades que les permitan contar con mayores posibilidades que les permitan desarrollarse adecuadamente en la sociedad.

Por otro lado, es importante señalar que, de acuerdo a lo establecido en el sistema legal colombiano, el trabajo en las cárceles es obligatorio según se establece en el artículo 79° de la referida ley:

“El trabajo en los establecimientos de reclusión es obligatorio para los condenados como medio terapéutico adecuado a los fines de la resocialización. No tendrá carácter aflictivo ni podrá ser aplicado como sanción disciplinaria. Se organizará atendiendo las aptitudes y capacidades de los internos, permitiéndoles dentro de lo posible escoger entre las diferentes opciones existentes en el centro de reclusión. Debe estar previamente reglamentado por la Dirección General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario. Sus productos serán comercializados.”

³⁴ https://www.uspec.gov.co/?page_id=253

En ese sentido, tenemos que la visión que se tiene sobre el trabajo es la de una herramienta a través de la cual se espera procure el tratamiento terapéutico de los internos modificando sus hábitos y conductas. Asimismo, podemos desprender de la lectura del artículo 79° que la asignación de trabajo se realiza en base a la disponibilidad de infraestructura de los centros penitenciarios o centros de reclusión, como se les denomina en este país.

Por otro lado, se menciona además que el trabajo y la posibilidad de redención de su pena por parte de los internos lo cual les concederá la facultad de reducir su pena a una tasa de conversión de un (1) día de pena por cada dos (2) días de trabajo, no pudiendo exceder la jornada laboral diaria de 8 horas.

Respecto al aspecto laboral desarrollado dentro de los Centros Penitenciarios Colombianos la contratación de los internos para desarrollar actividades laborales, la coordinación será siempre a través de la administración del centro de reclusión, es decir, las empresas privadas no podrán contratar directamente con los internos. En el contrato se deberá pactar el tipo de trabajo a realizar, la duración de la relación contractual, la remuneración que recibirá el interno, la participación a la caja especial y las causas de terminación de la relación contractual.

La caja especial es un fondo al cual se destina un porcentaje de la retribución que recibe el interno en el programa de trabajo bajo contratos con particulares, tal como se detalla en el artículo 62° del Acuerdo 0011 de 1995, junto con otras disposiciones respecto a dichos contratos:

“ARTÍCULO 62°. Los contratos que se celebren con los particulares y que comprometan la mano de obra de los internos, deberán contener como mínimo:

1. La clase de trabajo que será ejecutado.
2. El término de duración del contrato, en los términos señalados en el artículo siguiente.
3. La compensación y forma de pago que recibirá el interno. En ningún caso, dicha remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.
4. La participación para la Caja Especial del establecimiento que será del 10% de la compensación total mensual que reciba el interno.
5. Las causas de terminación del contrato.
6. Número de internos a ocupar.
7. Determinación del área en metros cuadrados que irá a ocupar el particular.

8. Relación detallada de la cantidad y estado de las máquinas, equipos, muebles y elementos entregados a los particulares para su utilización y los valores de su arrendamiento y el del inmueble.
9. Horario de trabajo de los internos.
10. Los mecanismos y elementos de seguridad industrial que se ofrecerán al interno, para protección y prevención de accidentes o enfermedades de trabajo. En relación con el trabajo de los internos para empresas particulares, con o sin ánimo de lucro, es necesario que el interno haya otorgado libremente su consentimiento en desarrollar la actividad laboral, de conformidad con lo señalado en los convenios de la O.I.T.”

Respecto al manejo del dinero que reciben los internos como retribución del trabajo realizado, el artículo 89° de la Ley 65 de 1993 establece lo siguiente:

“Artículo 89°. Se prohíbe el uso de dinero al interior de los centros de reclusión. El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario reglamentará las modalidades de pago de bienes y servicios internos en los centros de reclusión.”

Una particularidad del programa de trabajo en Colombia es la Sociedad “Renacimiento”, que consiste en la asociación entre el Estado y empresas privadas para la constitución de una sociedad autorizada a desarrollar labores productivas dentro de los centros de reclusión y contratando a los internos como mano de obra. El marco bajo el cual se crean las bases para la creación de estas sociedades se establece en los artículos 90°, 91°, 92° y 93° de la ley:

“Artículo 90°. Sociedad de economía mixta "renacimiento". Autorízase al Gobierno Nacional para constituir una sociedad de economía mixta que adoptará la denominación "Renacimiento", cuyo objeto será la producción y comercialización de bienes y servicios fabricados en los centros de reclusión. El Gobierno Nacional mantendrá más del cincuenta por ciento (50%) del capital accionario. La empresa dedicará parte de sus utilidades a los programas de resocialización y rehabilitación de internos. En los estatutos de la sociedad se determinará la parte de las utilidades que deben invertirse en estos programas.

Artículo 91°. Desarrollo de la sociedad de economía mixta "renacimiento". La Sociedad de Economía Mixta "Renacimiento", podrá extender su radio de acción a la constitución de empresas mixtas y a estimular la creación y funcionamiento de cooperativas, en cuyas Juntas Directivas se dará asiento a un representante principal con su respectivo suplente de los internos escogidos entre quienes se distinguen por su espíritu de trabajo y colaboración y observen buena conducta, siempre que no registren imputación o condena por delito grave. La Sociedad de Economía Mixta "Renacimiento", podrá establecer un centro de crédito para financiar microempresas de ex reclusos que hayan descontado la totalidad de la pena, cuando así lo ameriten por su capacidad de trabajo demostrada durante el tiempo de reclusión y con la presentación de los estudios que le permitan su

financiación. El INPEC podrá invertir dentro de sus planes de rehabilitación, en la sociedad a que se refiere el presente artículo.

Artículo 92°. Coordinación con la sociedad de economía mixta "renacimiento". La dirección del INPEC y la Sociedad de Economía Mixta "Renacimiento" coordinarán sus funciones con respecto al trabajo en los centros de reclusión, para que esta sociedad cumpla su objetivo de producción y comercialización de bienes y servicios fabricados en los establecimientos penitenciarios y carcelarios.”

Ahora bien, en la práctica, el modelo de Sociedad de Economía Mixta o Sociedad Renacimiento no ha tenido buena recepción en el sector privado, principalmente por el hecho de que obliga a la sociedad a repartir parte de sus utilidades en beneficio de los programas de rehabilitación, lo cual va en contra de los intereses del inversionista privado. Adicionalmente, al contar con una participación del 50% del Estado, complica la libertad de gestión de la empresa. No obstante, es considerada una iniciativa interesante como dispositivo de fomento de la inversión en programas de rehabilitación en Colombia.

En la Ley 65 de 1993, artículo 93°, se establece que el Gobierno Nacional podrá crear estímulos tributarios para las empresas que participen en el programa de trabajo y fomentar la inversión en los centros de reclusión, mediante la exoneración o rebaja de impuestos. No obstante, a la fecha no se evidencia ninguna iniciativa de beneficios tributaria aprobada.

Al cierre del 2018 se contaba con 120 convenios con empresas privadas.

En el informe de gestión del INPEC a 2018, se desarrollan 77 actividades relacionadas al área agropecuaria, 139 comerciales y 179 industriales.

4.2. Factores críticos identificados

Forma de pago			
España	Uruguay	Chile	Colombia
Mediante su ingreso mensual en la cuenta de peculio del interno.	Salario Mínimo Nacional (depende de cómo esté regulado en el Centro Penitenciario en específico). El ingreso recibido por los reclusos dependerá de quien gerencie la actividad laboral y de la modalidad (empresa privada o centro penitenciario).	Una parte de la remuneración se otorga en efectivo y el monto restante es mediante un depósito en cuenta bancaria.	Depósito en una cuenta bancaria designada por el interno a favor de un beneficiario.

Régimen laboral			
España	Uruguay	Chile	Colombia
Relación laboral especial penitenciaria establecida por Real Decreto, que considera descanso semanal y vacaciones anuales remuneradas, así como gratificaciones extraordinarias.	No identificado.	Régimen Laboral de la actividad privada contenida en el Código de Trabajo.	La remuneración del interno no constituye salario y, por lo tanto, no tendrá derecho a beneficios laborales

Responsable de la relación laboral			
España	Uruguay	Chile	Colombia
En todos los casos el empleador será el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente.	No identificado.	Gendarmería de Chile es el ente que debe velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y convencionales.	No identificado.

Proceso de selección			
España	Uruguay	Chile	Colombia
La Junta de Tratamiento adjudica los puestos de trabajo siguiendo un orden de prelación considerando a los internos cuyo programa de tratamiento contemple una actividad laboral, penados sobre los preventivos, aptitud laboral, conducta penitenciaria, tiempo de permanencia en el establecimiento penitenciario, cargas familiares y movilidad entre centros penitenciarios.	Depende de la modalidad de trabajo: - Promovido por Centro Penitenciario.- Lo decide la Junta de Tratamiento. - Promovido por los Internos.- Lo decide el Centro Penitenciario. - Promovido por la empresa privada.- Lo decide el Centro Penitenciario y la empresa.	El Consejo Técnico evaluará los siguientes aspectos en los internos: - Disposición para el Trabajo, estado de salud y antecedentes psicológicos, sociales y de conducta. - No se toma en cuenta el delito ni la duración de la pena. - Existe una etapa de preselección efectuada por la Gendarmería y una etapa de selección realizada por el empresario.	La administración penitenciaria decidirá que internos podrán participar del programa de trabajo de acuerdo a factores como su conducta, calificación del delito y de seguridad. (artículo 86° del código penitenciario y carcelario).

Ingreso de empresas al programa			
España	Uruguay	Chile	Colombia

Como requisitos iniciales esta la presentación de una Memoria con datos como descripción de la actividad, personal propio para dirigir y controlar la producción, maquinarias, equipos, útiles y herramientas, oferta económica y oferta de puestos de trabajo. Asimismo, un compromiso de plazo de colaboración estimado en el tiempo.	En el caso de las empresas en particular, firman convenios con los Centros Penitenciarios.	Las pautas con las cuales se evalúa a la empresa son: a) Solvencia económico-comercial. b) Oferta de suscripción de contratos de trabajo de acuerdo a la legislación laboral vigente. c) Tipo de actividad productiva a instalar. d) Tenencia de unidades productivas que funcionen fuera del penal.	No identificado.
---	--	--	------------------

Obligaciones de la empresa			
España	Uruguay	Chile	Colombia
Las obligaciones que asume entre otras son: aportar las materias primas y otros productos, equipos, útiles y maquinaria, asumir la conservación y mantenimiento de las instalaciones y maquinaria del taller, realizar el control de calidad de la producción con su propio personal, y realizar los pagos de las facturas emitidas al OATPFE.	Las empresas tienen como obligación el brindar los equipos y a su vez dependerá de la regulación interna del Centro Penitenciario respecto al pago de los servicios.	El empresario está obligado al pago de los servicios básicos (luz, agua, gas, teléfono, etc.); está obligado también a entregar a la autoridad penitenciaria copia de la planilla de pago, cotizaciones previsionales, de salud y seguros si fuere el caso.	No identificado.

Obligaciones del interno			
España	Uruguay	Chile	Colombia

Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del personal responsable de los talleres, contribuir a conseguir el cumplimiento de los fines de la relación laboral.	Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo.	Cumplir con la ejecución del trabajo remunerado sin perjuicio de cumplir con las obligaciones que tiene por concepto de labores generales del establecimiento.	No identificado.
---	---	--	------------------

Disponibilidad del dinero			
España	Uruguay	Chile	Colombia
No identificado	Dependerá de la regulación interna de cada Centro Penitenciario.	Luego de efectuadas las deducciones señaladas por ley, se le entrega al interno una suma de libre disposición que no debe exceder el monto máximo señalado por el establecimiento penitenciario. El exceso va a una cuenta de ahorro.	No se permite el uso de dinero dentro del Centro Penitenciario.

Salida de los internos			
España	Uruguay	Chile	Colombia

<p>La relación laboral de los internos en régimen abierto se regulará por la legislación laboral común.</p>	<p>Existen dos modalidades: Cuando el mismo recluso consigue contratante o por Convenio entre alguna institución y el centro de reclusión.</p> <p>En primera instancia es regulado por el Comando del Centro Penitenciario encargándose de la selección de los internos; y en última instancia los jueces autorizarán las salidas.</p>	<p>Se regula el permiso de salida laboral el cual permita a los internos salir a otros establecimientos penitenciarios o fuera de los mismos.</p>	<p>El reglamento permite trabajo fuera de los centros penitenciarios.</p>
---	--	---	---

Beneficio de reducción de condena			
España	Uruguay	Chile	Colombia
No existe beneficio.	Un (1) día de pena por cada dos (2) días de trabajo.	Dos meses por cada año de cumplimiento.	Un (1) día de pena por cada dos (2) días de trabajo.

Beneficios de salud (seguro)			
España	Uruguay	Chile	Colombia
Los internos trabajadores quedarán incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.	No se menciona obligatoriedad de otorgar beneficios de salud a los internos.	El empresario privado esta obligado a otorgar un seguro de salud.	No se menciona obligatoriedad de otorgar beneficios de salud a los internos.

Financiamiento y retribución			
España	Uruguay	Chile	Colombia

No identificado.	No identificado.	Hasta un 5% de la remuneración mensual se destina a compensar los gastos y materias primas incurridos por el establecimiento penitenciario.	El 10% de la compensación mensual es destinada a la caja especial del centro penitenciario.
------------------	------------------	---	---

Beneficios tributarios			
España	Uruguay	Chile	Colombia
No identificado.	No identificado.	En la actualidad no existen.	Permitidos por la ley pero no se han puesto en práctica.

CAPÍTULO V. ANÁLISIS ESTRATÉGICO

En el presente capítulo efectuaremos un análisis estratégico del programa Cárceles Productivas. Para ello estamos redefiniendo la misión que tiene el INPE, a fin de que la misma refleje la importancia del programa Cárceles Productivas. Debemos manifestar sobre este punto que hemos revisado para ello, el Plan Estratégico Multianual 2015-2021 del Sector Justicia y Derechos Humanos, el cual cumple con los lineamientos del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN). Para ello efectuaremos un análisis del entorno indirecto y un análisis interno del programa nos permitirá identificar todo aquello que si bien esta regulado en una norma, en la práctica no se cumple o en un extremo podríamos encontrar factores que requieran una implementación.

Para ello desde distintas perspectivas, con la información obtenida en los capítulos previos y en base a la información obtenida en las entrevistas efectuadas para la presente tesis, construiremos un análisis FODA que nos permita identificar los aspectos mas relevantes del programa que requieran introducir mejoras para finalmente en el siguiente capítulo diseñar las estrategias de implantación.

5.1. Análisis Estratégico

5.1.1. Misión y Visión

Como se ha mencionado anteriormente, el programa cárceles productivas es uno de los focos estratégicos dentro de las iniciativas del Gobierno para mejorar los índices de resocialización de los internos.

Con la finalidad de enfocar nuestro plan estratégico, partimos de la definición de la visión y misión del INPE³⁵ como referencia.

VISIÓN

En el Perú se respetan los derechos humanos en un contexto de cultura de la legalidad y convivencia social armónica, con bajas tasas de criminalidad y discriminación, donde toda persona goza de seguridad jurídica y tiene acceso a una justicia inclusiva confiable, gracias a un Estado moderno y transparente que protege efectivamente los intereses del país y de sus ciudadanos.

³⁵ <https://www.inpe.gob.pe/institucional.html>

El INPE es un organismo ejecutor del sector Justicia, por lo tanto, su visión es la misma que la del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos contenida en el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2015-2021³⁶.

Dentro de las fases del proceso de planeamiento estratégico, corresponde a cada institución establecer su Misión, para el caso del INPE, la misma esta contenida en su Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2022, aprobado con Resolución Presidencial Instituto Nacional Penitenciario N° 076-2019-INPE/P del 15 de marzo del 2019³⁷.

MISIÓN

Ejercer la rectoría del Sistema Penitenciario Nacional, promoviendo la reinserción social positiva de la población penitenciaria, con personal calificado, en condiciones favorables y respetando los derechos humanos.

Como parte de su política institucional, el INPE ha establecido como una de sus principales líneas de acción: *Fortalecer los programas estructurados de tratamiento e implementar el programa de cárceles productivas como parte del proceso de tratamiento y resocialización de la población penitenciaria.*

Dentro los objetivos estratégicos determinados por el INPE en su PEI 2019-2022, se encuentran: *OEI.01. Contar con las condiciones favorables para desarrollar las competencias prosociales de la población penitenciaria, y OEI.02. Fortalecer la gestión institucional del Instituto Nacional Penitenciario.*

Para ser congruentes con estos objetivos, es necesario contar con las condiciones mínimas necesarias para poder lograr un adecuado tratamiento de los internos, y propiciar el trabajo, el cual, si bien permite la reducción de las penas, su fin es la resocialización y evitar la reincidencia. Lo anterior no sería posible si no se cuenta con una adecuada organización que permita optimizar los procesos críticos.

³⁶ <https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2017/12/PESEM-Justicia-2017-2021.pdf>
Mediante Resolución Ministerial N° 0537-2018-JUS del 28 de diciembre del 2018 se aprobó el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2019-2023 del Sector Justicia y Derechos Humanos.
<https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2019/01/PESEM-2019-2023-RM-N%C2%B0-0537-2018-JUS.pdf>

³⁷ <https://www.inpe.gob.pe/normatividad/transparencia/1838-pei-2019-2022/file.html>

Si bien dentro de las acciones estratégicas para cumplir con los objetivos estratégicos institucionales se encuentra el *tratamiento integral para la población de los establecimientos penitenciarios* (AELI.01.01), no existe una estrategia específica para el desarrollo del programa Cárceles Productivas, más aún cuando se ha señalado que forma parte de la política institucional.

Considerando la importancia del programa de Cárceles Productivas en el tratamiento penitenciario, consideraremos que el mismo debe ser uno de los ejes centrales del PEI del INPE; sin embargo, la realidad es distinta, por lo que plantearemos algunos cambios que reflejen la real importancia del programa, comenzando con la Misión del INPE para que lo incorpore.

En base a lo anterior se propone una Misión según lo siguiente:

MISIÓN

Ejercer la rectoría del Sistema Penitenciario Nacional, promoviendo la reinserción social positiva de la población penitenciaria *a través del trabajo remunerado para todos los internos realizado en cárceles productivas*, con personal calificado, en condiciones favorables y respetando los derechos humanos.

5.1.2. Análisis del entorno indirecto

Este entorno está referido al medio externo que rodea al programa cárceles productivas pero desde una perspectiva más genérica como el socio-económico, donde se consideran factores económicos, socioculturales, tecnológicos, políticos y ambientales.

Desde el punto de vista económico, al estar el programa adscrito al INPE, que forma parte del Ministerio de Justicia, depende del presupuesto público otorgado a dicho sector, es decir, con los ingresos que se le asignen debe de funcionar la institución, siendo en muchos casos insuficientes los recursos que tiene para promover el programa de forma adecuada en todos los penales. Conforme hemos visto, para lograr una mayor cantidad de talleres productivos se necesita de la participación de la empresa privada.

A nivel sociocultural no existe un estudio para identificar hábitos de consumo que permita identificar qué tipos de talleres productivos implementar. Las empresas que

participan del programa son las responsables de la comercialización de los productos que fabrican, para ello utilizan su red de clientes, así como su prestigio. Hay que resaltar que el INPE ha registrado ante el INDECOPI la marca “Cárceles Productivas” que permite a las empresas comercializar los productos elaborados en los penales bajo dicha marca, lo que permite que sean vistas como socialmente responsables.

La tecnología es un factor importante a analizar puesto que ésta permite una mayor producción en los talleres productivos. En varias ocasiones el INPE ha entregado equipos y maquinarias a las empresas para que realicen sus operaciones, pero éstas son obsoletas o no se encuentran en condiciones para realizar una producción con la calidad que las empresas requieren, por lo que finalmente terminan invirtiendo en equipos y maquinarias de última generación, lo que repercute en una mayor producción de mejor calidad y un ahorro en los costos de mantenimiento.

Desde la perspectiva política está claro que el gobierno ha apostado por el programa Cárceles Productivas como parte del tratamiento del interno con el fin de reeducarlo, rehabilitarlo y reincorporarlo a la sociedad. A partir del 2017 con la dación del Decreto Legislativo N° 1343, se regula la promoción e implementación de cárceles productivas, las que ya venían funcionando; posteriormente, en diciembre del mismo año se promulga su reglamento (Decreto Supremo N° 025-2017-JUS).

Si bien existe una regulación de las cárceles productivas, la aplicación en toda su magnitud no ha podido realizarse por distintos factores, especialmente aquellos que requieren de coordinación con otras instituciones.

Finalmente, el impacto que tiene el programa Cárceles Productivas en el medio ambiente es prácticamente nulo, esto debido a que los talleres que ahí se realizan son de confección manual de productos, ninguna de las empresas que han firmado convenios con el INPE realiza actividades que implique emanaciones que contaminen el medio ambiente, lo que representa una ventaja adicional.

5.1.3. Análisis del entorno externo

Este entorno esta referido a los elementos externos al programa Cárceles Productivas pero muy estrechamente relacionados, nos estamos refiriendo a los stakeholders. Para el presente análisis nos estaremos refiriendo a dos grupos de stakeholders, primeramente, a las empresas que han firmado convenios con el INPE y a los funcionarios del INPE que tienen relación con el programa.

Los intereses del grupo de stakeholders conformados por los empresarios y ejecutivos que participan en el programa Cárceles Productivas son:

- Contar con una mano de obra eficiente y de menor costo.
- Poder deducir tributariamente todos los costos incurridos en su producción.
- Contar con el apoyo del INPE para poder desarrollar su labor en los establecimientos penitenciarios.
- Poder pagarles a los internos mediante el depósito en cuenta.
- Ser vistos como una empresa socialmente responsable.
- Tener algún beneficio económico tributario adicional al que tendría cualquier empresario por el hecho de encontrarse dentro de un establecimiento penitenciario.

Por otra parte, debemos definir los intereses que tiene el otro grupo de stakeholders que hemos identificado y que está conformado por las autoridades penitenciarias, los cuales son:

- Continuar con la difusión del programa Cárceles Productivas.
- La formalización de todos los internos trabajadores mediante la obtención de su DNI, RUC y la cuenta bancaria para que se les deposite su pago.
- Conseguir que más empresas privadas incursionen en el programa.
- Lograr que se emita una norma que otorgue beneficios tributarios a las empresas participantes.
- Lograr que el programa beneficie a aquellos que salen del penal a cumplir lo que resta de su condena, en lo que se denomina “Medio Libre”, pues si bien está contemplado en la norma, actualmente no se da.
- Hacer un seguimiento a aquellos internos que egresan del programa.
- Contar con un mayor personal para poder controlar de manera eficiente a la empresa privada.

5.1.4. Oportunidades y amenazas

Oportunidades

1. Existe entre las empresas una tendencia a implementar programas de Responsabilidad Social, lo que debe ser aprovechado por el INPE, para dar a conocer el programa Cárceles Productivas.
2. Los internos podrían salir a laborar fuera del establecimiento penitenciario aprovechando la legislación existente sobre grilletes electrónicos. (Decreto Legislativo N° 1322 sobre Vigilancia Electrónica Personal).
3. Resulta favorable la composición de la población penitenciaria, teniendo en cuenta que el 76% está conformada por reos primarios, el 64% lo conforman personas cuyo rango de edad es entre 18 a 39 años, el 83% de ellos ha concluido sus estudios de primaria (el 44% terminó la primaria y la secundaria).
4. El 87.30% de los internos peruanos se encontraban trabajando al momento de ser detenidos, lo cual demuestra que tiene predisposición para trabajar.
5. Existe un gran interés por parte de los internos de participar del programa para acceder a oportunidades laborales y económicas.
6. La mano de obra del interno es barata.

Amenazas

1. La inestabilidad política constituye una amenaza para el programa pues podría haber una variación de las normas legales en sentido negativo para el programa.
2. El alto nivel de corrupción en cargos públicos podría poner en peligro la integridad del programa de Cárceles Productivas y el ingreso de materiales prohibidos dentro de los penales.
3. Rotación elevada de las autoridades.
4. Bajo presupuesto asignado por el Ministerio de Economía y Finanzas.
5. Exposición de los internos a problemas de salud y accidentes en el ambiente laboral sin una adecuada cobertura de seguros de salud.

5.1.5. Análisis interno

El análisis interno nos va a permitir identificar los recursos y capacidades con las que cuenta el programa de Cárceles Productivas, de forma tal que podamos identificar

cuáles son sus fortalezas y debilidades, lo que nos va a permitir plantear estrategias para potenciar sus fortalezas y/o reducir sus debilidades.

Considerando que, si bien las fortalezas pueden ser mejoradas, es primordial analizar las debilidades del programa con el fin de plantear estrategias a implementar que logre una mayor participación del sector privado, logrando un mayor número de internos capacitándose y trabajando.

En ese sentido, considerando la información recolectada, las entrevistas realizadas tanto a funcionarios como ex funcionarios del INPE, así como a empresarios que actualmente se encuentran con sus empresas contratando internos bajo el programa Cárceles Productivas, hemos identificado situaciones que nos permite plantear estrategias de mejoras al programa.

Ingreso de la empresa al programa

El ingreso de la empresa privada al programa Cárceles Productivas está regulado en los artículos 24° al 26° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1343. Si bien los artículos mencionados establecen la obligación que tiene el INPE de establecer los lineamientos de participación del sector privado, de manera genérica la norma indica que se debe dar una preferencia a aquella persona natural o jurídica que ofrezca al interno una mejor capacitación técnica y la sostenibilidad de los talleres productivos.

Conforme ya lo hemos señalado y nos fue referido por la Sra. Sonia More Mamani, Sub Directora de Trabajo Penitenciario, en la práctica han existido problemas con las empresas participantes en el programa pues no ha existido un mecanismo de selección adecuado para filtrar a las empresas que ingresaban al programa de Cárceles Productivas. Consideramos que el problema ha radicado en la ausencia de un desarrollo legislativo que señale cuales son los requisitos que deben cumplir las empresas que deseen participar.

En tal sentido, encontramos que se debe seguir el ejemplo de la normatividad chilena, la cual ha recogido los requisitos que debe cumplir la empresa privada para hacer su ingreso a un establecimiento penitenciario como empleador.

Financiamiento y retribución

En la actualidad no se encuentra estipulado en el Reglamento el aporte que debe realizar el INPE al momento de la firma de un convenio dentro del programa Cárceles Productivas, salvo por la obligación de poner el espacio de trabajo a disposición de la empresa privada.

De acuerdo a las entrevistas con expertos, se ha validado que cada convenio ha tenido diferentes participaciones del INPE. En el caso de la empresa Renzo Costa, el aporte inicial del INPE consistió en maquinaria antigua que debió ser reemplazada posteriormente por la empresa, sin embargo, en el caso de la empresa Burana, si bien el aporte inicial del INPE fue casi nulo y la empresa tuvo que realizar una inversión importante para acondicionar el espacio de trabajo, durante la vigencia del convenio, recibió un considerable aporte del INPE a través del otorgamiento de una máquina que incrementó de manera importante el desempeño de la producción.

Consideramos que parte del atractivo que tiene el programa es el interés del INPE por ampliar la participación de la empresa privada, por lo que este punto podría ser relativamente importante para lograr ese objetivo.

Obligaciones de la empresa

La participación de la empresa privada es fundamental para el desarrollo de las actividades productivas, son las que tienen capacidad operativa para desarrollar una actividad productiva en los talleres productivos ubicados dentro de los establecimientos penitenciarios. Sin embargo, esta participación solo se dará en tanto celebren un convenio con el INPE, el que deberá anexar un plan de trabajo inicial tal como lo establece el artículo 26° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1343.

En relación con el plan de trabajo, entre uno de los puntos que debe contener esta lo referido sobre la logística de la actividad productiva a desarrollar, es decir, todo lo referente a las materias primas, equipos y maquinarias a utilizar, así como el área que se requiere para desarrollar la actividad. Si bien la normatividad no es expresa en señalar cuales son las obligaciones de las empresas que celebran convenios con el INPE, está

claro que son ellas quienes tienen que asumir con todos los costos y/o gastos para poner en funcionamiento los talleres, los que incluyen los servicios básicos de electricidad y agua, e incluso un pago por concepto de uso del espacio.

En el caso de la empresa Burana, como lo señala la Sra. Rita Maltese, fueron ellos quienes por cuenta propia tuvieron que realizar todo el cableado eléctrico, y, por otra parte, al igual que la empresa Renzo Costa, en un primer momento el INPE les facilitó maquinarias para que inicien sus talleres, las cuales posteriormente fueron devueltas.

A diferencia, en la legislación comparada como en España, está establecido que las empresas asumen la materia prima y otros productos, equipos, útiles y maquinarias, así como la conservación y mantenimiento de las instalaciones y maquinarias del taller, en igual sentido en Uruguay. Para el caso de los servicios, en Chile, el empresario es el encargado del pago de los servicios básicos, en el caso de Uruguay, va a depender de la regulación de cada centro penitenciario.

Proceso de selección de los internos

De acuerdo al Reglamento del Decreto Legislativo N° 1343, el responsable de clasificar y autorizar a los internos que podrán participar en el programa Cárceles Productivas es el INPE en función a diversos factores como el nivel de educación y experiencia laboral; sin embargo, empresas como Burana y Renzo Costa han expresado que en la práctica se han presentado diversos problemas con los internos que ingresan al programa mediante la intervención del INPE, en especial la Sra. Rita Maltese Díaz de la empresa Burana quien explicó que muchos de los internos que trabajaron en el programa no tenían la motivación para cumplir con los horarios de trabajo ni mejorar sus habilidades para obtener un mejor desempeño, sino que su motivación se originaba únicamente en la reducción de pena y la remuneración.

Países como España y Colombia cuentan con un proceso de selección similar al de Perú, sin embargo, en el caso de Uruguay, la empresa privada tiene una participación más activa que coincide con la opinión de la Sra. Rita Maltese Díaz, siendo necesario la implementación de un proceso de selección.

Forma de pago

Uno de los principales puntos de dolor de las empresas privadas en el modelo de gestión establecido para el programa de Cárceles Productivas está conformado por la dificultad para administrar los pagos a los internos que laboran en los talleres productivos.

En la actualidad, el sistema peruano presenta muchas dificultades para formalizar el pago a través de cuentas bancarias como se haría usualmente con la planilla de trabajadores de la empresa. Esto se debe a que, en muchos casos, los internos no se encuentran empadronados adecuadamente según la regulación peruana, encontrándose muchos de ellos registrados en el sistema penitenciario únicamente con su alias y sin un documento de identidad, por lo que es imposible gestionar una cuenta bancaria a través de la cual recibir su remuneración.

En países como España, Chile y Colombia, se tiene establecido que el pago de la remuneración debe realizarse parcial o totalmente en una cuenta bancaria, otorgando transparencia y orden al modelo de trabajo penitenciario.

Si bien el Decreto Legislativo N° 1343 establece que el interno deberá recibir su remuneración a través de una cuenta bancaria, en conversación con expertos de empresas privadas relacionadas al programa y con funcionarios públicos, se determinó que en la práctica no se trabaja de esta manera, sino que el pago se realiza en efectivo en casi la totalidad de los casos por los problemas señalados.

Sin embargo, en la experiencia concreta de la empresa Renzo Costa, sabemos que se trata de un caso de éxito cuando exploramos este punto. A través de la persistencia de la empresa y las coordinaciones con el INPE, se logró trabajar en conjunto con la RENIEC, SUNAT, el Banco de la Nación y los internos para poder abrir cuentas bancarias y comenzar a realizar los pagos de remuneraciones a través de ese medio.

El primer paso es que la RENIEC pueda empadronar adecuadamente a los internos que trabajan en el programa. Una vez que cuentan con sus datos adecuadamente registrados, la SUNAT debe hacer las gestiones para otorgarles un RUC que servirá para

que la empresa pueda considerarlos como proveedores de servicios y pagarles a través de recibos por honorarios, punto importante para poder tramitar posteriormente la deducción de impuestos y realizar las coordinaciones con el banco para la apertura de cuenta.

Otro factor importante que no está establecido en el Decreto Legislativo N° 1343, es que, dada la condición de privación de la libertad de los internos, estos no podrán acceder a la cuenta bancaria, por lo que Renzo Costa tuvo que coordinar con los internos para que se designe un familiar que pudiera hacer uso de la cuenta. Si bien esta no es una labor fácil por la falta de cultura y confianza, es una labor que dependerá de la capacidad y la relación de la empresa con sus trabajadores.

Beneficios de salud

En la actualidad no existe en el Decreto Legislativo N° 1343 ni en su Reglamento una norma que haga referencia a beneficio de salud alguno para el interno. Se parte de la premisa que la relación de trabajo que tiene el interno con el empresario privado no tiene naturaleza laboral y por lo tanto no existe obligación de otorgarle al interno un seguro de salud. La norma sí indica que la subvención económica que recibe el interno como no tiene carácter remunerativo no está afecta a pago alguno por contribuciones a Essalud.

En la entrevista que tuvimos con el Sr. Omar Méndez Yrigoyen, asesor de Consejo Nacional Penitenciario, nos indicó que en la práctica el interno tiene acceso al Sistema Integral de Salud (SIS).

Salida de internos

En primer lugar, diremos que al efectuar la revisión de la legislación comparada se observa que en países como Chile, Uruguay y Colombia se permite al interno poder laborar fuera del establecimiento penitenciario. En la actualidad el Decreto Legislativo N° 1343 y su Reglamento al establecer que los “Talleres Productivos” son espacios físicos acondicionados dentro de los penales, implícitamente no permite que los internos puedan trasladarse fuera de los confines del establecimiento penitenciario en el cual se encuentran reclusos. Consideramos que por el momento debido a las limitaciones de

personal existentes en el INPE no sería viable implementar la salida de los internos para que laboren fuera del establecimiento penitenciario.

Obligaciones de la entidad pública

Como ya se ha mencionado, la entidad pública responsable del programa de Cárceles Productivas es el INPE. Con la dación del Decreto Legislativo N° 1343 se han establecido ciertas obligaciones, como las relacionadas con los internos para brindar las condiciones necesarias para su educación, incluso universitaria, así como la capacitación para el desarrollo de actividades productivas, las que son realizadas por las empresas que participan en el programa Cárceles Productivas.

Por otra parte, es el INPE el encargado de asignar a los internos en las distintas actividades productivas teniendo en consideración la formación, ocupación y experiencia del interno.

Asimismo, el INPE es quien debe brindar todas las facilidades operativas para el desarrollo de las actividades productivas, lo que implica incluso coordinar con otras instituciones como la RENIEC, JNE, SUNAT y/o SBS, aunque en la realidad esto no se da, excepto en la ocasión que ha insistencia de la empresa Renzo Costa, se logró que estas instituciones participen para que los internos puedan regularizar su DNI, obtener su número de RUC y aperturar cuentas bancarias.

El fomento de los talleres productivos también es una obligación de INPE, lo que incluye el otorgamiento de espacios físicos para implementar los talleres, los mecanismos para el control de la materia prima e insumos necesarios y la supervisión de las actividades. Sin embargo, en la práctica existe una limitación de espacios físicos de acuerdo a las áreas disponibles de cada penal, así como también por la falta de personal del INPE, las labores de control y supervisión se ven limitadas, lo cual retrasa la operatividad de las empresas que participan del programa.

5.1.6. Fortalezas y debilidades

Mediante esta herramienta estratégica elaboraremos un análisis de la situación del programa Cárceles Productivas, teniendo como objetivo establecer un diagnóstico que

nos permita conocer las condiciones reales del programa y de esta manera poder introducir las mejoras que permitan una mayor participación de las empresas.

En base al análisis realizado del entorno externo como interno, hemos podido establecer lo siguiente:

Fortalezas

1. El programa Cárceles Productivas es uno de los principales focos de interés del INPE en la actualidad y una iniciativa estratégica dentro del sistema penitenciario con la finalidad de otorgar oportunidades de resocialización a los internos.
2. El INPE cuenta con una subdirección de trabajo encargada de gestionar el programa de Cárceles Productivas y coordinar con las empresas privadas para facilitar el funcionamiento del programa.
3. El programa contempla una retribución para el INPE que permite la autofinanciación.
4. La legislación permite diversas oportunidades de mejora según como se han establecido las características del programa.
5. El INPE ha creado una marca denominada “Cárceles Productivas” para la comercialización de productos, la cual puede ser utilizada por la empresa privada para promocionar los productos.
6. Disposición de reconocidos empresarios como la Sra. Marina Bustamante para continuar mejorando el programa.
7. Autonomía para tomar decisiones sobre las características de los convenios con las empresas privadas, en términos de aportes económicos y asignación de personal.

Debilidades

1. La falta, en la mayoría de los casos, de trabajadores con perfiles adecuados a los puestos de trabajo ofrecidos.
2. Falta de motivación en los internos para cumplir con los horarios de trabajo o mejorar sus habilidades, por su interés únicamente en la reducción de pena y la remuneración.
3. La falta de procedimientos estandarizados.

4. El plan de trabajo que presenta la empresa privada se adjunta al convenio que firma con el INPE y no de manera previa para poder conocer su propuesta de manera integral.
5. Hacinamiento existente en los establecimientos penitenciarios con una sobrepoblación superior a 133%.
6. No existe una legislación laboral especial para los internos.
7. No se ha implementado la cuenta bancaria para el pago de los internos, salvo el caso de la empresa Renzo Costa.
8. El proceso de selección de las empresas que ingresan al programa Cárceles Productivas no es óptimo.
9. El proceso de selección de los internos no es adecuado.
10. Las empresas participantes en el programa no tienen como deducir tributariamente el pago a los internos.
11. No existen beneficios tributarios para la empresa privada que los incentiven a permanecer o ingresar al programa.
12. Alta rotación en el personal del INPE y falta de preparación en el mismo en temas de gestión empresarial que puedan coayudar a mejorar el programa.

5.1.7. Matriz FODA

De acuerdo al análisis internos y externo realizado, se establecen las siguientes estrategias como resultado del análisis FODA:

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
OPORTUNIDADES	<p style="text-align: center;"><u>FO</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar un proceso de selección de empresas que participan del programa. 2. Establecer mayores incentivos para el ingreso de empresas privadas al programa. 	<p style="text-align: center;"><u>DO</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar un proceso de selección de internos que participarán de los convenios con las empresas privadas como mano de obra. 2. Coordinar el proceso de bancarización de los pagos a los trabajadores.
AMENAZAS	<p style="text-align: center;"><u>FA</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer procedimientos adecuados para facilitar la operación de la actividad productiva. 	<p style="text-align: center;"><u>DA</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estandarizar un esquema laboral para el programa, formalizando sus características en el Reglamento.

5.1.8. Objetivos estratégicos

Un objetivo estratégico nos va proporcionar la dirección que debemos seguir para hacer operativa la misión, si bien los objetivos definidos por el INPE en su PEI 2019-2022 son tres (3): i) Contar con las condiciones favorables para desarrollar las competencias prosociales de la población penitenciaria, ii) Fortalecer la gestión institucional de Instituto Nacional Penitenciario, y iii) Implementar la gestión interna de riesgo de desastre; no se observa que estos se relacionen directamente con la misión planteada respecto a *la reinserción social positiva de la población penitenciaria a través del trabajo remunerado para todos los internos realizado en cárceles productivas*.

Es preciso definir objetivos orientados con la misión planteada, que permitan generar mayores puestos de trabajo remunerados para los internos y que el programa cárceles productivas se desarrolle adecuadamente, en ese sentido tenemos:

Objetivo Estratégico 1: Elevar el nivel de empleabilidad de los internos fomentando el trabajo remunerado.

El tratamiento penitenciario es un proceso continuo que busca la resocialización del interno, para lo cual desarrolla programas individuales y grupales con la participación de instituciones públicas y privadas, la familia y la sociedad. Uno de estos programas es el de cárceles productivas que busca que empresarios desarrollen actividades productivas dentro de los distintos penales con el propósito de beneficiar a los internos mediante la generación de hábitos laborales y disciplina, así como la generación de ingresos para el interno y su familia.

Objetivo Estratégico 2: Desarrollar sistemas adecuados para la gestión de cárceles productivas.

Parte del programa cárceles productivas está basado en la estrecha relación de las empresas participantes, la operatividad de los talleres productivos que se realizan en cada penal debe estar alineados con sus protocolos, por lo que es necesario que estos se redefinan y se adecuen a las necesidades de los empresarios que hagan más viable su participación.

Habiéndose establecido las líneas generales del programa cárceles productivas corresponde establecer las acciones estratégicas para que se cumplan. En ese sentido tenemos respecto a cada objetivo estratégico planteado las siguientes:

Objetivo Estratégico 1: Elevar el nivel de empleabilidad de los internos fomentando el trabajo remunerado

- Revisión de los requisitos que deben cumplir las empresas para firmar convenios con el INPE.
- Selección adecuada de los internos acorde con los puestos de trabajo ofertados y con la participación de la empresa.
- Revisar y definir los aportes del INPE a las empresas que firmen convenios con el INPE.
- Analizar las necesidades de los internos para poder contratar con las empresas.

Objetivo Estratégico 2: Desarrollar sistemas adecuados para la gestión de cárceles productivas

- Revisión del régimen laboral de los internos y de los beneficios tributarios para las empresas que firman convenios con el INPE.
- Revisión de las políticas sobre el control de los bienes destinados a la producción que ingresan y salen de los penales.
- Revisar y estandarizar los procedimientos en todos los penales.

CAPITULO VI. PROPUESTAS DE IMPLANTACIÓN

En este capítulo presentaremos luego del análisis estratégico realizado, las propuestas de implantación que permitirán optimizar la operatividad del programa de Cárceles Productivas, estas propuestas incluyen un análisis económico-financiero con la rentabilidad que obtendrían las empresas participantes del programa, así como cambios normativos que les otorguen mayores beneficios.

6.1. Descripción de las propuestas de implantación

6.1.1. Proceso de selección de las empresas que participan del programa

El reglamento del Decreto Legislativo N° 1343 no cuenta actualmente con parámetros de evaluación de las empresas que ingresan al programa de Cárceles Productivas. En la práctica esto ha generado diversos problemas por falta de ética de empresas y poca experiencia empresarial, habiéndose registrado la cancelación anticipada de diversos convenios en contra de los intereses del programa.

Es por este motivo que se propone una serie de características que deberán ser consideradas como parte de un proceso de evaluación y selección de las empresas que ingresen al programa, entre las que se detallan:

- Antigüedad no menor a 5 años desempeñando la actividad productiva.
- Solvencia económico-financiera que le permita hacer frente a las inversiones según compromiso establecido en el plan de trabajo.
- Contar con capacidad productiva fuera de los penales que cubran al menos el 50% de sus necesidades operativas.

Adicionalmente, se considera como un factor importante pero no obligatorio contar con un área de responsabilidad social o un plan de responsabilidad social, considerando que es ideal que la empresa esté alineada con el fin principal del programa.

6.1.2. Financiamiento y retribución

En base al análisis financiero realizado con la información disponible, se determinó que el INPE genera un ingreso favorable con una participación de cerca de 10% sobre la inversión inicial de una de las experiencias de convenio con empresas privadas, sin

considerar el costo del espacio físico, por lo que se recomienda establecer al menos este nivel de aporte para incentivar a más empresas a participar del programa. De igual manera, consideramos que no sería factible incrementar significativamente este porcentaje debido a que se debe evitar el ingreso de empresas que estén interesadas únicamente en el beneficio económico y no en el fin social que tiene el programa.

Otra estrategia que puede generar una mayor participación en el programa es el aporte de maquinaria y equipos para convenios vigentes. El modelo actual considera los aportes al inicio del proyecto, sin embargo, como se ha evidenciado en la experiencia de la empresa Burana, el aporte de maquinaria puede generar cierto nivel de fidelidad de la empresa privada al contar con una suerte de benefactor que ayuda a incrementar sus capacidades de crecimiento y eficiencia sin tener que generar ningún compromiso posterior más allá de permanecer en el programa de Cárceles Productivas.

Por otro lado, se considera factible reducir la tasa de retribución en casos especiales cuando se considere que existe una oportunidad importante para generar oferta de trabajo por convenios de gran magnitud, logrando una mayor participación de los internos considerando que su beneficio económico sería más atractivo.

6.1.3. Obligaciones de la empresa

En la práctica, son las empresas quienes tienen la obligación de asumir todos los gastos y/o costos para instalar un taller productivo en un centro penitenciario, esto mas por una cuestión de responsabilidad social que económica; sin embargo, es recomendable que la normatividad de cárceles productivas recoja como obligaciones de las empresas que firmen convenios con el INPE, que serán ellas quienes asuman todos los costos y/o gastos para poner en funcionamiento los talleres, sin lugar a reembolso al momento que este termine, excepto y acorde con la propuesta anterior, el porcentaje de participación del INPE.

Por otro lado, es la empresa quien tiene la obligación de asegurar que el interno reciba la remuneración correspondiente acorde a su productividad y según se haya establecido en las condiciones del acuerdo de trabajo. En la práctica, debido a que no

todas las empresas respetan estas condiciones, es el INPE quien supervisa, de manera poco efectiva, que se respete los derechos del interno.

6.1.4. Proceso de selección de los internos

Para mejorar el proceso de selección, la mejor forma es llevar a cabo una entrevista realizada por la propia empresa para validar las habilidades y el interés del interno frente a la actividad productiva que desempeñaría y, posteriormente, mediante evaluaciones realizadas por el INPE verificar que el interno no tenga conductas o condiciones de salud que puedan ser perjudiciales para el resto del personal. Este procedimiento aporta un mejor desempeño productivo y una menor curva de aprendizaje para la empresa y minimiza los riesgos laborales dentro del taller.

Es común que las empresas privadas cuenten con un proceso de selección diseñado especialmente para captar el mejor talento para lograr el mejor desempeño posible en su actividad productiva, por lo que creemos adecuado que se le otorgue la posibilidad de utilizar este proceso para seleccionar a los trabajadores en los penales.

6.1.5. Forma de pago

Habiéndose analizado la problemática de la forma de pago y la experiencia como referencia, se recomienda que se instaure un protocolo de procedimiento para que el INPE realice las coordinaciones necesarias con la RENIEC, la SUNAT, el Banco de la Nación y posiblemente otros bancos privados, para realizar visitas trimestrales a los penales con la finalidad de gestionar todos los trámites necesarios para la apertura de cuentas bancarias de los internos que trabajan en el programa y así generar un mayor interés para la empresa privada.

En la actualidad, los acercamientos con entidades financieras no se han logrado debido a que existe una gran preocupación de que la actividad criminal que se origina en los penales a través de las extorsiones y estafas por distintos medios de comunicación pueda generar que el flujo de dinero de estos actos ilícitos se realice a través de las cuentas bancarias de los internos. No obstante, consideramos que, a través de un adecuado control de las cuentas bancarias, por ejemplo, que reciban únicamente

depósitos o transferencias de la empresa que emplea los servicios del interno, podría ser una solución a este problema.

6.1.6. Beneficios de salud

En la actualidad los internos tienen acceso al Sistema Integral de Salud (SIS) Sin embargo ello no está normado en el Decreto Legislativo 1343 ni en su Reglamento. Por ello consideramos importante que la norma de Cárceles Productivas incorpore un artículo que indique expresamente que los internos tienen derecho a un Seguro de Salud asumido por el Estado.

6.1.7. Obligaciones de la entidad pública

Se debe implementar una base de datos actualizada con información del área disponible por cada penal para la implementación de talleres productivos que permita a las empresas conocer de antemano la conveniencia de donde podrían instalarse. Asimismo, las labores de control y supervisión de lo que ingresan y retiran las empresas debe estar debidamente documentado por personal contratado por las empresas, y el escaso personal del INPE, realizar una revisión aleatoria, dando agilidad al proceso.

El INPE tiene la responsabilidad de velar por la integridad del convenio con la empresa y la supervisión de que las condiciones accesibilidad al área de trabajo, operativas y logísticas sean adecuadas para que la empresa pueda desarrollar sus actividades sin problemas.

6.2. Viabilidad económico-financiera

A continuación, se desarrollará un estudio ilustrativo de la viabilidad económico-financiera del programa de Cárceles Productivas, tanto desde la perspectiva de una empresa privada como del INPE. Para su elaboración, tomaremos como referencia el caso de estudio basado en el plan de trabajo de la empresa Manufactura Textiles P.M.P. S.A. para la contratación de fuerza laboral en el penal de mujeres de Chorrillos³⁸. Cabe

³⁸ Plan de Trabajo: Etapa de negociación en la intervención de la empresa privada en talleres productivos del área de trabajo y comercialización - INPE
En la ejecución de convenio marco de cooperación interinstitucional suscrito entre la empresa Manufactura Textil P.M.P.S.A. y el Instituto Nacional Penitenciario. <https://www.inpe.gob.pe/convenio.html>

resaltar que, debido a las limitaciones de acceso a la información, especialmente de precios y estructura de costos, el análisis presentado no representa la realidad de la empresa mencionada, sino una aproximación a la estructura de costos de acuerdo con la información disponible.

La actividad económica a desarrollar es la confección de prendas de vestir para damas, caballeros y niños. De acuerdo con el plan de trabajo, la producción a desarrollar considera buzos tipo polar para damas, pantalones jeans para damas y caballeros y polos.

La asignación de instalaciones considera un espacio de 60m² con aforo de 45 internos y que consta de un espacio de trabajo con almacén, una oficina y servicios higiénicos completos. Las especificaciones del espacio físico consideran una longitud de 10 metros y ancho de 6 metros.

Como se ha mencionado anteriormente, la responsabilidad sobre los aportes económicos para la implementación de los talleres puede variar de un acuerdo a otro, siendo este un caso de cofinanciación total de S/. 140,070.00 al inicio del proyecto entre la empresa privada y el INPE, con una participación de 89% y 11%, respectivamente, de acuerdo al siguiente detalle:

Tabla 6.1. Aportes de capital

Aportante	Cantidad	Descripción	Marca	Estado	Costo (soles)
Empresa	8	Máquina de costura recta industrial	Brother	Nuevo	34,320
Empresa	4	Máquina costura remalladora industrial	Brother	Nuevo	17,160
Empresa	3	Máquina recubridora industrial	Brother	Nuevo	14,850
Empresa	3	Máquina orilladora industrial	Brother	Nuevo	14,850
Empresa	1	Máquina bastera	Brother	Nuevo	6,600
Empresa	1	Máquina atracadora	Brother	Nuevo	13,200
Empresa	1	Máquina pretinadora	Siruba	Nuevo	16,500
Empresa	1	Máquina plana	Yuqui	Nuevo	10,890
Empresa	1	Organizador de madera	Resdi	Nuevo	80
Empresa	2	Archivadores de metal	-	Regular	300
Empresa	1	Computadora deluxe	Deluxel	Regular	1,200
Empresa	1	Pinzas industriales	Singer	Regular	300
Empresa	7	Tijeras industriales	Singer	Regular	500
Inversión					130,750
Participación					89%

Aportante	Cantidad	Descripción	Marca	Estado	Costo (soles)
INPE	1	Máquina costura recta industrial	Pricius	Nuevo	4,200
INPE	2	Máquina remalladora industrial	Dison	Nuevo	7,600
INPE	1	Máquina remalladora con aguja mellisera	Dison	Nuevo	2,800
INPE	1	Escritorio de madera	-	Regular	300
INPE	2	Sillas giratorias	-	Regular	200
INPE	1	Mesa pequeña con melamine	-	Regular	200
INPE	1	Mesa de corte con formica	-	Regular	1,000
INPE	20	Sillas fijas de plástico	-	Regular	20
Inversión					16,320
Participación					11%

Respecto al recurso humano, el plan de trabajo establece las obligaciones de cada una de las partes y un estimado de la contratación de internos para mano de obra. En este punto, es lógico que la empresa privada aportará experiencia y supervisión de la calidad y el INPE se limita a asignar una persona que controle el cumplimiento de las obligaciones laborales de los internos. El detalle de personal asignado se detalla a continuación:

Tabla 6.2. Recursos humanos

Aportante	Cantidad	Personal	Experiencia	Remuneración
Empresa	1	Supervisor de costura	15 años	22,500
Empresa	1	Mecánico de costura máquinas industriales	15 años	18,000
Empresa	1	Jefe de aseguramiento de calidad	13 años	15,000
Empresa	1	Empresario	10 años	60,000
INPE	1	Control laboral	6 años	15,000
Internos	25	Mano de obra	n.a.	231,000

El costeo de materiales y precio de venta promedio para servicio de maquila en el mercado fue proporcionado por una empresa del sector textil en base a una estimación

de mercado, la cual considera un 60% de costo de materiales sobre el precio de venta y un 40% del costo de materiales en otros gastos relacionados al proceso productivo:

Tabla 6.3. Detalle de precios y costos por producto

Producto	Precio venta	Materiales	Otros	Total
Buzos tipo polar para damas	22	13.2	5.28	18.48
Pantalones jeans para damas y caballeros	36	21.6	8.64	30.24
Polos	19	11.4	4.56	15.96

Cifras en soles

El plan de trabajo establece una estimación de la producción para los primeros 2 años, sin embargo, no determina la distribución por producto ni establece un compromiso de incremento de la producción para los siguientes años, por lo que se establece para el tercer año de actividad, un crecimiento similar al del segundo año. Considerando que no se cuenta con detalle de venta por producto, se asume que la producción se distribuye en partes iguales entre los 3 artículos a producir:

Tabla 6.4. Cálculo de los ingresos

Periodo	Producción anual	Crecimiento	Precio Promedio	Ingresos
Primer año	153,000		26	3,927,000
Segundo año	172,800	13%	26	4,435,200
Tercer año	195,162	13%	26	5,009,167

Para el cálculo de la depreciación, se considera el método de depreciación en línea recta en un plazo de 5 años.

A continuación, se detalla la estructura del Estado de Resultados diseñado en base a todos los supuestos descritos anteriormente:

Tabla 6.5. Estado de resultados

Estado de Resultados Empresa Privada	Año 1	Año 2	Año 3
Ventas	3,927,000	4,523,904	5,211,537
Buzos	1,122,000	1,292,544	1,489,011
Jeans	1,836,000	2,115,072	2,436,563
Polos	969,000	1,116,288	1,285,964
Costos y Gastos	-3,746,763	-4,314,444	-4,898,881
Personal Empresa	-115,500	-117,810	-120,166
Personal Internos	-231,000	-282,744	-329,868
Materiales Buzos	-942,480	-1,085,737	-1,226,244
Materiales Jeans	-1,542,240	-1,776,660	-2,006,581
Materiales Polos	-813,960	-937,682	-1,059,029
Servicios Públicos	-12,000	-12,000	-12,000
Depreciación	-14,165	-14,165	-14,165
Impuestos	-75,418	-87,646	-130,828
Utilidad	180,237	209,460	312,656

Estado de Resultados INPE	Año 1	Año 2	Año 3
Ventas			
Ingreso	23,100	28,274	32,987
Costos y Gastos			
Personal	-15,000	-15,300	-15,606
Utilidad	8,100	12,974	17,381

El requerimiento de capital de trabajo se estima en un 4% de los ingresos operativos.

De acuerdo a los datos establecidos, se formula el siguiente flujo de caja para determinar el potencial beneficio percibido por la empresa privada y por el INPE, respectivamente.

Tabla 6.6. Flujo de caja

Flujo de Caja Empresa Privada	0	Año 1	Año 2	Año 3
Ingresos Operativos		3,927,000	4,435,200	5,009,167
Egresos Operativos		-3,657,180	-4,212,633	-4,753,889
Egresos Impuestos		-75,418	-87,646	-130,828
FC Operativo	-	194,402	134,920	124,451
Inversiones				
Flujo Caja A Fijo	-130,750	-60,000	-60,000	
Flujo Capital de Trabajo	-157,080	-20,328	-22,959	200,367
FC Inversiones	-287,830	-80,328	-82,959	200,367
FCAJA	-287,830	114,074	51,962	324,817

Flujo de Caja INPE	0	Año 1	Año 2	Año 3
Ingresos Operativos		23,100	28,274	32,987
Egresos Operativos		-15,000	-15,300	-15,606
FC Operativo	-	8,100	12,974	17,381
Inversiones				
Flujo Caja A Fijo	-16,320			
FC Inversiones	-16,320	-	-	-
FCAJA	-16,320	8,100	12,974	17,381

Los flujos proyectados para la empresa privada se descuentan a una tasa de 20% determinado por acuerdo de los accionistas, arrojando un VAN positivo de S/ 219,342 y una TIR de 53% que evidencia la buena rentabilidad del negocio. Respecto al INPE, se establece una tasa de 5.4%, tomando como referencia la tasa del bono soberano emitido en 2019³⁹, resultando en un VAN positivo de S/ 17,888 y una TIR de 50%.

Tabla 6.7. Cálculo de VAN y TIR

Análisis	Empresa Privada	INPE
VAN	31,289	17,888
TIR	26%	50%

Los resultados del análisis muestran que se guarda relación con la premisa de que el programa de cárceles productivas cuenta con incentivos para que las empresas privadas participen en esta asociación e integren a los internos en su fuerza laboral, logrando la inclusión social y oportunidades de reinserción y que el INPE tiene la capacidad para autofinanciarse

³⁹ <https://www.mef.gob.pe/es/titulos-del-tesoro/bonos/bonos-soberanos>

Se realiza un análisis de sensibilidad para determinar la solidez del modelo desarrollado, tomando como variables de sensibilización para el caso de la empresa privada el crecimiento de ingresos para los años 2 y 3, mientras que en el caso del INPE se consideró la tasa de retribución:

Tabla 6.8. Análisis de sensibilidad

Sensibilización	Variable	Escenario esperado	Punto de equilibrio
Empresa	Crecimiento de ingresos	12.90%	9.20%
INPE	Tasa de retribución	10%	7.60%

Como se observa, si el crecimiento de ingresos por la comercialización de los productos se reduce en 3.7%, el proyecto dejaría de ser rentable y por lo tanto atractivo para el inversionista privado.

Por otro lado, para el caso del INPE, si la tasa de retribución disminuyera en 2.4%, el INPE dejaría de percibir un beneficio económico, sin embargo, en este caso se considera aún factible llevar a cabo el proyecto debido a que el principal objetivo del programa es la oportunidad de resocialización del interno, considerado un beneficio intangible para el INPE pero importante considerando su rol dentro de la gestión pública.

6.3. Modificaciones al marco legal actual

6.3.1. Cambios Normativos Tributarios

Las propuestas que planteamos para el programa “Cárceles Productivas” están dirigidas a que cada vez más empresas participen del mismo, no solo dándoles las facilidades para que puedan sustentar los gastos que implica el pago a los internos, sino también otorgándoles un beneficio tributario. En cuanto al tema del pago de los internos encontramos que en caso de que el interno sea contratado bajo la modalidad del “Contrato de Capacitación” (el cual según la norma no puede tener una duración mayor de un año), la empresa privada no tiene como deducir como gasto la “subvención económica” otorgada al interno. Cuando el interno culmina el periodo de capacitación lo que procede según la norma es que la empresa suscriba un contrato privado de naturaleza civil con el interno. Sin embargo, muchas veces el interno, por razones externas a él, aún no ha podido obtener para este momento su Registro Único de

Contribuyentes, por lo no está en capacidad de emitir el comprobante de pago correspondiente para que el empresario pueda deducir como gasto el monto pagado.

En este orden de ideas y con la finalidad de cumplir con el objetivo de que cada vez más empresas participen del programa Cárceles Productivas, es necesario se introduzca una modificación al Reglamento de Comprobantes de Pago, la cual se encuentra normada por la Resolución de Superintendencia N° 007-99/SUNAT, para lo cual proponemos la modificación de su artículo 7° de la referida norma legal, de la siguiente manera:

Incorpórese el inciso 1.13 del numeral 1 del artículo 7° del Reglamento de Comprobantes de Pago, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 007-99/SUNAT y normas modificatorias, con el siguiente texto:

"Artículo 7°.- OPERACIONES POR LAS QUE SE EXCEPTÚA DE LA OBLIGACIÓN DE EMITIR Y/U OTORGAR COMPROBANTES DE PAGO

1. Se exceptúa de la obligación de emitir comprobantes de pago por:

(...)

1.13 La prestación de servicios originados en convenios con el Instituto Nacional Penitenciario, prestados por la población penitenciaria a entidades públicas o privadas, siempre que la retribución que por dichos servicios perciba cada uno de los internos de la población penitenciaria en el transcurso de un mes calendario, no exceda de S/. 1,500.00 (Un mil quinientos y 00/100 Soles)."

La presente modificación tiene por objeto que las empresas que han firmado convenio con el INPE puedan deducir como gasto al momento de la determinación de su Impuesto a la Renta, el pago realizado por los servicios recibidos de los internos.

El INPE busca la promoción y desarrollo de las actividades productivas para la rehabilitación de los internos, por lo que requiere contar con la participación de la empresa privada que cuente con una política de responsabilidad social.

El poder trabajar con internos le genera a las empresas una mayor rentabilidad porque no se obligan al pago de CTS, vacaciones ni de otros beneficios sociales que conllevaría la contratación de personal externo; sin embargo, este supuesto ahorro no

sería suficiente de no poder sustentar tributariamente como gasto los pagos realizados a los internos.

El Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por Decreto Supremo N° 179-2004-EF y norma modificatorias, establece que todo gasto debe estar sustentado en comprobantes de pago de acuerdo con el Reglamento de Comprobantes de Pago⁴⁰, en el caso de los servicios brindados por los internos, al ser estos de manera personal, correspondería la emisión de un Recibo por Honorarios.

Las empresas que paguen rentas de cuarta categoría (aquellas por las cuales se emiten Recibos por Honorarios), están obligadas a retener el Impuesto a la Renta cuando el importe a pagar sea mayor a S/ 1,500⁴¹ salvo que el contribuyente cuente con autorización de SUNAT para que no se le efectúe la retención.

La realidad de las empresas es totalmente distinta, los internos no están en condiciones de emitir un Recibo por Honorarios y las empresas no cuentan con el documento idóneo para deducir tributariamente como gasto los servicios efectivamente recibidos, lo que conlleva a que tengan que pagar un mayor Impuesto a la Renta dado que no pueden deducir los pagos realizados a los internos.

Esta propuesta que permite la deducción de gastos para determinar el Impuesto a la Renta permitirá que un mayor número de empresas celebren más convenios con el INPE, aumentando el número de personas que se rehabilitan a través del trabajo productivo.

⁴⁰ “Artículo 44°.- No son deducibles para la determinación de la renta imponible de tercera categoría:

(...)

j) Los gastos cuya documentación sustentatoria no cumpla con los requisitos y características mínimas establecidos por el Reglamento de Comprobantes de Pago.

(...)

⁴¹ Suspensión de Retenciones y/o Pagos a Cuenta del Impuesto a la Renta por Rentas de Cuarta Categoría – Decreto Supremo N° 215-2006-EF

“Artículo 2.- SUPUESTOS EN LOS QUE NO PROCEDERÁN LAS RETENCIONES DEL IMPUESTO A LA RENTA

Los agentes de retención del Impuesto a la Renta no deberán realizar retenciones cuando:

a) Los recibos por honorarios que paguen o acrediten sean de un importe que no exceda el monto de S/. 1,500 (mil quinientos Nuevos Soles).

b) El perceptor de rentas de cuarta categoría haya sido autorizado por la SUNAT a suspender sus retenciones y/o pagos a cuenta del Impuesto a la Renta, lo cual deberá acreditar conforme lo establezca la SUNAT.”

La modificación planteada al Reglamento de Comprobantes de Pago nos permite corregir una realidad de las empresas, el no poder deducir como gasto el pago realizado a los internos por la contratación de sus servicios; sin embargo, el programa Cárceles Productivas busca fomentar el empleo de la población penitenciaria, para lo cual requiere de la participación de un mayor número de empresas.

Un segundo tema para analizar en el marco del fomento a la contratación de la población penitenciaria a través de la incursión de la empresa privada y que estamos proponiendo a través de la presente tesis, es el relacionado al otorgamiento de Beneficios Tributarios a aquellas empresas que opten por participar en el programa Cárceles Productivas. Este beneficio tributario consiste en el otorgamiento de un crédito directo en la determinación del Impuesto a la Renta. Este mecanismo permitiría que un mayor número de empresas firmen convenios con el INPE para contratar los servicios de los internos.

En tal sentido y con la finalidad de lograr una mayor participación de la empresa privada sería recomendable modificar el artículo 88° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta de la siguiente manera:

Incorpórese el literal g) del artículo 88° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por Decreto Supremo N° 179-2004-EF y normas modificatorias, con el siguiente texto:

"Artículo 88°.- Los contribuyentes obligados o no a presentar las declaraciones a que se refiere el artículo 79°, deducen de su impuesto los conceptos siguientes:
(...)
g) El importe del 3% (tres por ciento) del pago anual a la población penitenciaria por las empresas que hayan celebrado convenio con el INPE, siempre que se devenguen y paguen en el mismo ejercicio.
El importe del crédito no podrá ser arrastrado a ejercicios siguientes y no otorgan derecho a devolución."

Las empresas que contratan internos actualmente no están en condiciones de poder elegir quienes son los más idóneos para el trabajo requerido, por lo que tienen que

invertir en su capacitación⁴² a través de la suscripción de contratos de capacitación con los internos, incurriendo en mayores costos, los que podrán compensar con la aplicación del crédito propuesto.

Quisiéramos resaltar también que ambas propuestas tienen antecedentes en la normatividad tributaria vigente. Por ejemplo, tenemos el caso del Reglamento de Comprobantes de Pago, el cual también considera una excepción a la emisión de comprobantes de pago por los servicios de seguridad originados en convenios con la Policía Nacional del Perú; en el mismo sentido, la Ley General de la Persona con Discapacidad contempla un beneficio en forma de crédito sobre las remuneraciones del personal con discapacidad y otro sobre los gastos de adecuación del lugar de trabajo.

6.3.2. Cambios Normativos Laborales

Como primer punto de análisis nos vamos a referir a los “Contratos de Capacitación” celebrados entre el interno y la empresa privada, los cuales están contenidos en el artículo 26° del Decreto Legislativo N° 1343 y en el artículo 35° del Reglamento. Podemos ver que las disposiciones legales citadas indican que dicho contrato debe celebrarse en caso de que la población penitenciaria no cuente con la destreza laboral necesaria y que el mismo no debe exceder el plazo de un año. Sobre el particular consideramos que el plazo de un año podría resultar excesivo. Partiendo de la premisa de que es la empresa privada quien debe efectuar en primera instancia la selección del personal, nos parecería que dicho período de capacitación debe ser propuesto por la empresa privada en su “Plan de Trabajo” y que debe ser debidamente motivado con el sustento técnico de acuerdo a la actividad en la cual se vaya a capacitar

⁴² Decreto Legislativo N° 1343 Promoción e Implementación de Cárceles Productivas

“Artículo 26°.- Contrato de capacitación para el trabajo

Las personas naturales o jurídicas de derecho privado que administran talleres productivos pueden celebrar contratos de capacitación con la población penitenciaria que no cuenta con destreza laboral a fin de complementar su proceso de capacitación y su incorporación a las actividades productivas.

Artículo 27°.- Obligaciones de la empresa o entidad

Las personas naturales o jurídicas que brinden capacitación para el trabajo, en los talleres productivos, están obligadas a:

- a. Brindar orientación y capacitación técnica y profesional gratuita a la población penitenciaria.
- b. Dirigir, supervisar y evaluar la formación.
- c. Otorgar al beneficiario 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.
- d. Expedir una constancia o certificado que detalle la actividad realizada.
- e. Otras obligaciones señaladas en el reglamento.”

el interno, pues el periodo de capacitación será distinto de acuerdo a la actividad económica a la que se dedique la empresa.

De igual manera resulta importante referirnos al certificado o constancia que debe expedir la empresa privada cuando el interno culmine el período de capacitación, obligación contenida en el artículo 26° del Decreto Legislativo N° 1343. Al respecto quisiéramos mencionar que se indica que dicho documento se debe expedir entenderíamos que a la finalización de la capacitación realizada. Una vez culminada dicha etapa entenderíamos que el interno podría entablar una relación contractual de acuerdo a lo señalado en el artículo 32° del Reglamento para lo cual se suscribirá un “contrato privado” que es como la norma ha definido a esta relación. Sin embargo, la norma no se pone en el supuesto de las obligaciones que tiene la empresa cuando culmina este “contrato privado”. Por lo tanto, la empresa no está en la obligación de otorgarle al interno constancia alguna de los servicios que le ha prestado. Es muy distinto el tratamiento normativo que le da el Reglamento a la población penitenciaria de medio libre pues en este caso se señala de manera expresa en el artículo 49° del Reglamento⁴³ que la empresa privada debe entregar una certificación y que ella no debe hacer mención a la calidad de sentenciado en medio libre. Este último punto nos parece fundamental por cuanto consideramos que el interno que está recluso en el centro penitenciario también debería poder acceder a una constancia que indique la labor que realizó para el empresario privado luego de culminada su relación contractual y sin la indicación que la labor fue llevada a cabo en un centro de reclusión. Entendemos que luego de que el interno salga en libertad lo perjudicará una constancia o certificación con la indicación que su actividad se realizó dentro del establecimiento penitenciario. En tal sentido creemos importante proponer que se incorpore dentro del Reglamento la obligación que tiene la empresa privada de otorgar una constancia de trabajo al interno que finalice su vínculo contractual y sin la indicación de que las labores fueron prestadas dentro de un establecimiento penitenciario.

⁴³ Artículo 49°.- Certificación al buen desempeño del liberado

La Dirección de Medio Libre del INPE velará 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.

En cuanto al vínculo contractual que se genera entre la empresa privada por los servicios prestados por el interno a ésta, conforme hemos visto, la norma de Cárceles Productivas como el Código de Ejecución Penal señala que no se genera un vínculo de naturaleza laboral entre las partes. Si bien este fue un tema muy discutido cuando se estaba redactando la norma en mención, conforme lo mencionó el Sr. Omar Méndez Yrigoyen, primó el criterio fijado en la norma pues se buscó incentivar la participación del privado y no generarle sobrecostos laborales.

El contratar un trabajador en términos de la legislación laboral siempre va a ser más oneroso que la contratación por locación de servicios, pues no es necesario incurrir en ningún gasto adicional al de la retribución mensual. Dependiendo del régimen al que pertenezca el empleador, los costos de contratar un trabajador podría alcanzar el 44.81% de su remuneración mensual. En las siguientes tablas se muestra los costos por cada uno de los principales regímenes y su incidencia mensual.

Tabla 6.9. Conceptos de costos laborales en Perú comparativo por regimen

Conceptos	Regimen General	Micro Empresa	Pequeña Empresa
Gratificación	1 sueldo por semestre	No corresponde	1/2 sueldo por semestre
CTS	1 sueldo por año	No corresponde	1/2 sueldo por año
Vacaciones	30 días por año	15 días por año	15 días por año
Essalud / SIS	9% remuneración	2% remuneración	9% remuneración
Bonificación Gratificación	9% de la gratificación	No corresponde	9% de la gratificación

Tabla 6.10. Costos laborales mensual en Perú comparativo por regimen

Conceptos	Regimen General		Micro Empresa		Pequeña Empresa	
	Cálculo	%	Cálculo	%	Cálculo	%
Gratificación	1/6 por mes	16.67%	--	--	1/12 por mes	8.33%
CTS	1/12 por mes	8.56%	--	--	1/24 por mes	4.22%
Vacaciones	1/12 por mes	8.33%	1/24 por mes	4.17%	1/24 por mes	4.17%
Essalud / SIS	9.00%	9.75%	2.00%	2.08%	9.00%	9.38%
Bonificación Gratificación	1.50%	1.50%	--	--	0.75%	0.75%
Total Costos Laborales		44.81%		6.25%		26.85%

Considerando que los costos laborales son elevados existe una tendencia a los contratos por locación de servicios, pudiendo en algunos casos vulnerarse la legislación laboral, es por ello que consideramos debe dictarse una norma especial para aquellos internos que establezcan una relación de trabajo con la empresa privada.

CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES

- Para poder incentivar a las empresas privadas a participar en el Programa Cárceles Productivas deben otorgarse beneficios tributarios a las empresas para lo cual consideramos pertinente que se les otorgue un crédito tributario para la determinación de su Impuesto a la Renta ascendente al 3% del pago anual a la población penitenciaria.
- En el caso de los internos que trabajan para la empresa privada que por algún motivo no puedan obtener su RUC y por lo tanto no puedan emitir el correspondiente Recibo por Honorario, a fin de que la empresa pueda deducir dicho gasto se debería modificar el Reglamento de Comprobantes de Pago a fin de exceptuar a los internos de la obligación de emitir dichos comprobantes.
- En la actualidad el vínculo contractual que se genera entre el interno y el empresario privado es uno de naturaleza civil, lo cual crea una ventaja para el contratante al no generarle sobrecostos laborales. Sin embargo, creemos necesario que se dicte una norma que regule la relación generada entre el empresario y el interno, la cual no debe desproteger al interno.
- Surge la necesidad de establecer un procedimiento claro y coordinado entre el INPE, RENIEC, SUNAT y las empresas privadas que participan del programa de Cárceles Productivas para cumplir con los requisitos necesarios para bancarizar el pago a los internos, haciendo más atractivo y menos peligroso el pago de las remuneraciones.
- Los beneficios económicos establecidos en el Programa de Cárceles Productivas son percibidos tanto desde la perspectiva de la empresa privada como del INPE, en el primer caso por el bajo costo de la mano de obra al no estar sujeta a cargas laborales ni condiciones competitivas del mercado y en el segundo caso por la retribución del 10% de la remuneración percibida por los internos; consolidándose, así como una alternativa de negocio atractiva.

- Existe una clara necesidad de establecer a detalle las responsabilidades de cada una de las partes que intervienen en el convenio, especialmente sobre las actividades o procedimientos que afectan directamente el funcionamiento del programa como por ejemplo el proceso de selección de los trabajadores, el ingreso y salida de los materiales y productos, entre otros.

ANEXO I. ENTREVISTAS A ESPECIALISTAS Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS

1. Entrevistas a empresarios y/o ejecutivos que participan en el programa Cárceles Productivas

1.1. Empresa Pietá

Esta empresa nacida como un proyecto, está enfocada en desarrollar una marca de ropa que cuenta con la colaboración de internos de los centros penitenciarios de Lima, Perú. El proyecto fue fundado por Thomas Jacob, un ciudadano francés que decidió emprender en nuestro país un negocio que abrigaba conciencia social, utilizando materiales peruanos de la más alta calidad, empleando la mano de obra de los internos provenientes de los penales San Jorge (Centro Penitenciario de hombres) y Santa Mónica (Centro Penitenciario de mujeres)⁴⁴. El trabajo que realizan los internos se relaciona al rubro de la confección, el cual como ha señalado el fundador tiene sus propios retos, enfrentándose al poco conocimiento con el que cuentan los internos, la alta rotación de los mismos (muchas veces por voluntad propia) y el mantener una alta calidad en los acabados⁴⁵.

Asimismo, es necesario resaltar que actualmente las horas dedicadas a la confección de prendas por parte de los reos pueden ascender hasta once (11) horas diarias (dependiendo de su propia disposición y de los horarios establecidos por la autoridad penitenciaria). El pago recibido por los internos es otorgado por cada prenda producida, no distando de lo que sucede en un taller de confección fuera de un centro penitenciario.

Finalmente, tenemos que el carácter social de la marca y las condiciones en que se da la producción de las prendas actualmente causan un gran impacto en el sistema penitenciario peruano en las que además de presentar una nueva oportunidad de vida al interno contribuye con su rehabilitación no dejando de ser un negocio rentable y con expectativas de crecimiento, rasgo que resulta muchas veces ajeno en un contexto lleno de desigualdades y de pocas segundas oportunidades.

RESUMEN

Nombre:	Thomas Jacob
Cargo:	Gerente General
Empresa:	Project Pietá S.A.C. - Pietá
<p>De acuerdo con lo señalado por el entrevistado, podemos concluir que Cárceles Productivas sigue presentando graves problemas que impiden el mayor desarrollo e inversión de más talleres.</p> <p>El primer punto que nos llamó la atención fue el de la informalidad, aspecto que ha causado un gran impacto en el desarrollo de la empresa pues al principio (hace 6 años), no había regulación, ni una organización clara de cómo se procedería con la instalación e implementación de los talleres. Al</p>	

⁴⁴ Project Pietá, la marca de ropa independiente que nació en las cárceles de Lima.
<https://www.univision.com/noticias/noticias-de-latinoamerica/project-pieta-la-marca-de-ropa-independiente-que-nacio-en-las-carceles-de-lima>

⁴⁵ Pietá, la marca de ropa que cosen presos en Perú.
<https://www.univision.com/noticias/noticias-de-latinoamerica/project-pieta-la-marca-de-ropa-independiente-que-nacio-en-las-carceles-de-lima>

respecto si bien se ha progresado en dicho ámbito no ha dejado de existir una desregulación especialmente en el aspecto tributario, ya que por parte del Estado no se le brinda a las empresas incentivos tributarios que colaboren con la expansión del negocio al ser una actividad que no es realizada en condiciones normales.

Para la empresa PIETÁ siempre ha representado un reto el iniciar este proyecto por la inexistencia de beneficios tributarios y la falta de colaboración de las entidades sectoriales.

Respecto a la seguridad, refiere que las instalaciones carecen de facilidades para ingresar materiales y herramientas de trabajo debido a la prohibición que existe en los centros penitenciarios por representar un peligro para los internos. Además, incide sobre la falta de flexibilidad para con los internos que desean trabajar más teniendo como limitante el horario de trabajo que establece la autoridad penitenciaria.

Lo que más llamó nuestra atención está referido a la forma en que ha encontrado esta empresa para poder llevar a cabo este proyecto, el cual inicialmente como hemos afirmado anteriormente tenía muy poca regulación y aunque este aspecto ha cambiado con el pasar de los años aún no ha logrado solucionar sus deficiencias, la solución dada radica en el hecho de apoyar a los internos de los centros penitenciarios donde tienen sus talleres (inicialmente) a guiarlos en la creación de una empresa la cual esté encargada de brindar el servicio de costura de las prendas diseñadas y confeccionadas por Pietá, la misma que está integrada por los internos. El objetivo de la creación de la empresa radica en satisfacer una necesidad básica de Pietá y además constituye una de las maneras en que pueden contribuir al fin y existencia de la marca, el realizar el pago por sus labores a los internos y el de justificar sus gastos ante la Autoridad Tributaria (SUNAT).

ENTREVISTA

a) ¿Cuál fue el motivo principal de participar con su empresa en Cárceles Productivas?

Rpta.- En mi caso fue un poco por casualidad, no es algo que yo había planificado, fue totalmente por casualidad, o sea no hubo una reflexión atrás. Cuando era estudiante hice una práctica aquí en Perú para una marca de ropa francesa y tenía una amiga francesa que era profesora en la Alianza Francesa y hacía un voluntariado, daba clases de francés en cárceles, y un día me invitó a una obra de teatro que había hecho con sus alumnos presos, bueno fui y ahí conocí a varios internos y me contaron que algunos tenían máquinas de coser, sabían hacer estampados, bordados pero no tenían trabajo, y como yo tenía un poco de experiencia en eso pensé que podía ayudarlos y así se inició, pero cuando iniciamos todavía no había ese concepto de cárceles productivas.

b) ¿En qué año empiezas tú con Cárceles Productivas?

Rpta.- Hace como seis (6) años que empezamos a trabajar en cárceles, pero en ese tiempo como dices tú, no había salido la norma legal que ahora regula cárceles productivas. Había unos talleres en el penal, pero más que todo eran los propios internos que habían hecho sus talleres.

c) ¿Cuáles son los mayores problemas o barreras que tú has encontrado o has percibido desde que comenzaste a colaborar con los talleres de Cárceles Productivas?

Rpta.- Bueno, en realidad a mí me parece que no hay muchas facilidades para que las empresas trabajen allí. En nuestro caso es muy diferente, como tenemos bastante tiempo trabajando no nos molestan tanto, pero a empresas nuevas que llegan es bien complicado para ingresar, te ponen muchas trabas si no te conocen. A las otras empresas les controlan su personal, pero el tema es que como hay bastantes problemas para trabajar, porque a veces hay internos que no pueden ir a trabajar porque tienen terapias obligatorias y que la psicóloga no los quiere dejar ir a trabajar, no puede ir a trabajar, eso perjudica a la empresa. Por ejemplo, un interno tiene visita los miércoles y sábado que son días laborables son días de visita. Nuestro trabajo es un poco diferente, lo que hacemos es en lugar de contratar a los internos, agarramos un taller que es del propio manejo de los internos, nosotros pagamos por el destajo del taller, mil polos por semana

que sacamos, les pagamos por mil polos y ellos se reparten el dinero. Bueno, así hay una organización interna de ellos más flexible. En el caso de otras empresas el negocio para ellos es un dolor de cabeza porque siempre hay internos que están ausentes, que faltan, hay problemas. Nosotros tenemos cuatro (4) talleres en Lurigancho, uno (1) de costura y tres (3) de estampado, como te decía, nosotros tenemos tareas en el pabellón industrial, que son pabellones dedicados al trabajo, y el tema es, por ejemplo, que hay internos de otros pabellones que bajan ahí a trabajar, pero a veces los del INPE no los dejan bajar, hay muchos problemas.

d) En cuanto a los convenios, ¿qué problemas has percibido dentro de los convenios o dificultades, de repente con el pago, aparte del monitoreo que hay de los internos dentro de los penales?

Rpta.- Bueno, es que el convenio no se aplica tanto a la realidad, el convenio es un papel, pero la realidad en el penal, son áreas de seguridad y siempre te van a decir por motivos de seguridad te van a decir no, no, no, pero bueno como te decía no tenemos tantos problemas porque tenemos una organización un poco diferente con los internos.

e) Thomas, tú me comentabas que el pago se hace a destajo, que aproximadamente mil polos a la semana es lo que los internos producen y tú pagas por los mil polos, y el pago lo haces individual a cada interno o ellos se han constituido en una empresa, ¿cómo han hecho? O sea, ellos te dan servicio a ti, a PIETA, como un outsourcing ?

Rpta.- Exacto, han constituido una empresa, sí, es un servicio claro. Nosotros les traemos los materiales de la planta en Ate ya cortados y de ahí hay 2 mayores trabajos: uno que es el trabajo de estampado y otro trabajo que es el de costura al lado también hay planchado, embolsado, pero en sí son 2 talleres distintos y ellos nos emiten una factura.

f) Cada una de estas personas que se encargan, como bien dices, una parte el estampado y la otra de la costura, ¿ambos constituyen una sola empresa o son dos empresas diferentes? Son diferente empresas, en el penal nosotros tenemos cuatro (4) talleres. ¿ustedes han ayudado a los internos a constituir las empresas?

Rpta.- Sí un poco, porque mira cuando yo la inicié hace seis (6) años, todavía no había marco legal y los internos muy informales, incluso yo también era informal, pero hace dos (2) años que crecimos y reestructuramos. Al inicio tuvimos bastantes problemas porque no emitían ningún tipo de recibo, ni siquiera recibo por honorarios, o sea el primer año hay meses que pagamos 40 mil soles en impuestos a la SUNAT porque no tenía como sustentar el gasto que iba a los internos, de ahí empezaron a emitir recibos, pero tuvimos que hablar con el INPE porque a nosotros nos convenía que emitan factura.

g) Toda tu producción, toda la parte de estampados y costuras ¿se lleva a cabo en el penal o tienes otra fábrica?

Rpta.- Todo se hace adentro, lo único que hacemos afuera es el corte de todas las telas, nosotros primero hacemos el corte de las piezas que van estampadas y cosidas.

h) ¿Es cierto que los internos también participan en el diseño?

Rpta.- Todos los diseños los hago yo, de ahí la inspiración viene de la cárcel. Pero el tema es que hay tanta diferencia de hombres con mujeres de 18 hasta 71 años que tiene el mayor, gente de Lima, gente de provincia, gente con nivel de educación alto y gente que no sabe ni escribir, hay diferencia entre todos los internos por lo que faltaría un poco de coherencia si cada uno hace un diseño, falta coherencia en la línea gráfica de la marca.

i) Como ya hemos abarcado el tema de las remuneraciones, entendemos que ustedes hacen los depósitos a cuentas bancarias constituidas de la sociedad y el reparto ya no depende de ustedes, claro ellos ya ven cómo distribuyen.

Rpta.- Mira, el tema es simple muchos internos no quieren, no les interesa a medio plazo, quieren el dinero semanal. Entonces, por eso nosotros obviamente no podemos estar sacando el

dinero para pagarles en efectivo, entonces por esa fue la solución que nosotros hicimos, que ellos saquen una empresa de ahí nosotros hacemos el pago, nos emiten comprobante.

j) ¿Han habido casos de internos que luego de haber salido del penal han aplicado a algún trabajo contigo?

Rpta.- Sí, hay dos. Karina por ejemplo que es una mujer que empezó a trabajar en Chorrillos, que salió, trabajó conmigo hace tres (3) o cuatro (4) años en logística, y Jordano que es un chico que trabajó conmigo en Lurigancho que salió y trabaja con nosotros en la tienda como vendedor.

k) ¿Ustedes en cuántos penales están aparte de Lurigancho?

Rpta.- Bueno, ahora más que todo en Lurigancho, estamos en Chorrillos también donde se hacen los bordados y tejidos.

l) ¿Cuál es el objetivo de la empresa en cuanto a la expansión de sus talleres?

Rpta.- En realidad el objetivo es poder darles más trabajo a los internos. En Lurigancho nosotros trabajamos con cincuenta (50) internos más o menos, pero hay mucho más internos que quieren trabajar, quieren hacer cosas, generar ingresos y hay potencial para hacer más y obviamente quisiéramos expandirnos para poder contratar a más internos, pero siempre sujeto a la producción que tenemos, a las ventas que tenemos.

m) ¿Ustedes se han sentado en una mesa de diálogo para hablar con los funcionarios del INPE para que les permitan mencionar sus comentarios a las carencias, las mejoras que podrían existir en el programa?

Rpta.- Sí, pero la verdad es que no son muy receptivos y es el Estado, si dices algo se demoran mucho tiempo. Por ejemplo, yo tengo más contacto con gente de prensa, que es con quienes hacemos operaciones y es gente más abierta y receptiva, los otros son muy burocráticos y realmente ellos no piensan como empresa, ellos piensan como para satisfacer a sus superiores. Por ejemplo, el lunes creo que inauguraron el pabellón de trabajo que han renovado un poco y va a venir el Ministro, entonces a ellos sólo les importa que cuando viene el Ministro todo esté limpio, todo esté bonito, y todo lo demás del área no les importa. En realidad, no me interesa colaborar mucho con el INPE. Hay gente que aprecio mucho que trabajan allí que son profesionales, pero los demás, o sea tampoco es su culpa, es muy difícil para ellos cambiar las cosas. El INPE están invirtiendo un montón en cárceles productivas y yo creo que el problema es, que ellos mismos deberían trabajar con gente que tiene experiencia empresarial y que puedan desarrollar, o sea que el INPE mismo pueda desarrollar en trabajo, supervisar el trabajo y producir por su cuenta y encargarse de la comercialización y eso es lo que está haciendo con cosas de cerámica, cosas así, pero es de mal gusto, o sea no hay trabajo de marketing, el producto no es bueno, el lugar de venta no es adecuado, la comunicación es mala, no es interesante, falta marketing, porque ellos tienen todo el potencial para crear algo súper potente, tienen miles de internos dispuestos a trabajar, ellos tienen control total de los internos, de la administración, ellos mismos podrían producir por su cuenta, por cuenta del Estado, pero no tienen gente calificada para que puedan asumir esos cambios.

n) Y el tema también, aparte de las cosas que has mencionado que son muy ciertas, el tema de presupuesto de la institución per se.

Rpta.- Presupuesto sí hay, si yo veo que hacen un montón de ferias que cuestan dinero, pero es de mal gusto. Por ejemplo, cuando hacen ferias dicen cualquier interno puede traer una cosa, o sea un interno hace algo de madera, otro hace de cerámica, tampoco es su culpa pues no hay capacitación. Hay internos que pueden ser buenos en hacer zapatos, pero que no saben de diseño y el INPE no los capacita, no los supervisa y lo vende así el producto tal cual, por eso, yo creo que el deber del INPE es capacitar a los internos, por lo menos darles directivas de cada cosa. Por ejemplo, sí vas a hacer zapatos, pero yo te voy a ayudar a hacer zapatos de buena calidad, va a ir un profesor, va a sacar buenos moldes y vamos a traer materiales buenos, pero ellos no hacen eso, yo creo que ellos deberían enfocarse en eso.

o) ¿PIETA como empresa ha tenido que hacer una inversión inicial para poder capacitar en el estampado o en la compra de máquinas de costura?

Rpta.- Una parte de las máquinas eran de los propios internos, la gente que trabaja con nosotros digamos que hay la mitad más o menos que ya tiene experiencia en estampado o en costura, un poco menos de la mitad, un 40% - 35% y las demás aprenden ahí, entonces sí las máquinas una parte es de los internos, otra parte es nuestra, otra parte es del INPE. La capacitación la hacemos regularmente, con capacitadores más que todo en costura y estampado, la hacemos 2 veces por año más o menos.

p) Y el tema de la supervisión del trabajo de los reos, sabemos que está cargo del INPE, cómo crees que se desenvuelve esta participación dentro de los talleres, no ha habido ningún problema, algún tipo de impedimento en cuanto a materiales o que se hayan robado tu material, los insumos, que la seguridad haya sido nula.

Rpta.- La seguridad, o sea, los internos nunca se van a enfrentar a alguien directamente, el ambiente es bien pacífico, pero supervisión del INPE no hay, yo creo que justamente el INPE se debería encargar de la supervisión de ver si los internos han venido a trabajar o si están trabajando, si cumplen su hora y si están trabajando.

q) ¿Existe todos los días un representante de PIETA que supervisa a los internos?

Rpta.- No, en nuestro caso, como nosotros mismos nos apoyamos sobre los internos que ya han creado empresa depende de ellos en realidad. Ellos se pueden organizar bien entre ellos. El problema de las otras empresas como te decía, tienen un representante que está ahí controlando todo el día, pero como te digo siempre hay internos que no vienen, es un dolor de cabeza. Nosotros damos la organización a los internos y ellos se pueden organizar como quieren, pueden trabajar en la noche si quieren, pueden trabajar sábado, domingo si quieren, porque muchos chicos prefieren seguir trabajando y ganar más, producir, hacer algo, que estar ahí sin hacer nada.

r) ¿Has establecido alguna restricción para trabajar con los internos en el sentido que quieres por ejemplo que sean reos primarios, que no sean de alta peligrosidad, porque sabemos que de repente hay una persona que podría ser que es su primer ingreso al penal y de repente otro que es reincidente, pero tú en ese sentido tú tienes alguna restricción o basta con que hagan el trabajo para ti es suficiente?

Rpta.- No, no hay ninguna restricción el taller está abierto a todos, ni sé por qué delito están, en el penal no hay distinción en sus delitos, cualquiera que quiere trabajar, que es buena onda, responsable es bienvenido.

s) ¿Y tú has estado a cargo de las entrevistas a los internos ?

Rpta.- No.

t) ¿Cómo seleccionas al grupo de personas?

Rpta.- Como te digo, nos apoyamos sobre los internos, ellos son responsables de su taller, de su organización y de su personal, ellos ven, yo no me meto en eso.

u) ¿Cuando ingresaste con tu empresa, ahí empezaron a hacer una especie de convocatoria de empleo para trabajar contigo?

Rpta.- Sí bueno, no tanto, cuando conocí a los internos ellos me indicaron los que eran, los que tienen más experiencia, los que eran mejores.

v) De acuerdo a lo que nos ha contado el INPE y de acuerdo a la normativa que nosotros hemos visto hacen una especie de convocatoria para ver que estas personas apliquen a un cierto empleo.

Rpta.- Ahora no sé, yo empecé a trabajar hace seis (6) años y ahora ha cambiado, pero fueron los propios internos los que me ayudaron a seleccionar al personal.

w) ¿Toda la producción de PIETA se hace en los penales o también tienes otros talleres que no están en penales?

Rpta.- No, todo está adentro, lo único que hacemos afuera es el corte.

x) El tema de los costos de la producción y me imagino que, a comparación de tener el taller en otros establecimientos normales, en otras circunstancias, ¿ha supuesto una ganancia para tu empresa?

Rpta.- En realidad no, nosotros mismos fijamos el precio y siempre fijamos a los precios del mercado. Si yo mandara a producir en Gamarra podría pagar menos, está mucho menos. Pero bueno, en cambio nosotros exigimos bastante calidad, cosas que no pasan control de calidad no salen al mercado. **¿si tu mandarás a Gamarra te saldría más barato?**— sí, puede ser más barato-

y) ¿Tienes conocimiento de cuánto es el pago mensual que tiene un interno, que trabaja, en el entendido que es un pago a destajo?

Rpta.- Está en un rango de 800 a 1,200 soles.

z) En tu experiencia más o menos ¿cada interno cuántas prendas produce mensualmente?

Rpta.- No te puedo decir cada interno, porque ellos se organizan. El taller produce como mil productos semanales.

aa) Respecto a los materiales y a los suministros que ustedes ingresan a los penales, ¿hay algún control de parte del INPE o ustedes pueden ingresar no más?

Rpta.- Sí hay control.

ab) ¿En cuánto podrías valorizar económicamente el costo de instalar un taller en un centro penitenciario?

Rpta.- Bueno, yo creo que es como afuera, lo único que ahorras es el alquiler del local. Económicamente el costo igual, de ahí el otro costo que hay es el costo de el tiempo invertido que no es tan fácil, más fácil poner un taller afuera donde tienes todas tus máquinas puedes ir cuando quieras a tu taller con toda la gente.

ac) ¿Qué es lo que te lleva a ti a operar bajo este tipo de condiciones?

Rpta.- Bueno es que es la esencia también de la marca. Nuestro inicio ha sido en la cárcel y es todo el concepto de la marca que creamos sobre eso. Por eso, bueno, obviamente seguimos y hasta ahora tenemos todos los equipos constituidos, el trabajo más o menos fluye, no hay tantos problemas, y sí por eso seguimos. Pero claro, si yo fuera un empresario X que tenga que crear un negocio y si busco rentabilidad y flexibilidad, rapidez, no estoy seguro que sea una buena inversión trabajar en cárceles.

ad) ¿Cuáles son tus objetivos de acá a cinco (5) años?

Rpta.- La idea es seguir desarrollando la marca, tiene bastante potencial yo creo que aquí llegamos a un tope, la idea ahora es buscar otros mercados afuera, en Europa, Estados Unidos, producción quizá en merchandising, producción para otras marcas y empresas.

ae) ¿Planeas seguir trabajando con los internos?

Rpta.- Sí, claro, es la esencia de la marca, no podría dejar de lado.

af) El tema de la expansión de la marca también significa mayor demanda de repente mayor producción, entonces de repente habría una manera de expandir los talleres a otros penales, centros penitenciarios.

Rpta.- Sí claro, a otros penales podría ser, pero Lurigancho es tan grande creo que 15% de todos los penales del Perú está ahí en Lurigancho, hay muchos internos que pueden trabajar y que quieren trabajar, yo creo que se pueden hacer muchísimas cosas.

ag) ¿Hay un límite de capacidad y de repente has tenido que rechazar internos que de repente quisieron trabajar con tu marca?

Rpta.- Sí, o sea, yo no personalmente, o sea, como te digo es la organización de los internos, pero sí muchas veces, o hay internos que quieren entrar y yo le digo al jefe ya pues, pero si el chico no es tan bueno, no es tan trabajador, yo realmente no me meto.

ah) ¿Desde que iniciaste este proyecto, todos los años ha crecido tu empresa?

Rpta.- Sí, mayormente, o sea, crecimos cuando abrimos la primera tienda en el Jockey, ahí tuvimos punto de venta propio, y todos los ingresos generados eran de frente para nosotros, no teníamos distribuidores, y con todo ese dinero pudimos abrir otra tienda, varias tiendas, Larcomar, Real Plaza Salaverry, Real Plaza Primavera, en el Callao también.

ai) Entonces, básicamente los planes de la marca y de la empresa en general serían la expansión y exportar.

Rpta.- Sí, exportar, buscar otros mercados.

aj) ¿En la actualidad tienes todavía problemas con la SUNAT tributariamente?

Rpta.- No lo veo, lo ve la parte de administración y finanzas, pero lo que sé, nosotros pagamos impuestos, normal.

1.2. Empresa Burana

Empresa peruana constituida en el año 2015, dedicada a la producción y comercialización de productos de cuero y alpaca y artículos de decoración del hogar. En junio del 2017 firmaron un convenio con el INPE bajo el programa de talleres productivos, apostando por la reinserción social, a través del cual comenzaron a emplear mano de obra del penal de Santa Mónica y, posteriormente, del penal Sarita Colonia.

RESUMEN

Nombre:	Rita Mariela Maltese Díaz
Cargo:	Titular - Gerente
Empresa:	GMBTMALTESE Cueros y Telares E.I.R.L. - Burana

Uno de los principales problemas identificados por la entrevistada es que no pueden deducir los gastos relacionados al personal contratado a través del programa Cárceles Productivas debido a que los internos no pueden emitir recibo por honorarios y, por lo tanto, no se puede sustentar el gasto frente a la SUNAT. Se comentó que el INPE ya habría facilitado una solución a la empresa Renzo Costa pero no se indicó en que consistía.

Otro problema identificado es durante el proceso de selección de los internos que trabajan en el programa de cárceles productivas. Se comentó que en un inicio el INPE asignaba a los internos pero no había un proceso de selección adecuado que permitiera tener mano de obra capacitada e interesada en la actividad, por lo que se comenzó a seleccionar directamente a los trabajadores pero hubieron problemas con el comportamiento y la situación de salud de los trabajadores, por lo que se estableció finalmente un proceso a través del cual la empresa filtraba la capacidad e interés de los postulantes y el INPE luego realizaba las evaluaciones psicológicas y de salud.

En general se presentan diversos problemas con la administración del INPE que no permiten mejorar la productividad del taller, como por ejemplo conseguir un permiso para el ingreso de un dispositivo de registro de asistencia y control de horas de trabajo o de medios de comunicación para el personal de la empresa para poder hacer coordinaciones relacionadas a la producción.

ENTREVISTA

a) ¿Cuál fue el motivo principal de participar su empresa en Cárceles Productivas?

Rpta.- BURANA ya existía desde el 2015 y nosotros empezamos haciendo carteras de cuero con telar y apoyábamos a un caserío en San José de Matalaca y nosotros pensábamos que la empresa tenía que tener una parte social, pero las carteras con telar no pegaron mucho y muchos me aconsejaron migrar completamente a cuero, lo cual me dolió muchísimo no, aunque yo sigo haciendo una que otra cosa con telar, pero ya básicamente lo tenemos todo cuero. Entonces sentíamos que nos quedábamos sin la parte social y siendo socia de la Cámara de Comercio me invitaron a un desayuno y el INPE por primera vez lanzaba la propuesta en la Cámara de Comercio, nosotros fuimos la primera empresa que firmó el convenio con el proyecto Cárceles Productivas desde el lanzamiento en el año 2017.

b) ¿Cuáles son los mayores problemas que han encontrado o que han percibido desde que comenzaron a participar en los talleres de Cárceles Productivas?

Rpta.- Hay muchos efectivos del INPE que todavía no les convence ese tema, es que ha habido muchos problemas, mira, a ver había un empresario de madera que trabajaba en la cárcel de Huancayo e ingresaban los troncos de madera y una vez ingresó ocho (8) celulares dentro de los troncos, entonces ya está preso. Cosas como esas han sucedido con el empresariado entonces

hay gente del INPE que son renuentes a aceptar de que las personas privadas entremos a la cárcel, entonces ahí encuentras un choque entre los mismos, no están concientizados todos, no, quizás habrá una futura generación que sí, ya acepté, pero los que todavía persisten, no lo aceptan. Entonces esos son los mayores problemas, y que no hay como, tampoco, un reglamento muy claro. Por ejemplo, te voy a dar un ejemplo. Nosotros tenemos que pagar una planilla a fin de mes, presentamos una planilla, yo tengo once (11) internas en Santa Mónica y de ahí de lo que le pagamos a las internas el 10% va al INPE, entonces ya nosotros descontamos, pagamos el 10% al INPE, pagamos la luz que corresponde y de lo que le pagamos a las internas yo tengo que sacar de la cuenta corriente de la empresa y entregar en efectivo a cada interna, pero las internas no tienen recibo por honorarios, eso es para mí mi mayor problema, no hay forma, ese es el mayor problema que existe, eso ya lo hemos hablado, pedido, yo al menos en varias oportunidades sí y hasta ahorita no tenemos resultado. Por ejemplo, en Santa Mónica éramos dos (2) empresas PMP y nosotros, PMP se fue porque decían “tenemos un forado porque no tenemos recibos, yo ya no puedo más”, se fue entonces me quedé yo y no sé hasta cuánto también podamos..., eso de lo que sale no es poca cosa, son once (11) sueldos entonces ese es el tema. Ese es uno de los mayores problemas, por ejemplo.

Ahora tenemos una directora y una jefa de trabajo que nos dan la mano, pero antes no era, así cuando yo ingresé teníamos una jefa de trabajo renuente, en cambio ahora con la nueva jefa de trabajo tenemos nos apoya con el ingreso de los materiales, previo paso por los Rayos X.

c) El tema laboral lo veo complicado, porque es un monto importante lo que ustedes están pagando sueldo de diez (10) a once (11) personas y si no tienen como justificarlo su contabilidad se les infla la utilidad artificialmente.

Rpta.- Así es, entonces yo digo, yo estoy pagando renta como si tuviera una gran utilidad cuando no están deduciendo lo que pagamos en Santa Mónica y ahora en Sarita Colonia que desde este año empezamos con seis (6) internos nada más y nos querían obligar porque todo el proyecto de Cárceles Productivas son diez (10) como mínimo y nos querían poner más internos, entonces yo decía “pero no, o sea yo necesito” –al principio tuve once (11) y yo agarré y tenía, o sea nosotros calificamos, siempre hay un jefe de taller que califica, calificó 1, yo no necesito personas que tengan calificación de 1 porque si no le interesa, hay gente que solamente está en los talleres por redimir pena pero no le interesa, no le interesa, es más, salen del penal y hacen otra cosa...perfecto, no hay problema, pero malogran a la gente que está que sí tienen interés y que sí quieren, que cuando salga quiere hacer eso, no, y eso es a lo que nosotros nos interesa porque si no para eso hay otros talleres, pueden ser cultura, madera, lo que quieran, pero el cuero es una pasión, es una pasión, no es lo mismo agarrar tela, la tela también es lindo y todo pero el cuero es una pasión, tienes que hacerlo con pasión, sino no haces buenos productos.

d) Y en el caso de ustedes, por ejemplo, a las internas que participan o a los internos en Sarita Colonia, ¿ustedes los escogen? ¿el INPE los escoge para trabajar con ustedes? ¿Cómo es el proceso de selección de personal?

Rpta.- El INPE los escoge, ahí también es otro problema, hubo una regla de que el INPE te los da, después pasó otra jefa de trabajo que decía “no, escoge tú tu personal” y pero era todo un tema porque, o sea ya, cuando el INPE te los da se supone que pasan por exámenes psicológicos porque hay personas con esquizofrenia y nosotros trabajamos con chaveta, con materiales tóxicos, entonces sí son personas que tienen algún problema, como una esquizofrenia por decirte, no es que esté impedido de trabajar, pero en sí es una persona que no recibe medicación, es peligroso y ya nos ha pasado, nos ha pasado de tener personas con esquizofrenia o con tuberculosis y tú estás en un ambiente, si bien es cierto el ambiente no es cerrado, es más grande que este local tiene ventanas y todo, pero una persona con tuberculosis no puede estar cerca porque contagia al resto, entonces tiene que estar aislada. Entonces ahí también había una contradicción, primero te dicen te dan “estas son las chicas”, después ya, pero tal y tal persona se porta mal, no quiere, le contesta al capacitador, que el capacitador le diga “no mira, agarra así” “yo siempre he agarrado de esta manera”, no quieren obedecer o tenemos que apurarnos y te dicen “no puedo porque mira...” ya se les ha retirado a esas personas. Entonces, ya, escojan

ustedes, pero como nosotros no sabemos de la población, las chicas nos tocan la puerta, nos dicen “podemos trabajar” y sobre todo esta empresa que se fue PMP todas vinieron a nosotros y en un momento tuve a dieciocho (18) internas, pero como te digo el espacio más las máquinas, ya como que se entorpece y ya comenzó a haber una pugna BURANA contra PMP, entonces las de PMP, las de BURANA eran las que sabían cuero y les querían enseñar a las de PMP les decían “no, yo también sé trabajar”, entonces habían problemas en el carácter... bueno, entonces al final ¿quién escoge? ¿Ahorita cómo estamos? A ver, estamos en que recibimos varias personas que necesitan trabajar y nosotros las evaluamos y si vemos que sí tiene habilidad o la vemos una persona con capacidad ya le decimos a la jefa de trabajo “mira esta chica puede trabajar con nosotros, la vemos que le gusta, quiere se esfuerza” y ahí recién pasa psicológico, pasa todo el tema que ellos, yo no sé cuál, pero sí me acuerdo que pasan psicológico, y de acuerdo a ello ya las internas deben pasar como, ese es ya un reglamento de ellos que deben pasar dos (2) meses con nosotros adicionales y de allí tendría que estar en planilla. Cuando ya pasan dos (2) meses ellas mismas piden estar en planilla entonces el INPE las considera en planilla y me avisan a mí entonces ya yo digo “ya, también están en mi planilla”, tenemos que al final cruzar planillas.

e) ¿La capacitación la hace el INPE o ustedes?

Rpta.- Mira, nosotros empezamos capacitando, hemos capacitado durante dos (2) años, y así, parejo, tenemos un costurero que hasta ahora está el señor, un completo, o sea, un modelista, patronista y un billeterista, porque el que hace carteras no hace billeteras, puede saber, pero no es lo mismo. Entonces, tres (3) personas que iban diariamente bajo mi planilla, bajo mi costo, no al costo del INPE y capacité así dos (2) años, pero no dio resultado. Entonces, en dos (2) años no han podido ellas dirigirse solas, y la verdad es que ya yo, yo necesito seguir avanzando, entonces ya no puedo estar dependiendo de que si ellas van a malograr o no un producto. Nosotros malogramos el mercado al INPE porque nosotros empezamos con capacitadores, antes la gente iba y buscaba “quién sabe cuero, quién sabe” pero como yo siempre quise un producto de calidad yo dije “yo entro a capacitar” y ahora el INPE pone como requisito que capacites, pero ya yo capacité dos (2) años. Ahora, actualmente en Sarita Colonia, cuando vamos, va el capacitador, ahora lo que hacemos es va el capacitador enseña ese trabajo, lo deja y sale, y viene acá nuevamente “tenemos que hacer esto, esto” vemos las compras, toda la logística, va, está un día y sale, ya no es que está las 24 horas, bueno las 8 horas como era antes.

f) ¿Existe una ventaja para la empresa desde el punto de visto económico por el hecho de participar en Cárceles Productivas?

Rpta.- No, no hay ventaja para nosotros. Más allá de la satisfacción de pensar que podemos dar una segunda oportunidad, porque no todas, no todas son las que solamente lo hacen por redimir pena, sino hay chicas que sí realmente, y bueno nosotros decimos, aunque le hayamos cambiado la vida de una o dos internas, ya para nosotros ya dijimos que hemos hecho algo. Nosotros antes nos centrábamos todo en Santa Mónica y Sarita, pero ya estamos haciendo otras actividades, por ejemplo estamos formando BURANA FITNESS, pero ya no lo vamos a hacer dentro del penal, lo estamos haciendo con otras amigas, estamos formando otro brazo de ropa deportiva, así como nosotros queremos, de muy buena calidad, con telas brasileras, etc., etc., eso lo hemos empezado ese proyecto hace un par de meses, porque queremos con ese proyecto tener, seguir teniendo fondos para seguir apostando por el proyecto Cárceles Productivas hasta que esto se estabilice.

g) ¿Qué proyectos tiene la empresa para los próximos años?

Rpta.- Sí, tenemos esta parte, sacar adelante esto, no, el BURANA FITNESS y el BURANA TECNOLÓGICO, pero no se llama así se llama DEC SOS, porque bueno ya hay otra persona involucrada entonces no quiere obviamente que se llame BURANA.

h) Con los problemas que están teniendo con el INPE el tema de que no pueden deducir los gastos de los sueldos, ponerle digamos más énfasis al tema de Cárceles Productivas por ahora no hasta que el, hasta que haya un apoyo para ustedes

Rpta.- Otro apoyo, sobre todo otro apoyo, por ejemplo, otro problema, ahora que me estoy saltando, las internas llegan 9:15 a trabajar al taller, entonces llegan con su café en la mano con su quaker, no, entonces dicen “no, pero señora Rita yo ya llegué temprano”, yo llego a veces 8:00 y (¿la última vez a qué hora llegué? Creo que llegué a un cuarto para las 8), llego ya esperamos hasta las 9:15 que comience a llegar una, otra, otra, o sea no puede ser no, si tu como empresa puedes, eres capaz de levantarte a las 5:00 de la mañana a hacer tus cosas, están allí, entonces ese es el tema. Entonces yo le digo a la jefa de trabajo por qué están entrando “no Rita, sí que”, total no se sabe quién “sí, yo les he dicho a las 8:00 que no sé qué”, entonces le pedí también que nos deje entrar un registrador de, un huellero esos que, no, para poder marcar las horas y asistencia, pero hasta ahorita no dan la autorización. El teléfono, por ejemplo, PMP pedía tener un teléfono con, solamente con salida no con entrada para que, por ejemplo, el modelista tiene un problema llama y dice “mire, aquí esta medida no me cuadra, quiere que le haga el asa más corta, la base más piramidal” sí, sí lo vamos a hacer, lo vamos a hacer... nada –nada– entonces eso también, allí agregando un poco a los problemas, y como dices tú, como proyecto ahorita es, hasta que las cosas no se aclaren bien, solamente seguir sosteniendo a las internas y dándoles trabajos que puedan hacer solas, porque yo ya, como te digo, no puedo seguir invirtiendo ya en planilla para Sarita ni la planilla para Santa Mónica.

i) Cuando ustedes recién se instalan en los penales ¿hicieron una inversión inicial para las maquinarias? ¿O el INPE les ayudó en algo, puso alguna máquina?

Rpta.- Bueno, la inversión inicial fue primero dotar de luz al espacio, se gastó muchísimo dinero en lo que es tema de electrificación industrial porque no es cualquier luz, son máquinas industriales, entonces hicimos todo un cableado hasta con caja propia, y el ingeniero, me acuerdo, me llama y me dice “señora Rita todo está perfecto, lo único que la toma no funciona porque la toma de luz al penal está malograda” no había luz al penal, “¿qué hago señora Rita?” cámbiela pues, tú tienes que cambiarlo porque tiene que funcionar, hasta eso, ya a ese extremo. Las máquinas las puse yo, armé todo el taller. El INPE dice ya tienen un lugar, como si eso fuera todo, no, pero en la época del Dr. Zoe, cuando estaba el Dr. Tejada como Regional de Trabajo, nos pusieron máquinas, no, nos agregaron máquinas que ya hasta que 2, 3 de la misma y ya era demasiado, que nosotros decíamos “por favor llévenselas porque esto le puede servir a otro penal” porque o sea, nos quitaron espacio más bien, yo agradecí, lo que sí agradecí muchísimo es que nos pusieron una máquina que era muy cara que yo nunca me imaginé comprarla y nos la pusieron esa máquina, sí yo le decía “esta máquina está bien, pero las demás por favor”, pasó como un año para que las retiraran, las usábamos como estante porque ya eran, por ejemplo, dos en zigzag para qué queremos, o sea no, dos tres postes. Ah, otro tema, por ejemplo, las máquinas deben tener mantenimiento y las chicas cuando trabajan las máquinas, las malogran porque se les descuadra. Yo tengo un técnico que ya no quiere ir al penal porque se demora cuatro (4) horas, una (1) hora para que lo dejen pasar y eso que uno les dice “él es que va a ver las máquinas, que no sé qué” de allí chequea toditas las máquinas todo, todo, ya sale y nadie se hace responsable y después “señora Rita mire la máquina” pero cómo si acaba de entrar el técnico, entonces “no, es que yo la verdad estuve distraído y no me di cuenta que la dejó suelto y le falta un tornillo” tráete de nuevo al técnico. Tenemos que ir a Caquetá, y me ha pasado que yo he ido a Caquetá ha dado la hora y no quiere el señor, yo le digo ya, porque da la hora de almuerzo, ya yo le invito el almuerzo, pero vamos por favor, le invito el almuerzo, entra, lo espero, sale, lo llevo a Caquetá. En realidad te sale más barato tener tu taller afuera pero por qué apuestas a esto, es una cosa que no sé yo, yo podría haber ya levantado anclas hace tiempo y decir miren cierro el quiosco, pero no sé, me da una pena horrible sobre todo por las chicas, los chicos son más versátiles, ellos no sé cómo hacen pero se consiguen al toque otra forma, no, pero las chicas, sobre todo el penal Santa Mónica, que no es un penal modelo, que no es un penal diseñado para, para tener talleres así es, entonces como que costaría más trabajo que consiguieran una empresa.

j) Hay algún tipo de supervisión en el taller por parte de ustedes o del INPE? ¿quién maneja y supervisa qué están haciendo los internos?

Rpta.- El INPE pone. Mira, ahorita como nosotros llevamos la producción, el capacitador está un (1) día y se va dos (2) días y luego vuelve a ver lo que están haciendo. Hay una interna, a la cual yo respeto mucho, que realmente quiere salir adelante, ella está ahorita como, digamos, como jefa de taller, no, entonces ella está chequeando, después hay otra señora que siempre ha chequeado el tema de la materia prima. Y después hay un señor que ahorita, es un señor que se llama Pedro, que no tengo el gusto de conocerlo, pero que él está, porque pasan varias personas diferentes, estaba María, estaba Nani, ahora me han dicho que está Pedro, entonces él es el que pasa como supervisión, va por el taller ve que alguien está afuera, “¿qué haces afuera?”, o ve que alguien está sin hacer nada con los brazos cruzados “¿qué pasa, por qué estás sin hacer nada? ¿no quieres obedecer?”, así, de parte del INPE hay un supervisor.

k) ¿Cómo es el pago a los internos? ¿es un pago mensual o un pago a destajo?

Rpta.- En Santa Mónica ya tenemos un pago mensual *–es fijo, así hagan 10 cositas o hagan 100–* así no hagan nada, no, si hacen 100, o sea si hay un, si ese mes estamos full, obviamente se paga un sueldo mucho mayor, pero si es un mes que está, que no hay mucho, un mes bajo, entonces se les paga el mínimo. El mínimo en el INPE no es el mínimo de la calle, el mínimo es 400 soles *–claro hemos visto eso que está regulado incluso en la norma de Cárceles Productivas–* antes era 380 ahora ha subido a 400, ese es el mínimo, pero si hay una producción fuerte, ese mes estamos así full hay como un reparto de utilidades, se llega a 600, 700 soles.

l) Pero digamos que ese pago extra es porque ustedes quieren porque no hay una obligación legal tampoco, ustedes podrían pagarles sus 400 soles.

Rpta.- Sí, pero no lo consideramos *–ustedes claro, reconocen ese trabajo, ese mayor esfuerzo que hacen cuando hay esta mayor producción–* claro, nosotros no tenemos un Certificado de Comercio Justo, pero no lo necesitamos para realmente reconocer el trabajo de las chicas.

m) Más o menos en un mes promedio, ¿cuántas piezas pueden producir las internas o los chicos de Sarita Colonia?

Rpta.- Las internas de Santa Mónica pueden producir de 500 - 600 productos, de Sarita Colonia sí son más rápidos, pero allí tenemos seis (6) y a ellos sí les pagamos a destajo, ponte salieron billeteras, ya billeteras, 15 soles por billetera, salieron carteras, 50 soles por cartera, entonces ya, ellos sí, es más a destajo porque es más fácil pautearlo que en Santa Mónica.

n) Ustedes han puesto algún indicador de producción para los reos, me tienes que producir tanto, algún estándar o es más que todo relacionado a la demanda de ustedes.

Rpta.- Sí, es más, lo que pasa es que este año también no estamos produciendo mucho nuestra marca, estamos produciendo para diseñadores independientes o empresas, no, entonces es lo que va viniendo, es lo que se va produciendo, pero no hay como ahorita, quizás, porque lo que queremos hacer es recuperarnos de todos esos dos (2) años de inversión fuerte, por eso estamos aceptando producciones de diseñadores o de empresas, y para que bendito sea Dios cuando sale la empresa y ya se termina la producción cae otra y cae otra y así vamos, vamos avanzando. No hay ahorita un mínimo de producción.

o) La producción de BURANA ¿a través de qué canales se comercializa? ¿todo es a la web? ¿cómo hacen?

Rpta.- Sí, a través de la página web.

p) ¿Dónde podemos encontrar los productos de BURANA? Más allá de las redes sociales y de la página web, ¿hay alguna tienda?

Rpta.- Bueno, la del Cuzco, el año pasado teníamos tres (3) puntos de venta, pero cerramos porque cada vez era peor, no, el país está en recesión y dicen que estamos creciendo 3.5 pero la

verdad yo no sé por dónde dicen que estamos creciendo porque yo veo que el gasto está contraído. La gente lo piensa mucho para comprar, no, estamos por eso apuntando al mercado extranjero, a ir a, ahorita tenemos pauteado ir a una feria internacional con PROMPERU, tratando de buscar el mercado extranjero a ver si por ahí, es por eso que al Estado le interesa tanto y está empujando a las empresas salgan, salgan al exterior para, las exportaciones nos ayudan en la balanza comercial.

q) Los materiales que ingresan al penal, ¿tienen supervisión por parte del INPE? porque me contaba que hay rayos X.

Rpta.- Sí, sí, sí tiene, se ha quitado gracias a Dios, por el momento, con esta nueva directora de trabajo todo el tema de hacer papeleo, teníamos un formato: cuándo teníamos planeado ingresarlo, cuándo efectivamente ingresa, cuántas agujas, cuántos hilos, y si por ahí algo que no estaba especificado, porque a veces hay insumos que, qué te puedo decir, por ejemplo, si vas a hacer 500 maletines, son por decirte que tenga tres (3) cierres son 1,500 cierres ya y se pongan a contar allí si realmente ingresaron los 1,500 carritos y estás llevando 500 metros de cierres y van a ver que realmente que hay 500 metros de cierres, entonces era todo un tema. Ahora gracias a Dios no tenemos que presentar ese papel, pero sí podemos llevar los materiales que, obviamente yo lo tengo todo ordenado porque tengo unas jabas, que esas jabas agarro y pongo ahí el cuero cortado o los materiales que se van a usar, los hilos, los tintes que son para ello, todo y se lleva y eso todito pasa por rayos X, y si hay algún metal abren dicen no este metal es porque está llevando estos broches, estos carritos, estas plaquitas, y después de allí pasa eso, bueno pasa los rayos X igual da una chequeadita pero ya es más fácil, más rápido y ya entras con tu jaba pues hasta dentro de tu taller.

r) Nos puedes contar más o menos a grandes rasgos cuánto fue la inversión inicial para poder implementar el taller en la cárcel.

Rpta.- La inversión inicial, a ver se gastó casi diez (10) mil soles en luz, en acomodar el tema de la luz. Los capacitadores era una planilla mensual de casi diez (10) mil soles mensuales, era fuerte, porque los conseguimos de Milano Bags, de Renzo Costa, no es que yo me iba a Milano Bags a jalarme a la gente, si no que como también ellos tienen el mercado contraído, ellos también iban cerrando, o sea, cerrando unidades de producción. En mi Facebook no sé cómo me ubicaban y me decían yo soy de Renzo Costa *–de Milano–* de Milano, tenía chicos de Milano, de Renzo Costa, de Bruno Ferrini, del que fue Alda, sí teníamos muy buenos capacitadores entonces te pedían lo que ellos ganaban en su gran empresa pues no. Yo siempre mentalizada en que quería que mi producto sea A1, teníamos pues una planilla de casi diez (10) mil soles mensuales, multiplícalo por dos (2) años, entonces ya te imaginas, fue muy fuerte, en verdad fueron todos mis ahorros personales y de mi familia.

s) ¿Cómo hacen para pagarle a los internos, les depositan en una cuenta, les dan en efectivo, ¿cómo es la metodología? Porque sé que ha habido problemas para que ellos puedan, los internos, abrir una cuenta en el banco, eso es otro de los grandes problemas que nos han comentado.

Rpta.- Hace dos (2) años nos ofrecieron, o sea, el paquete salía con que iban a abrir en el Banco de la Nación una cuenta para depositarle a los internos, nunca se hizo. Entonces nosotros, la persona que le toque ir al penal lleva el dinero en efectivo y se arriesga. En la puerta dicen usted para que lleva tanto dinero es porque me toca pagar a las internas, entonces ya, y ellas nos dan un recibito, a veces es así, por decirte estos, hay impresos ya en el taller y ellos ponen recibí de BURANA la suma de tanto ponen su firma y su huella, entonces yo corto los papelitos y los voy pegando, en una hoja los voy engrapando, cuando cumplen ya 4 papelitos lo que hago es les saco una fotocopia y le entrego a ellos, porque eso les sirve también a ellos para sustentar a ellos, entonces les saco una copia, le entrego a ellos y yo lo archivo en un file. Yo tengo mi file por cada interna tengo un file de cuanto se le pagado. Entonces así hacemos, en realidad no hay cuenta, hasta ahora no. Si hubiera la cuenta entonces haríamos una transferencia y quedaría registrada.

t) De esos, por ejemplo, en un mes promedio que conversamos, de esos 400 soles que se le paga a la interna, allí hay que descontarle lo que va para el INPE.

Rpta.- Hay que descontarle lo que va para el INPE los 40 soles, entonces reciben 360. Ha habido meses en que yo he depositado aparte el monto para el INPE, les he dado limpio ya porque digo bueno este mes sí realmente, tal vez no apuré esta producción, yo misma no la acepté porque tengo otros temas y ya OK muy poquito. Para fechas especiales como el día de la madre les he depositado yo el 10%, pero si no, es obviamente lo que ellas reciben hay que retirar el 10%.

u) ¿Los internos cumplen un horario de trabajo de ocho (8) horas?

Rpta.- Sí, bueno como te digo llegan a las 9:00 de la mañana y salen a las 5:00 de la tarde. Ha habido épocas que hemos tenido tanto trabajo que sí han salido 6:00 de la tarde o un sábado y los sábados son de 9:00 a 1:00 que hemos almorzado, por ejemplo, ha habido épocas que sí fuerte entonces y yo he pedido el almuerzo, traen el almuerzo, comemos todas, juntamos las mesas comemos todas y seguimos trabajando, no, hasta las 5:00 de la tarde.

v) Hay casos en que hay algunos internos o de las chicas que están en Santa Mónica que ya han salido, han cumplido y siguen trabajando con BURANA.

Rpta.- Sí, han sido tres personas. La primera me ayudaba con las compras en Caquetá, después otra chica también me apoyó mucho en ferias. La que sí tuvimos buen tiempo, fue a Jessica, pero a Jessica sí nosotros la ayudamos a salir del penal, o sea para que una persona salga en libertad condicional tiene que tener ya un contrato de trabajo, que le llaman contrato de trabajo a futuro. Cuando yo voy a legalizar el contrato de trabajo futuro en la notaría me miran como diciendo—¿qué es esto?— pero sí lo he hecho con una interna, con un interno también de Sarita que no logré que pudiera salir, pero bueno ese es otro tema, entonces a esta chica sí le hice su contrato a futuro y pudo salir en libertad condicional y trabajó con nosotros casi un año. Ahorita no tenemos ningún ex interno, pero sí hemos sí han trabajado con nosotros y bien para qué los chicos. Ahora, las que se van, yo siempre estoy dando mi chequeadita por ahí, cómo están, qué estás haciendo, cómo te va, siempre por ahí dándoles un ojito para ver, no, para también que sepan pues que uno se acuerda de ellas, nuestra principal preocupación es que no vuelvan a delinquir porque eso es una carga social para el país tremenda. No tengo problemas con trabajar con internos, de verdad no tengo miedo, pero no he trabajado con personas con terrorismo, ni personas que han estado implicadas en asesinatos ni violadores. Todos los que yo pienso que podrían tener una segunda oportunidad, personas que han pasado drogas, tráfico ilícito porque a veces los han implicado.

w) ¿Qué cambios haría en el programa Cárceles Productivas?

Rpta.- Si estuviera en mis manos, primera que las chicas tengan su RUC y que nos puedan dar recibo por honorarios, eso es lo primero. Más que otro cambio, que podamos incluir, por ejemplo, en el tema de que haya traslados, he visto por, ejemplo a veces entran los del INPE y sacan y las llevan a otro sitio a las chicas, entonces a veces decían va a haber movidas me decían las chicas “ahh ya tienen tanto tiempo de capacitación y las van a mover” entonces a esa hora yo le solicitaba al Presidente de que no mueva a determinada persona, porque tú inviertes en capacitación. Después que cambiaría, sería de que apoyen más con la infraestructura, en el sentido de que, por ejemplo, yo al frente de mi taller tengo hay un pampón de tierra y ese pampón de tierra yo lo he hecho limpiar muchas veces, pagado por mí pero viene el INPE y te pone su basura, cosas que sacan que no sé qué, muebles viejos, fierros y a veces ha habido cosas que por ejemplo, estantes “oye esos estantes me sirven de repente me los puedes dar yo los puedo pintar”, no, cambiaría esa burocracia, “no sabes qué, eso tiene que pasar Consejo para ver si te lo doy” y los dejan allí pudriéndose y malográndose. Después otra cosa que cambiaría sería que, las chicas puedan recibir boletas, los materiales ya. También yo les pondría un teléfono para que el jefe del taller nos pueda llamar, porque a veces tienen que salir y buscar un teléfono afuera para poder decirte o sacar su celular, no, entonces sí nos gustaría tener un teléfono adentro que tenga salida para afuera, También que nos puedan permitir poner un huellero para ver las horas

de entrada de cada persona y para poder controlar realmente, hasta nuestro mismo personal porque alguien me puede decir “señora Rita yo entré 8.30 de la mañana y de verdad llegó a las 9:00” y uno no sabe. Ayudaría también agilizar más el tema de infraestructura que le falta al empresario, porque nosotros no teníamos por ejemplo un servicio higiénico.

1.3. Empresa Renzo Costa

Empresa peruana constituida en el año 1973 por la Sra. Marina Bustamante, dedicada al diseño y producción de prendas y artículos de cuero. En el año 2007, se implementó un programa de responsabilidad social llamado “Renzo Costa piensa en mi” en coordinación con el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Educación y el Centro Ann Sullivan del Perú, a través del cual se otorga oportunidades laborales a internos del Penal de Ancón.⁴⁶

RESUMEN

Nombre:	Marina Bustamante Mejico
Cargo:	Gerente General
Empresa:	Renzo Costa S.A.C.
<p>La entrevistada manifiesta que el principal motivo de participar en Cárceles Productivas es personal, devolver a la sociedad lo que ella ha recibido a través de la creación de fuentes de trabajo para los internos y no vuelvan a delinquir cuando salgan.</p> <p>Los mayores problemas que han tenido ha sido el pago de cupos en los distintos controles que pasaban para el ingreso de materiales y salida de los productos.</p> <p>Actualmente solo funcionan en el penal de Ancón 2 (hombres y mujeres) y no tienen planes de ampliar por temas de coyuntura que es muy complicado. La infraestructura y algunas máquinas fueron entregadas por el INPE, pero ellos (Renzo Costa) han realizado instalaciones eléctricas y han llevado maquinaria y mobiliario, además de contar con dos instructores destacados en cada penal.</p> <p>En lo que respecta a la capacitación de los internos, hay un supervisor de la empresa que va a capacitarlos para el trabajo de armado.</p> <p>En seguridad manifiesta que dentro del taller no existe, pero si hay personal del INPE afuera que está contralando por cuestiones internas de salud, disciplina o conducta, no cualquiera puede entrar a los talleres.</p> <p>Los internos que trabajan con ellos son asignados por el INPE, pero es la empresa quien determina si el interno tiene o no las habilidades para desarrollar el trabajo, normalmente hay un mes de evaluación y después comienzan con el trabajo más sencillo. El horario de trabajo es fijado por el INPE, no se trabaja los domingos.</p> <p>El pago es a destajo, con tarifas de acuerdo con la dificultad. Los pagos son mensuales, pero por política interna del INPE, solo está permitido entregar un monto máximo al interno, la diferencia es depositado en una cuenta señalada por el interno. Por el importe cancelado, el interno emite un Recibo por Honorarios por el servicio que prestan.</p> <p>Finalmente, menciona que uno de los puntos importantes a mejorar sería el de otorgar beneficios tributarios similares a los de la Ley de Personas Discapacitadas y lo referente a la corrupción en los penales.</p>	

⁴⁶ <https://www.renzocosta.com/nosotros/>

ENTREVISTA

a) ¿Cuál fue el principal motivo por el cual Renzo Costa se animó a participar en Cárceles Productivas como marca?

Rpta.- Quitando la parte filantrópica *–el tema de responsabilidad social me imagino–* claro, es una misión que la señora siempre tuvo, es un objetivo personal, lo que ella quería, hasta donde yo conozco, era de alguna manera apoyar para, devolver a la sociedad lo que la sociedad le ha dado a ella todos estos años de negocio, y ella considera que la única forma o una de las formas que puede hacerlo es a través de la creación de fuentes de trabajo para personas internadas en el penal y así generar que éstas personas cuando salgan no vuelvan a delinquir. Y a la vez, también para que las familias que se sostienen con los ingresos de este interno, tengan sustento para vivir y no tengan que delinquir para comer, para vestirse, para ir al colegio. Entonces, es como un efecto rebote, si bien es cierto se apoya al interno, pero la sociedad al final recibe el beneficio de esta manera.

b) Desde que han empezado a participar en las Cárceles Productivas ¿cuáles son los mayores problemas, desafíos, barreras que han tenido?

Rpta.- Claro, en primer lugar tenemos que a nivel de la administración de los penales una de las barreras más difíciles era la existencia del pago de cupos lo cual dificultaba el ingreso de materiales, insumos y sacábamos artículos listos, y en esa entrada y salida pasas muchos controles y en cada control habían trabas, inclusive desde el acceso al penal, pues cuando íbamos nos tenían 2-3 horas afuera esperando para entrar, y eso les ha pasado a todos los que han participado en Cárceles Productivas.

c) ¿Y actualmente el taller de Renzo Costa se encuentra solamente en Ancón 2?

Rpta.- Sí, de mujeres y hombres. Es un penal para reos primarios.

d) ¿Han tenido problemas de infraestructura también?

Rpta.- No, al contrario, la infraestructura es muy adecuada *–y en su totalidad han sido provistas–*, sin embargo nosotros también hemos llevado nuestras máquinas, mesas y además tenemos destacados a dos (2) instructores allá.

Si bien ellos nos han dado los talleres y algunas máquinas, nosotros los hemos implementado porque hay toda una instalación eléctrica, de luminarias, mesas de trabajo, bancas que se necesitan. Nosotros nos encargamos del mantenimiento de las máquinas y de todas las necesidades de los trabajadores, por ejemplo, uniformes, y todo lo que puedan necesitar, las herramientas.

e) Respecto al pago de la luz, el agua, tenemos entendido, de acuerdo con la normativa vigente, que es asumido por el interno en parte del pago que él recibe mensual, entonces va a hacer una especie de detracción, pero también hemos conocido que empresas como PIETÁ asumen en su totalidad el costo del agua, el costo de la luz y así no transfieren dichos costos a los internos, ¿cómo es que se da en el caso de Renzo Costa?

Rpta.- Nosotros en el proceso productivo no usamos agua, sólo luz. Entonces en nuestros talleres han puesto medidores y pagamos el proporcional del consumo propio del taller *–y eso ha sido estipulado a través de un convenio marco que hemos suscrito con el INPE.*

f) ¿Existen planes de inversión para ampliar los talleres en los próximos años?

Rpta.- Por ahora no. En realidad, yo creo que, hay toda una coyuntura de por medio, hay que ver en qué lugar, eso es complicado.

g) ¿Ustedes han mencionado que tienen dos (2) instructores destacados dentro del taller, estos dos (2) instructores son personas que han sido internos?

Rpta.- No, son trabajadores nuestros que tenían muchos años de servicio. Cuando se abrieron los talleres los seleccionamos de acuerdo al perfil y al expertise que tenían sobre el tema de

armado, porque lo que ellos hacen es sólo armado. Se vieron a las personas que vivían más cerca de la zona y se mandó a dos (2) supervisores de producción para el penal. Uno para el taller de mujeres, que es una señora, y uno para el taller de varones, y son ellos los que instruyen, pero aparte nosotros mandamos a nuestro modelista (es la persona que prepara las primeras muestras de cada producto aprobado). Esa persona va al penal dos (2) veces a la semana y apoya a todo el personal del taller en la fabricación de modelos nuevos.

h) Bueno, nosotros tenemos conocimiento que también las empresas suelen capacitar a ciertos internos para que desarrollen labores de supervisión mientras que no esté una un trabajador destacado en su taller ¿eso también ha sucedido?

Rpta.- No, nosotros siempre tenemos un supervisor designado por Renzo Costa. Lo que sí se hace es capacitarlos para que realicen el trabajo de armado y les sirva cuando estén fuera del penal, pero en temas de supervisión no. Y cuando la persona que hemos destacado tiene que salir de vacaciones o se enferma, mandamos otra persona de nuestra fábrica.

i) ¿Cuándo ustedes están ahí haciendo las labores, hay algún personal del INPE que también supervise? ¿Están apoyándolos en a la seguridad?

Rpta.- No dentro del taller pero si fuera del mismo. Por un tema de seguridad siempre, van rotando. Controlan que no vengan de otros talleres e ingresen ahí, en realidad es delicado porque allí se manejan chavetas, el corte de cuero no se hace con tijera, se hace con chaveta y aun cuando los mandamos el material cortado siempre es necesario de repente perfilar algo y si usan chaveta, entonces hay que tener cuidado con eso.

Continuando con el tema de seguridad, el INPE es el que determina qué personas pueden postular o qué personas pueden pasar al taller, porque está ligado a muchas cosas que son propias, internas –*salud, disciplina, conducta, no puede entrar un tuberculoso a trabajar al taller, ellos hacen un primer filtro de salud o al menos que tengan algún tipo de control, porque hay que ser realistas, porque en un penal de repente no tienen las mejores condiciones de salud, pero sí llevan a cabo de repente tienen una buena conducta, están en tratamiento, porque es una obligación también por parte de la autoridad.*

j) El hecho de que ustedes puedan elegir a las personas o de repente sea otra, la institución la encargada de elegir a las personas que van a trabajar con ustedes ¿ha supuesto un problema? ¿Se ha dado algún tipo de ocasión en el que ustedes hayan visto y hayan señalado este tipo de inquietud ante la autoridad para que se solucione?

Rpta.- Nunca hemos tenido un incidente por temas de seguridad de ningún tipo gracias a Dios hasta ahora dentro del pena. Lo que sí, el INPE nos dice cuando se abre una vacante, por ejemplo, cuando el mismo trabajador decide no trabajar o cuando los trasladan a otro penal por ene razón, un tema de comportamiento a veces fuera de los talleres, o cuando sale, entonces el INPE nos manda, digamos que algunos candidatos, pero igual nosotros tenemos que evaluar sus habilidades, porque para hacer un armador de un producto hay que tener cierta habilidad que no todas las personas la tienen, entonces sí pasa como un período de prueba, evaluación y la supervisora determina si la persona tiene o no tiene las habilidades para poder quedarse, si las tiene se queda si no se pide a otra persona.

k) Ese período de tiempo en el cual ustedes evalúan si la persona tiene pasta o no para ser trabajador ¿más o menos cuánto tiempo demora? ¿cómo se evalúa?

Rpta.- Es más o menos un mes y lo que pasa es que al inicio cuando la persona ingresa, hace trabajos más simples pues dentro del proceso de armado hay varias etapas. Por ejemplo, si vas a hacer una billetera, cuando tú las abres tienen compartimentos, digamos donde va la foto, eso se arma primero, digamos que primero se arman las partes internas de la billetera y ese armado involucra algunas acciones de doblado de cuero, de pintado porque los borden hay que pintarlos del color del cuero, hay parte ya de costura, normalmente quien arma la billetera final es el mejor cocedor, el mejor costurero. Pero digamos que las personas entran, habíamos visto la

necesidad que esta persona ingrese y vaya primero a los trabajos más simples y según su rendimiento van viendo donde encaja mejor.

l) Bueno nosotros tenemos conocimiento de otras empresas, más o menos cuánto es el tiempo de trabajo diario que tienen los reos ahí y también tiene que ver con el tema del horario permitido por la institución.

Rpta.- Claro, entran a las 8:00 hasta la hora de refrigerio y luego en la tarde trabajaban hasta las 5:00 antes, pero ahora el INPE les permite creo hasta las 7:00, han ampliado, es que querían ampliar la producción y obviamente una de las ventajas de estar dentro de los programas de Renzo Costa es que, si están obviamente con la mente ocupada y productivos, entonces cuando les propusieron eso a ellos aceptaron encantados. Inclusive cuando hemos tenido reuniones con ellos siempre dicen que muy poco tiempo les permitían quedarse, que ellos querían quedarse más tiempo. En realidad, es bien triste, porque cuando uno llega, ellos te dicen que para ellos Renzo Costa es como que les hubiera dado libertad, el ir al taller de Renzo Costa hace que los días de encierro se hagan más *–más llevaderos–* cortos *–claro–* y encima tienen la satisfacción de poder recibir un dinero para ellos y para su familia *–sí, aparte del tema de la redención de la pena también–* claro, y el pago de su responsabilidad civil también que tienen que pagar, se le retiene una cantidad para el pago de su reparación civil.

m) Aparte del horario de trabajo diario, ¿también es extensivo a los fines de semana?

Rpta.- Ellos trabajan de lunes a sábado, domingo no.

n) ¿Cómo se lleva a cabo el tema de la remuneración?

Rpta.- Ellos trabajan a destajo *–por cada pieza producida se les hace un pago–* claro dependiendo de la dificultad, obviamente es el pago.

o) Y bueno tenemos un aproximado de trabajo también de 8:00 de la mañana a 7:00 de la noche y eso puede ser opcional de cada reo, ¿no es cierto?

Rpta.- Claro, lo que pasa es que como es a destajo ellos quieren trabajar más *–claro–* más horas, porque en un día producen más *–y depende del tipo de pieza que estén elaborando–* claro, lo que pasa es que hay mayor o menor dificultad en el trabajo, entonces hay unas tarifas que están establecidas y se les paga según el trabajo que hacen y según la productividad, entonces *–y esas tarifas han variado en los últimos años–* tengo entendido que hace como año y medio se hizo un ajuste. Como te comentaba se le paga a destajo, qué sucede, que en el penal no permiten que nosotros entreguemos mucho dinero al trabajador, el trabajador tiene un máximo de dinero que recibir, que manejar dentro del penal, por un tema de seguridad o por un tema de política interna. Entonces, por decirte si el trabajador gana 1,200 soles, al trabajador solamente se le puede entregar, me parece que es 250 soles y todo el resto ¿qué hacemos? entonces lo que nosotros hicimos es pedir que ellos por carta autorizada nos digan a que cuenta desean que se les deposite. Entonces todos los meses dividimos el sueldo en dos (2): lo que va para el trabajador en el penal y lo que va para la cuenta que ellos designen que normalmente es la cuenta de un familiar ya sea el papá, la mamá, la hermana, la esposa o si no tienen ni un familiar a una cuenta que ellos decidan, inclusive eso genera que ellos se sientan que son realmente el sustento de su casa, y eso les da una satisfacción adicional, o sea no es que “estoy preso y no hago nada por mi familia”, sino “yo estoy preso, estoy produciendo y mi familia está sobreviviendo con esto”.

p) Se les paga a los reos, a los internos una cantidad ¿semanal o mensual?

Rpta.- Se les paga de manera mensual *–y esto depende de la producción que ellos hayan tenido–* y la planilla. Todo está en función a las órdenes de trabajo y regresa con la misma orden de trabajo, o sea, entregamos material cortado para que produzcan 500 billeteras del modelo X y regresa el producto, pero también dentro del tarea se especifica para cada modelo el número de piezas fabricadas y qué personas que intervinieron en la producción de ese y cuánto ganó cada uno, entonces el pago está individualizado y el pago es en efectivo en el penal, mientras que la otra parte del sueldo está destinado para el familiar conforme explicamos anteriormente.

q) ¿Cómo se está manejando la creación de cuentas bancarias a nombre de los internos? ¿Cuáles son las implicancias, desventajas o cuestionamientos que ha tenido la creación de dichas cuentas a nivel legislativo?

Rpta.- Para nosotros al principio era súper complicado, o sea no sabíamos cómo manejarlo, al final lo que se hizo fue que el INPE se comprometiera a permitir que vaya la RENIEC y la SUNAT para arreglar el tema de identificación y permitir la creación del ruc de los internos. Ahora ellos nos emiten recibos por honorarios, porque al final es lo que hacemos, tercerizamos un servicio de armado, ellos son proveedores no son trabajadores, es decir no están en planilla, no tienen ni un beneficio de trabajador porque al final lo que nos ofrecen es un servicio de armado.

Por otro lado, hasta ahora no se consigue el tema de la creación de las cuentas bancarias para los internos por parte de los bancos porque para nosotros resulta peligroso estar llevando el efectivo al penal.

r) Al analizar la ley de Cárceles Productivas nos hemos percatado que no hay una referencia a los beneficios tributarios, ¿qué tipo de beneficio tributario había propuesto para ser incluida la norma?

Rpta.- Nosotros lo que habíamos pedido es que sea un poco como el régimen tributario aplicado al personal discapacitado y así haya una deducción de nuestros impuestos según los volúmenes que se manejan como el programa de discapacitados en el cuál se aplica un porcentaje en función a la cantidad de discapacitados que se tiene durante el año.

Conversando con otros empresarios que están en el programa de Cárceles Productivas, nos comentan que el PEA en las cárceles es alto y el hecho de no estar empleados genera pérdidas para el Estado y el hecho que nosotros, a través del programa se pueda activar a esta población mediante el trabajo, entonces va incluso a mejorar sus condiciones de vida dentro de los penales y fuera, ya que cuando salgan pueden incluso ser emprendedores, por ejemplo, el último interno que ha salido, comenzó a trabajar como proveedor y nos ha visitado para ver si queremos comprarle polos y así ahora nosotros le compramos a él.

Otro caso fue el de un ex interno que tras salir de la cárcel vino a pedirnos trabajo, pero solo duró tres (3) meses en uno de nuestros talleres satélites, pero se retiró de la empresa, lo que pasa es que para estas personas no les agrada las deducciones de ley como la AFP, Essalud, CTS y además su contribución por el impuesto a la renta. Por otro lado, también tenemos la formalidad de un horario, de comportamiento y la disciplina les cuesta mucho. Entonces, esa parte es la que ellos, por más que se les habló, se les dijo, por lo menos al último que era muy bueno y estuvo casi un año se le habló, se le dijo, se trató de hacer ver los beneficios, pero él decía que ganaba más trabajando afuera que adentro y decidió irse.

s) Si ustedes tuvieran en sus manos proponer una mejora, una modificación a parte de los temas que nos han comentado, ¿qué otras cosas les gustaría que mejore?

Rpta.- Como les comentábamos creemos que la mejora más importante será la de los beneficios tributarios y el tema de la erradicación de la corrupción dentro de los penales debido al pago de cupos tanto para nosotros como el que debían realizar los mismos internos para pasar a los ambientes del taller. Sin embargo, esto último ha ido mejorando gracias a la colaboración del señor Pérez Guadalupe en su gestión.

RESUMEN

Nombre:	Carlos García Reaño
Cargo	Gerente de Operaciones
Empresa:	Renzo Costa S.A.C.

Renzo Costa fue la primera empresa privada en emplear a internos para el proceso productivo. Han firmado su segundo convenio marco y cuentan con un total de 65 trabajadores en los dos (2) pabellones del penal de Ancón.

La estructura de trabajo en el taller de producción está conformada por grupos de cinco (5) personas, entre las que se define un (1) costurero, dos (2) armadores y dos (2) ayudantes.

Debido a la rotación natural que se da en los penales por el término de la condena, se ha coordinado con el INPE que se les notifique cuando un interno vaya a ser liberado para iniciar un proceso de selección de su reemplazo. El proceso inicia con la pre selección realizada por el INPE, la cual consiste en una supuesta evaluación psicológica a la cual la empresa no tiene acceso. Una vez que son pre seleccionados, es oportunidad de la empresa de evaluar sus capacidades técnicas y habilidades para el trabajo a desempeñar y, a los nuevos trabajadores seleccionados, se les otorga un plazo de cuatro (4) semanas para adaptarse al puesto antes de formalizar su ingreso al taller, considerando que podrían presentarse problemas de conducta, capacidades para el trabajo o de cumplimiento de los horarios establecidos.

Para asegurar la calidad de los productos y supervisar el trabajo en el taller, la empresa ha destinado un supervisor a cada uno de los pabellones que está asignado a tiempo completo y que realiza también una labor de capacitación constante.

En el transcurso de los años, la experiencia adquirida por la empresa en el trabajo en los penales, le ha permitido alcanzar un nivel de producción importante en artículos de menor complejidad como monederos, llaveros o sencilleros que permiten incrementar el ticket promedio en las tiendas. Sin embargo, el objetivo de la empresa es comenzar a producir billeteras y otros artículos de mayor complejidad.

Respecto al tema logístico, la empresa ha identificado los días en que el personal de seguridad del INPE tiene mayor carga laboral, como sucede los días de visita, por lo que evitan enviar materiales en esas fechas ya que la demora en la recepción puede ser significativa. Debido a que no pueden comunicarse con el supervisor en el horario laboral por la prohibición de ingresar al penal con celulares, se han establecido días específicos para la entrega de materiales y recojo de productos terminados, que se realiza semanalmente.

La empresa logró coordinar, en el año 2017, que RENIEC y SUNAT realizaran las gestiones necesarias para otorgar RUC a sus trabajadores de manera que el gasto pudiera ser deducible de impuestos. Esto requirió de mucha coordinación e insistencia a funcionarios del INPE, quien es el ente encargado de iniciar dichas gestiones.

Adicionalmente, han logrado una bancarización parcial de los pagos al coordinar con los internos para que puedan designar a una persona fuera del penal que reciba su remuneración. No obstante, dado que la situación ideal sería que los internos pudieran tener una cuenta bancaria propia y reciban ellos mismos el dinero, indicaron que en las diversas coordinaciones que han hecho con el INPE, se les ha indicado que por motivos de seguridad y debido a los riesgos de extorsiones y financiamiento de actividades ilícitas, no ha sido posible convencer a los bancos de permitir la asignación de cuentas bancarias a los internos.

ENTREVISTA

a) ¿Cómo es que se da el trabajo con los internos en las cárceles y cuáles son las deficiencias del sistema hoy en día y cuáles son las oportunidades de mejora que podrían haber e incluso qué se está haciendo bien y qué debería continuarse?

Rpta.- Nosotros ya estamos en el segundo convenio marco. Normalmente con el INPE lo que hace Renzo Costa es firma un convenio marco que deja sentado todo lo necesario para que podamos intervenir en cárceles productivas y trabajar bajo esta modalidad. Un proceso como éste siempre empieza por etapas. En un inicio, nosotros empezamos con un grupo muy reducido en el pabellón de varones. A la fecha tenemos 35 internos en el pabellón de varones y 4 años después del inicio, entramos con el taller de damas, allí tenemos 30 mujeres que vienen trabajando también confeccionando artículos de cuero.

A medida que ha pasado el tiempo, desde el inicio, lo que hemos visto es una curva de aprendizaje en el desarrollo de habilidades, prácticamente, de los internos porque la mayoría de ellos entraba al taller con nociones muy básicas en las competencias que se requieren para fabricar los artículos de cuero.

Algunos venían con experiencia en costura quizá, pero en tela, porque el rubro cuero aquí en el país no es un tema que esté muy explorado.

Es diferente al rubro textil donde sí pues hay mayor campo de acción. Entonces, se hizo escuela desde un inicio, pusimos dos supervisores, dos personas, dos maestros que empezaron a capacitar al personal.

En un inicio, con confección de artículos muy básicos: llaveritos, monederos o sencilleros muy básicos, y a medida que fue pasando el tiempo, fueron desarrollando ya habilidades. El trabajo que hacemos es muy manual en realidad. Entonces, demanda de una habilidad manual que no todas las personas logran desarrollar ¿no? Entonces, en el paso del tiempo se ha venido mejorando mucho ese tema, lo que impacta directamente en tema de productividad y calidad.

Actualmente, la estrategia de producción que tenemos con los productos que fabricamos en ambos talleres está orientada básicamente a cubrir el tema de venta cruzada en nuestra cadena de tiendas.

Tú llegas a una tienda y compras, no sé, una casaca, una billetera, un maletín quizás o una cartera, una billetera. Cerrada la venta, nuestra fuerza de ventas lo que hace es cae por un tema de venta cruzada que es un producto complementario ¿no?, es un monedero, un sencillero para poder incrementar nuestro ticket promedio.

El tema de cruce de ventas. Entonces, todos los productos que se ofrecen a nivel cadena de Renzo Costa para el cruce de venta son confeccionados en el penal, monederos básicamente.

Entonces, eso habla un poco de la mano de obra, cómo ha venido evolucionando. Ahora, tiene sus particularidades ¿no?, porque muchos de los internos ingresan al taller. En el taller estamos ya 7 años y, desde que han ingresado, ingresan pues con una proyección digamos de permanencia en el taller de 3, 4 años que es lo que les queda quizá como condena ¿no? Hay otros que tienen mucho más ¿no?, pero eso genera que en algún momento, después de que han llegado y han desarrollado habilidades, tengan que salir.

Entonces, la captación de personal para que podamos seguir operando en el taller es constante. Entonces, hay internos que van saliendo por sus condenas o sus penas o tienen beneficios también ¿no? por buena conducta o por trabajar en estos talleres productivos. Ellos obtienen reducción de sus penas, van saliendo y tenemos que ir captando nuevas personas. Entonces, ¿qué es lo que hacemos?, es prácticamente repetir el proceso de capacitación.

Mantenemos 2 personas, uno en cada taller las cuales dedican el 100% de su tiempo a estar en el taller y capacitan y supervisan el trabajo que se realiza allá con los internos. Son personas que han trabajado con nosotros acá en la planta, son maestros en la confección de artículos de cuero y que tienen la experiencia para poder capacitar a este personal. Una vez que ellos reciben la inducción básica, son incorporados a los grupos productivos. Trabajamos por grupos de 4 o 5 personas y, en el mismo grupo, se va dando su capacitación hasta que adquieren habilidades nuevamente y continúan trabajando.

Entonces, es así como manejamos el tema con los internos. Ahora, la producción, los materiales con los que ellos trabajan se los entregamos al 100% nosotros. Renzo Costa se hace responsable de la entrega al 100% de todo lo que necesitan para la confección de los artículos. Los internos lo que hacen es colocar su mano de obra. Ahora, para entender un poco este tema de cómo es la producción, quizás yo te comento, dividamos nuestra producción en 2 partes. Nosotros tenemos la parte del corte del cuero y la segunda parte es el armado del producto en sí. El corte del cuero lo realizamos acá íntegramente, cortamos todo el cuero que van a confeccionar en el penal, se corta acá. Trabajamos con una modalidad de un programa de producción semanal, los internos fabrican aproximadamente tres mil unidades entre los dos talleres. El 100% de los monederos se produce en los penales.

Los monederos representan aproximadamente un 15% de toda la producción total de la empresa.

b) ¿Cuál es la estrategia que ustedes han implementado para producir en los penales?

Rpta.- La estrategia que la empresa ha asumido desde hace algunos años es, fabricamos acá en planta, tenemos producción en talleres satélites, a manera de outsourcing estamos tercerizando parte del proceso productivo, y lo del penal.

Entonces, todos los materiales salen de acá, ya sea el cuero, ya sea el forro, los hilos, los cierres, las etiquetas, los accesorios, todo sale de acá. Regidos por un programa de producción, se prepara una guía de remisión, y hay un día a la semana en que una de las unidades que tenemos carga todos los trabajos nuevos y son derivados hacia el penal.

Allá son recepcionados, y obviamente, los niveles de seguridad que se requieren para esta modalidad de trabajo son especiales ¿no? La mercadería ingresa, es verificada, se revisa completamente. Siempre hemos escuchado de que se ingresan cosas indebidas a los penales, entonces, hemos tratado de tener todo con mucho cuidado. **¿Y lo ves como una complicación para el proceso de producción?** Se nos complica, por ejemplo, cuando es un miércoles porque son los días de visitas.

Entonces, hay ocasiones en las que se nos complica la operación aquí en la planta y, digamos, el día martes es cuando yo mando la movilidad con la carga hacia allí. Si el martes no puedo enviarlo por alguna complicación que hemos tenido, tengo que enviarlo el miércoles. El miércoles es día de visita de los familiares de los internos y todo el personal está destinado a revisar, a hacer la revisión, al tema de seguridad por las visitas que van al penal. Entonces, me relegan el ingreso de la mercadería.

Una vez que ya se ha confeccionado el producto, se pasa a su control de calidad, que lo ven los mismos supervisores que tenemos ahí, que controlan la producción y ellos son, en la unidad que hemos enviado, los que regresan las tres mil unidades en promedio por semana.

c) Hablábamos del proceso de capacitación y supervisión, hay dos (2) personas ahí que el 100% de su tiempo supervisan a sesenta y cinco personas, un promedio de treinta y dos personas cada uno, ¿cómo funciona eso en tu planta regular?

Rpta.- Mira, lo que hemos hecho allá es hacer, prácticamente, una réplica de cómo estamos organizados acá.

Porque lo que hacemos, te lo comenté, hacemos grupos de trabajo en realidad. Un grupo está necesariamente compuesto por un costurero, puede tener dos armadores y dos ayudantes. Los ayudantes, por lo general, con el tiempo terminan convirtiéndose en armadores. O sea, son personas que tienen la habilidad, pero que tienen menor experiencia, entonces, a medida que va pasando el tiempo y van adquiriendo experiencia, van adquiriendo también ciertas habilidades en el armado del producto. Entonces, por lo general el grupo está conformado por 5 personas: 1 costurero, 2 armadores y 2 ayudantes ¿no?, así está confeccionado acá, así tenemos estructurado el tema acá, de la misma manera se ha armado en el penal ¿no? Entonces, al final cada uno de los grupos termina teniendo un responsable, un líder que es con él que normalmente la persona que supervisa cada uno de los talleres con quién coordina, y luego, ya cae en cascada las indicaciones a los grupos. **Y si pusieras un ratio de número de grupos de trabajo por supervisor que tienes allá contra el que maneja normalmente la planta, ¿es el mismo o acá en planta es mayor?** Lo que pasa es que nuestra estrategia en planta se ha reducido porque

hemos optado mucho por el tema de la tercerización. Entonces, yo a la fecha tengo un solo supervisor para controlar los dos, tanto el corte, como el armado, porque toda mi producción acá no me llega ni al 10% de todo lo que fabricamos. Entonces, ahorita no es un símil; acá tengo menos en realidad, tengo mucho más allá.

d) En cuanto al proceso de selección de los internos entiendo que muchas veces se dan algunas complicaciones con alguno de ellos, ya sea por temas de salud o por temas, digamos del carácter que tienen, que podría generar problemas en el equipo de producción.

Rpta.- Mira, lo que nosotros hacemos siempre es sabido, conocido por parte de la gente del INPE, ellos tienen un perfil del trabajador del interno que puede incorporarse, que puede enrolarse a nuestro taller. Ellos manejan un perfil entre comillas. Entonces, cuando ya nosotros más o menos vamos viendo que hay internos que nos comentan que ya están tramitando su libertad, ya están ingresando sus papeles, me van pasando la voz, vamos coordinando. Ellos me dicen hay 4 personas que probablemente en 2 semanas ya van a salir, o hay 2 personas, ya okey, hay que reemplazarlas. Entonces, si hay que reemplazar a 4 personas, tomamos 6 o tomamos 7 personas para evaluarlas. Ellos ingresan al taller, se solicita al personal del INPE. El INPE tiene un jefe de trabajo que tiene a cargo a las diferentes unidades productivas que hay en el penal. Entonces, se canaliza a través de esa persona y él ve con la gente del INPE y nos envían 6 o 7 personas que son las que solicitamos. En teoría pasan el perfil.

En teoría, son evaluados por ellos, pero digo en teoría porque la verdad nosotros desconocemos más allá exactamente cuáles son el tipo de evaluaciones que ellos realizan para que los seleccionen y vengan a trabajar con nosotros.

Una vez que están en el taller, la evaluación que ellos reciben va de la mano de la inducción y capacitación durante el primer mes. En realidad, es muy rápido darse cuenta si una persona tiene o no habilidades para realizar el tipo de trabajo que estamos haciendo, la actitud cuenta mucho.

Claro, de repente, sólo va por la reducción de pena y no le interesa el trabajo. Sí pues ¿no?, entonces, rápidamente los supervisores van determinando si va a quedarse esa persona o no, pero por lo general están 4 semanas a prueba y luego de eso ya vemos si se enrolan o no, hay casos en los que no. Normalmente, se les dice chicos no es, ellos tienen otras opciones de otros tipos de actividades.

e) ¿Y cómo formalizan la relación de trabajo con cada uno de los internos?

Rpta.- Cada uno de los internos maneja un recibo, tiene su RUC, tiene su Clave Sol, lo que hace que se vuelvan proveedores. Eso en un inicio fue un poco complicado porque, ¿qué es lo que sucede cuando una persona por un delito que ha cometido, por una pena que ha obtenido, va a la cárcel? Ellos de frente llegan al poder judicial y pierden su DNI. Entonces, ellos van a cumplir su pena, ingresan a la cárcel y llegan sin DNI prácticamente. Entonces, ese es uno de los primeros problemas que tuvimos al inicio porque teníamos una masa de población que queríamos que tramiten su RUC, pero no tenían DNI.

Entonces, pasado el primer año aproximadamente, se le tramitó a unos 8 los RUC. Una coordinación interna que hubo entre el INPE, RENIEC y luego SUNAT. Vinieron y le sacaron RUC a 8, que eran los que tenían DNI.

Luego, pasarían 3, 4 años más, y era complicado, porque Renzo Costa es una empresa que para poder pagarles a ellos, ellos trabajan bajo la modalidad de destajo.

Tenemos una tarifa definida por cada artículo de cuero que ellos confeccionan, que es la misma modalidad de trabajo como trabajamos acá y la misma tarifa de lo que tenemos acá.

Entonces, pero si eres mi proveedor y me estás vendiendo algo, pero no me das una factura, no me das un recibo de honorarios, yo como empresa no tengo cómo sacar ese dinero. Entonces, tenemos muchas de esas complicaciones, hasta que llegó un momento en la que nos pusimos fuertes y se habló con la gente del INPE y dijimos, sino regularizamos esa situación es imposible, es tributariamente imposible que sigamos trabajando. No se puede, no tenemos cómo justificar esa salida de dinero para pagarles a los señores. Nos retiramos un mes creo, nos retiramos. Entonces, ¿qué fue lo que pasó? De inmediato, se activó el tema de la ley de cárceles productivas, lo que generó que se sienten las bases para que en el juego intervenga RENIEC,

SUNAT, pero sin tanta necesidad de trámite. Vino RENIEC y empadronaron a todos y les dieron su DNI a todos los que estaban en ese momento.

Vino SUNAT y lo mismo, emitieron su RUC a todos los internos, te estoy hablando aproximadamente de 2 años atrás.

Llegó un momento en la que yo tenía al 100% de la población con RUC y no había ningún problema. A la fecha estoy al 80% por este tema de que ingresa, sale, y no hay nuevos, no me llegan con RUC.

¿Qué es lo que hace el INPE? Espera agrupar veinte, treinta, cuarenta personas para coordinar con RENIEC. Oye tengo un grupo para que vengan por tema de DNI en la RENIEC, ¿cuánto demora? Un mes. Luego ya tienen el DNI, viene SUNAT. Tiene sus complicaciones, ese es un tema que es bastante sensible.

De alguna manera tratamos de acomodarnos. Tengo 5 personas trabajando en un grupo de trabajo, dentro de las cuales 3 tienen RUC. Entonces, el sueldo de los 5 sale por el RUC de los 3 y entre ellos se dividen. Bueno, lo ideal sería que cada uno pueda recibir por su propio RUC.

f) ¿Cómo es que les están pagando hoy en día? En efectivo me imagino.

Rpta.- Sí, es que ese es el otro tema, que también salió la ley, no está reglamentado y aplica muchísimo menos. No se ha hecho, y yo creo que está muy relacionado porque siempre que hemos conversado con la gente del INPE sobre este sistema. Bueno, siempre que yo he tenido la oportunidad de hacerlo, me sacan el tema de las extorsiones, existe un temor muy marcado en las entidades financieras. El INPE le ha tocado la puerta al BCP, le ha tocado la puerta al Continental, le ha tocado la puerta a todo el mundo. Ni el banco de la nación por ser el Estado, en ley está, pero letra muerta, no está implementado. Es un riesgo para nosotros estar trasladando cantidades importantes, es el pago a sesenta personas. Entonces, cómo funciona su pago hacia ellos a la fecha, cada interno y es lo que se ha concientizado a cabo de los internos a la fecha porque en un inicio el 100% de lo que ganaban iba directamente y se les entregaba a ellos. Nosotros sabemos que ellos, pese a que están presos tienen ciertas necesidades y para ello necesitan dinero para cubrir esas necesidades la comida o la paila que ellos reciben, no necesariamente es la más rica en nutrientes y vitaminas. Entonces ellos compran su comida, necesitan comprar sus utensilios de limpieza, pasta dental, jabón. Entonces, sí necesitan algo de dinero; pero por otro lado nosotros siempre nos hacíamos la gran pregunta, oye tú tienes una esposa, tienes hijos, tienes una madre, tienes familia, hay personas que dependen económicamente de ti. ¿Llega tu esfuerzo a tu familia? Esa era siempre la gran interrogante. Entonces, también llega un momento en el que durante todo este proceso nos detuvimos a conversar con ellos y se logró que ellos declarasen a una persona, familiar directo de ellos, ya sea una mamá, ya sea su hermana, una esposa, un hijo o una hija que en algunos casos también hay, y parte de lo que ellos ganan ahora producto de su trabajo, va directamente a sus familias. **¿Ustedes tienen que hacer 2 pagos, uno al interno y el otro a la persona que el interno indique?** A ellos se les manda un monto mínimo al penal que lo reciben en efectivo y la diferencia va a una cuenta para sus hijos básicamente, la mayoría lo mandan a sus hijos. Ese voucher de depósito es el que les llevamos a ellos, ¿cuánto está sacando un trabajador? 1500 soles, ¿cuánto se les envía? 240 en efectivo. Entonces reciben sus 240 más su voucher de la diferencia que es lo que ha sido depositado en un banco. **¿la contribución que ellos tienen qué hacer al INPE?** Es el 10%, a ellos les descontamos el 10% de lo percibido. **Y, ¿ustedes directamente lo depositan?** Nosotros tenemos un número de cuenta en el Banco de la Nación, al cual le generamos el depósito y ya eso va directamente al INPE, ese voucher va directamente al INPE y cada uno de ellos recibe el monto; si ha sacado 1,500, el 10%, o sea 150 soles, es lo que se le llama la retención penitenciaria. En teoría sirve para mantener estos talleres, sirve para renovar maquinaria, sirve para mejorar las instalaciones. La modalidad del INPE es empresario vienes acá, pone la mitad de la maquinaria y la otra mitad la pongo yo entonces de ahí es de dónde va a salir.

g) ¿El espacio que les dieron, que les proporcionaron, estaba condicionado para trabajos productivos o ustedes tuvieron que llegar a acondicionarlos?

Rpta.- No, en realidad el tema de acondicionarlo desde un inicio ha sido por cuenta nuestra. Justo ahora tenemos un proyecto que estaba empezando a ver para hacer cambio de instalaciones eléctricas completamente en los talleres. Por qué en un inicio no sé tenía claro por cuánto tiempo iba, teníamos el primer convenio marco, no se sabía si eso podía prosperar o no, no había una base legal que amparase. Incertidumbre sobre el tema. Entonces, se empezó armando un taller que ha ido creciendo de manera rápida y ya necesita hacer unos cambios. **¿Y hoy en día ya lo ves como una modalidad de trabajo seguro?** Sí, hoy sí, definitivamente. El modelo tiene, tenemos todos que esforzarnos por hacerlo sostenible en realidad. La experiencia de los internos, de la gente que forma parte de los talleres, es bastante conmovedor en realidad. Tú vas al penal, conversas con las personas, y ellos han logrado desarrollar una experiencia en la que entre comillas de 8 de la mañana a 5 de la tarde no se sienten presos, no sienten que están privados de su libertad. Ellos salen de su celda y se van a trabajar. Entonces, ha habido épocas en las que, hace muy poco nada más en la campaña del día de la madre nos ha ido muy bien. Tuve que llamar al penal, diciendo chicos: ¿qué posibilidades hay de que extendamos el horario de 5:30 a 7 de la noche? Nos decían trabajamos hasta las 12:00 am, no como va a ser, se genera esta experiencia. Además, de que ellos trasladen esa experiencia a sus familias y cuenten a sus hijos, cuenten a sus familias que están trabajando para Renzo Costa, la marca es una marca conocida, es una marca apreciada, querida aquí en el país. Entonces, conocen ellos, los hijos de los trabajadores, donde están trabajando sus papás, muchos de ellos.

h) Y, ¿ustedes han tenido como Renzo Costa, algún problema o tienen problemas con la actitud de los reos? Porque hemos tenido algunos comentarios de otras empresas qué me dicen a veces tenemos problemas porque los reos no llegan puntualmente a trabajar, por lo que tú me comentas me pareciera que no, que ustedes han generado una buena relación con los reos y los internos y no han tenido dificultades en el trabajo.

Rpta.- Mira, cuando empezó esto quiénes fueron destinados al penal para empezar a instruir a los chicos eran tres señoras que trabajaban muchos años en Renzo Costa, pero que ya tienen su edad, acá coloquialmente les decimos las mamás de la empresa. Yo creo que es un papel bastante importante porque en el tiempo esa relación que existe entre esas personas y los internos es una relación muy buena y yo creo que está basada en el respeto que ellos le tienen a las señoras. Problemas entre internos y Renzo Costa no hemos tenido. Yo no recuerdo ni un solo problema de indisciplina, de falta de respeto. Yo cuando voy al penal pese a que vas y todo es gris, todo es oscuro allí, pero la vibra que la gente te da es muy buena. Ahora, sí pues, son personas que de alguna forma han caído presas porque han delinquido, entonces si tienen ciertas actitudes que a la fecha probablemente mantienen o tratan de controlar porque sí ha habido problemas entre ellos, han tenido problemas de peleas, por ejemplo. Sí he tenido problemas de agresiones entre ellos. **Y, ¿cómo manejan esos problemas?** Ahí, nosotros lo único que tenemos que hacer es comunicar al INPE. Algo que hemos sí ha exigido mucho al INPE es, que desde hace 1 año se viene haciendo es, los internos pasan por un examen toxicológico. Entonces, ellos pasan por una evaluación toxicológica y si sale positivo son separados.

i) Y respecto al control de la producción, ¿cómo trabajan ustedes con ellos?, me dicen que es trabajo a destajo, pero tienes, de repente, ciertos requerimientos mínimos de producción.

Rpta.- Sí, en realidad, si vemos un poco el nivel de productividad de un interno, con alguien que pueda tener yo acá en planta, todavía están muy distantes. Todavía hay mucho por aprender. Pero, ¿cómo se viene manejando? Los productos que mencionaba, que son de ventas cruzadas, son productos que tienen una menor complejidad, son menos difíciles de confeccionar. Entonces, igual en el mismo taller ya tenemos identificados cuales son los grupos que tienen mayores habilidades. Entonces, los grupos, pese a que todo lo que va al penal, digamos, entre comillas son productos que son más sencillos de confeccionar, hay algunos que terminan siendo siempre más difíciles que otros.

Entonces, al tener identificados a los grupos más hábiles, con mayores destrezas, a ellos se les da los productos más complejos, pero se sigue trabajando con los demás grupos para que alcancen ese nivel de destreza. Ahora, es curioso porque la salida de la libertad que tienen los internos que me generan cada ocho o siete meses que hay mover y rotar completamente todos los grupos porque nos vemos en la necesidad de armar nuevos grupos para balancear el nivel de experiencia de cada uno de los grupos.

Actualmente, en el taller de varones, de los 7 grupos que tenemos, hay 3 que son los más destacados. Con ellos hemos empezado un proyecto para confeccionar billeteras de caballeros, les cuesta todavía, pero es parte de esa curva de aprendizaje que ellos van a tener que pasar para que en algún momento decir también hacemos billeteras en el penal.

Para este proyecto de billeteras, por ejemplo, tenemos 1 modelista acá, 1 armador, 1 modelista. Él está yendo 2 veces por semana, exclusivamente, a enseñarles cómo armar billeteras, cómo confeccionar billeteras. Entonces, de alguna forma de esa manera, tratamos nosotros de seguir manejando la especialización de estos señores en la confección de artículos de cuero. Yo tengo gente que tiene 25 o 20 años como armadores de billeteras. Este tema de fabricar artículos de cuero es todo un arte.

Ves un montón de piecitas de cuero y a las 3 horas ves un producto y dices- ¿cómo hicieron eso? Entonces, no es lo mismo allá. Todavía hay mucho por aprender, pero el tema de que rota el personal, de que salgan en libertad, de que llegue personal nuevo muchas veces me impide el nivel de aprendizaje hacia atrás.

j) Y respecto, al control de la producción, entendí que si les ponías ciertos requerimientos mínimos de producción, por decir, la estrategia de billeteras semanales que se dividen entre los 5 grupos que tengas entonces son 600 billeteras. Si no llegan a esas 600 billeteras por grupo, ¿hay algún tipo de penalidad, ustedes toman alguna acción?

Rpta.- No hay penalidad. De alguna manera lo que tratamos de hacer, es complicado tener comunicación con los 2 supervisores.

Con ellos nos podemos comunicar solamente a partir de las 7 de la noche o 6 de la tarde, que ellos ya llegan, ellos ya están en su casa, ellos dentro no tienen teléfono. No tenemos como comunicarnos, pero ellos ya tienen los lunes, por ejemplo, nos están diciendo, esta semana voy a enviar 2000 monederos más pero a lo largo del día no ha habido comunicaciones. Entonces, lo que hacemos es a la siguiente semana disminuimos, un poco, la carga de trabajo enviada.

Con la finalidad de no generar demasiada sobrecarga de trabajo, demasiado trabajo que no se va a realizar allá en los talleres, pero penalidad hacia los internos no.

k) Es rentable este modelo o sea es rentable tener una unidad de producción en las cárceles? Sí entiendo que la finalidad principal es un tema de responsabilidad social.

Rpta.- Sí es rentable, sino no seguiríamos el negocio. Al ser una empresa, definitivamente para que sea sostenible tiene que venir de la mano de que sea rentable. Entonces, eso es lo bonito de este tema. Estamos en un tema de responsabilidad social que está involucrado directamente al corte del negocio, que es rentable, qué nos permite realizar muchas actividades porque a partir de la misma rentabilidad realizamos muchas actividades. Nosotros realizamos el Día del Padre, el Día de la Madre, Navidad. Para el aniversario de la empresa realizamos actividades que si no fuese rentable el modelo, realmente, por más buenas intenciones que se tenga, sería muy complicado llevarlo adelante.

l) ¿Resulta más rentable que tercerizar en Gamarra?

Rpta.- Mira, en Gamarra nosotros no tenemos la línea de productos que se comercializan en Gamarra. Gamarra es más textil, pero sí te puedo dar un ejemplo quizá. Hace algún tiempo hicimos un ejercicio, yo personalmente hice un ejercicio, necesitaba uniforme para los internos y en algún momento hice un recorrido en todos los talleres productivos que habían allí en el penal y me encontré con que hay toda una zona donde hay productores textiles, espectacular. No sé cuántas unidades textiles hay allí. Entonces, me acordé de esa oportunidad y con la supervisora del penal, Nora le dije qué pasa si con los uniformes que vamos a hacer a los chicos

los confeccionamos en el penal. No sería mala idea, me dice, veamos, nos saldrá más rentable nos terminará costando más. Probemos ya, vamos a hacer el ejercicio. Compramos la tela, mandamos la tela. Todo se hizo allá, lo único que no pudo ser allá, fue el estampado Renzo Costa acá y el estampado de la espalda Renzo costa.

Eso es lo único. Me trajeron las piezas las mandé a Gamarra para el estampado, luego las volví a ingresar. Finalmente, confeccionar ese producto en Gamarra me costaba 42 soles, ahí me costó 28.

m) Qué planes tienen a futuro, ¿tienen pensado ampliar la cantidad de trabajadores que tienen en el penal o de repente pasar a otro penal?

Rpta.- Mira, todo depende un poco de la misma demanda que nosotros generemos. Ahora, no estamos mal en el tema de ventas, pero tampoco se ha estancado el tema, probablemente por la coyuntura que estamos viviendo en el país. Sin embargo, estamos en un equilibrio. Tenemos cierta capacidad de producción que cubre lo que la demanda a nivel nacional requiere. Si nosotros incrementamos la demanda, el crecer en capacidad de producción acá, no es complicado.

Simplemente es pedirle al INPE, necesito 10 personas más y empezamos nuevamente en el proceso de formación y de ahí producir las más unidades requeridas.

n) ¿Tienes espacio en donde hoy día tienes los talleres?

Rpta.- En el caso del taller de varones tengo espacio y en el caso de damas también y si no fuera el caso, yo creo que las relaciones con la gente del INPE con el director del penal Ancón son tan buenas con Renzo Costa, que yo no creo que tendríamos problemas en poner otro taller o en que todo el taller que tengamos lo ubiquemos a un ambiente mayor, dónde tengamos más capacidad. Sí, yo creo que eso es manejable, totalmente, pero por ahora, digamos, que estamos allí con lo que tenemos, es lo que necesitamos.

o) ¿Hay algo más que se te ocurra que no hayamos tocado qué podría servir como oportunidad de mejora o algo que hoy en día no hayamos conversado que veas que está funcionando muy bien y qué debería mantenerse?

Rpta.- El gran sueño en el que estamos metidos acá es hacer billeteras, para lo cual necesitamos desarrollar capacitación de los internos, básicamente, experiencia del trabajador.

Sí porque el tema de maquinaria, por ahí estamos ya llevando algunos equipos, estamos adquiriendo algunos equipos especiales para la fabricación de billeteras, que la producción del monedero no los necesita. Cuando tenemos que hacer billeteras hay que llevar esos equipos y hay esperar. Eso es un proceso. No pretendemos quedarnos haciendo monederos para venta cruzada eternamente, no es la idea. La rentabilidad nos empuja a qué sigamos ese camino, pero es todo un proceso, dónde lo fuerte es desarrollar competencias, desarrollar habilidades operativas, eso es un sueño.

Necesitamos otros productos. Los monederos van a ir cambiando y yo te estoy hablando de 3000 monederos por semana a 52 semanas que tiene el año son 150,000 monederos, aproximadamente, que hacemos al año para la venta cruzada que distribuye las 60 tiendas a nivel nacional. Pero la idea no es estancarnos en eso. Ahorita hemos entrado a billeteras, incluso, en el directorio pasado se trató el tema billeteras, es el primer paso. De ahí, la idea es hacer bolsos, mochilas. Después de 6 años haciendo monederos, hay cierta base que ya permite que empecemos a hacer estas nuevas cosas.

p) ¿Se han dado oportunidades en que estas personas al cumplir con su condena los vienen a buscar por trabajo?

Rpta.- Sí, pero uno de los factores, uno de los temas que más trabajamos nosotros con los internos cuando ellos llegan al taller, es el horario de trabajo.

Porque si es cierto que yo tengo de todo, hay personas de más de 40 años como tengo jovencitos de 23 y 22 años y sea cual sea la cultura de trabajo, no ha sido la principal competencia que ellos han desarrollado, digamos por algo han llegado allí. Una cultura de trabajo viene con tema

de horarios y ellos no necesariamente tienen horarios. Se trabaja mucho al inicio cuando han venido a trabajar acá con nosotros, esa es su principal fortaleza. Yo conversé con uno de los chicos en una oportunidad y me dijo: “señor García, yo no soy de horarios. Allí hay una barrera bastante marcada en este asunto trabajamos psicológicamente con los internos, quizás sea algo que como oportunidad pueda reforzarse. Puede potenciarse eso. Nosotros lo hemos conversado muchas veces con la gente del INPE, por ahí la indicación es, vamos a trabajarlo. Pero algo que nosotros hayamos hecho directamente, no se ha dado eso. Yo creo que es un tema que puede explotarse.

Si ellos ya adquirieron las habilidades dentro, por qué no pensar en que al salir puedan ellos pensar en un negocio de este rubro. Ahora, es trabajar. Eso es que tengan un soporte, es que tengan una ONG que los agrupe, que los oriente, que los guíe, que haga esa idea una realidad. Total, que al hacer el producto salen de la cárcel con todo el conocimiento para poderlo hacer. Ese es otro tema que podría ver, hay mucho por escarbar ahí.

2. Entrevistas a funcionarios y ex funcionarios vinculados al sistema penitenciario

2.1. Carlos Antonio Romero Rivera

RESUMEN

Nombre:	Carlos Antonio Romero Rivera
Cargo:	Ex Presidente del Consejo Nacional Penitenciario
Entidad:	Instituto Nacional Penitenciario - INPE
<p>El entrevistado refiere que el Decreto Legislativo N° 1343 tuvo tres (3) propósitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Impulsar el ingreso de la empresa privada a los penales. 2) Contratar la mano de obra existente en los penales. 3) Que la empresa privada se encargue de la comercialización de los productos. <p>Asimismo el entrevistado señala como desafíos del programa Cárceles Productivas los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Asegurar el DNI del interno. ● Que el interno tenga el RUC ● Que el interno tenga habilitada su cuenta bancaria. <p>En cuanto al régimen laboral de los internos, el Sr. Romero indica que las opciones que pueden seguirse son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Mantener el esquema actual de una locación de servicios; 2) Adoptar un régimen laboral como el del Decreto Legislativo N° 728, y 3) Adoptar régimen laboral especial como el régimen agrario y/o el régimen MYPE. Sin embargo refiere que los empresarios no ven con buenos ojos el régimen dependiente. <p>De igual manera el entrevistado refiere que considera como factores críticos de éxito los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Otorgar incentivos tributarios para fomentar el ingreso de la empresa privada. Dichos incentivos deberían ser similares a los establecidos en la ley de las personas con discapacidad y adicionalmente otorgarle puntos para contratar con el Estado. ● Establecer un régimen laboral especial. ● Formalizar a los internos a través de la obtención de su DNI, RUC y su cuenta bancaria. ● Cambiar la estrategia del INPE en cuanto a la comercialización de los productos a través de la contratación de expertos. 	

ENTREVISTA

a) ¿Considera usted que hay algunos aspectos que no fueron incluidos en el Decreto Legislativo N° 1343, y que son necesarios para el desarrollo de las Cárceles Productivas?

Rpta.- Sí, primero partamos con que el Decreto Legislativo N° 1343, se da en el marco de delegación de facultades legislativas del Congreso al Ejecutivo; y en ese paquete de normas, el Ejecutivo dicta este Decreto Legislativo sobre Cárceles Productivas. ¿Con qué propósito? Sobre todo, con el propósito de impulsar el ingreso de la empresa privada a las penales para que capacite a los internos, contrate la mano de obra de ellos y sea la empresa quien se encargue de la comercialización de los productos. Ese es el corazón de cárceles productivas, pero por otro lado, la norma también habla de fortalecer la autogestión o el auto emprendimiento de los internos que son emprendedores o que quieren hacer empresa propia.

Esta lógica del ingreso de la empresa privada, y que sea la empresa quien se encargue de la comercialización es importante porque tradicionalmente, ¿cuál era la dinámica de la venta de los productos de los internos? Tradicionalmente, los internos han trabajado en los penales, es más; hay una encuesta realizada por Ciudad Nuestra, un centro de estudios que tenía el actual congresista Gino Costa que el 2013, se hizo en las cárceles peruanas en el marco de una encuesta, en seis (6) países de la región que estaba haciendo el programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Se hizo en Perú, Argentina, Chile, Brasil, El Salvador y México; y que arrojaba esta encuesta, que los presos peruanos eran los más trabajadores de la muestra regional. No sólo habían trabajado más del 90% alguna vez en su vida, sino que el 88% se encontraba trabajando al momento de ser detenido.

Claro, trabajando, sobre todo, un tema informal. De ahí que una de las explicaciones, una de las hipótesis para graficar nuestros condicionantes socioeconómicos de la violencia y el delito, no sea el desempleo sino el empleo precario y Naciones Unidas acuña una definición interesante que es el delito aspiracional que significa que vivimos en una sociedad de creciente consumo y creciente expectativa de consumo. Donde hay personas que con sus ingresos legales, sus ingresos regulares, no pueden satisfacer determinado tipo de consumo; ropa de determinada calidad, artefactos de determinada calidad, diversión en determinados sitios y opta por completar sus ingresos regulares legales, aunque informales, lo completan con el dinero de la actividad delictiva; y es por eso, que se habla del delito aspiracional.

Si esto es así, si el empleo precario es uno de los condicionantes importantes de la actividad delictiva en el Perú, hay que fortalecer el trabajo. Y en las cárceles hay dos (2) pilares fundamentales que son, la educación, porque el 60% de los presos peruanos abandonó el colegio; en comparación con el 10% en población general, es decir, condicionante social. Y esa deserción, quizá, nos lleva también a un empleo precario; luego, como vemos en la muestra regional, nuestra población privada de la libertad tiene los valores más altos en un empleo precario.

Entonces, en ese contexto, cómo trabajaban los presos y cómo vendían sus productos. Normalmente, en las cárceles se trabaja sobre todo en manualidades, y hay también algunos talleres más productivos; pero, ¿quién comercializa los productos? Es el interno en sus días de visita, o los productos que pueda sacar la familia y vender afuera, o en las ferias que puede organizar el Instituto Nacional Penitenciario y cada vez, se viene implementando más los bazares Paschi del INPE, que significa gracias, y ahí se venden los productos; pero como ven es un mercado muy limitado donde el interno, digamos él pone los insumos, pone obviamente la mano de obra y la salida de los productos no tienen mercado importante.

Cárceles Productivas lo que busca con el ingreso de la empresa privada es que ésta pague a destajo por producción al interno; previa capacitación según la norma, y es la empresa quién se encarga de la comercialización, el interno ya cobró. Entonces, es una forma de hacer que la

producción del interno tenga un mercado más amplio, que de verdad salgan en venta los productos y no se quede el interno con productos sin vender. Al ser la empresa privada la que comercializa todos los productos, el control de calidad es mayor. La empresa privada, es la que obliga a mejorar los estándares de calidad. ¿Por qué? Porque a la empresa privada, por ejemplo, entra Renzo Costa, entra Burana o Pietá y su producto tiene que ser tan competitivo como cualquier otro producto; y si no reúne los mínimos estándares de calidad, no le compran.

Veamos cuáles son los principales desafíos. Ahí ustedes tienen que un problema de los empresarios, un tema importante es que el empresario necesita pagar al interno y, ¿cómo le paga? El empresario lo que paga, necesita justificarlo, por el tema contable y tributario; pero el interno lo único que le daría inicialmente o en este momento, es un recibo donde firma, y la plata la tiene que llevar al penal. Entonces, ahí hay tres (3) elementos que son importantes. Primero, asegurar el DNI, que todos tengan el DNI; de manera que formalice su identificación, su estado legal, su ciudadanía. Segundo, no basta con el DNI, hay que sacarle RUC. ¿Para qué? Para que pueda emitir su recibo y puedan pagarle. ¿Por qué? Porque la norma habla, y luego ya vamos a ver que esto va a ser un tema posterior, el vínculo laboral. ¿Cuál es el vínculo? El vínculo, no digamos laboral todavía. El vínculo es, según la norma, es recibo por honorarios; es decir, prestación o locación de servicios, donde no hay una relación de dependencia. Y eso se da, digamos, en la norma para agilizarlo; luego, podemos discutir si es lo mejor o no, porque no se regula el régimen laboral propiamente.

Tenemos DNI por un lado, RUC (Registro Único de Contribuyentes) con SUNAT por otro, para que den los recibos; y tercero, su cuenta bancaria. La idea es DNI, RUC, para que justifique contable y tributariamente; tanto el interno, pero la empresa también. Y tercero, la cuenta bancaria para que la empresa le pague ahí sus honorarios en función a la producción, pero ha habido algunos problemas que se han ido destrabando. El DNI, digamos RENIEC hace las campañas, hay una gerencia de restitución de identidad donde están avanzando.

¿Qué pasó con SUNAT? SUNAT decía, no se les puede dar RUC porque si uno ve la Constitución, señala que el ejercicio de la ciudadanía se suspende por pena privativa de libertad; pero, habla de los condenados, y habla de dos (2) cosas. Primero, habla de condenados; y segundo, habla del ejercicio de la ciudadanía. RENIEC y SUNAT decían, hay una observación en el DNI, artículo treinta y tres observado. Por lo tanto, no pueden dar RUC, pero no tenían en cuenta que ese ejercicio de la ciudadanía está vinculado al derecho a elegir o ser elegidos; más no a otros actos jurídicos porque la pena privativa de libertad no incluye la suspensión de otros derechos, salvo que vaya de la mano con una inhabilitación que explícitamente restringe esos derechos, que no era el caso.

Se logró salvar eso, donde RENIEC adecuaba su normativa y señala que ese artículo treinta y tres, esa observación no se aplica a los internos. Entonces, tenemos ahí DNI, tenemos RUC; y el siguiente paso, o digamos se destraba en términos de posición institucional, todavía falta que de verdad se haga efectivo el RUC con los internos. Entiendo se estaban viendo campañas con RENIEC y SUNAT para ver esto, y luego, la apertura de la cuenta. El Banco de la Nación estaba involucrado, pero luego hubo cierto tipo de resistencia del banco, pero puede ser el Banco de la Nación o puede ser cualquier otro banco.

En el caso de la empresa Renzo Costa varios internos han optado por sacar la cuenta bancaria. Pero cuando sacan la cuenta, ahí viene un tema que es, hay que sacar la tarjeta de débito y el interno no la puede tener, la tiene que dar a alguien afuera. ¿Y a quién se la da? Y ahí viene la desconfianza que hay, porque tiene que darle la clave a un familiar, y el interno no va a tener el dinero en el penal. Entonces, no es sólo un tema bancario, sino también un tema de los internos; porque claro el interno, varios quieren recibir su plata en efectivo, y en el penal. Si bien hay límites de uso del dinero en el penal, pero ellos dicen: “Sí yo he trabajado, págame a mí.” Otros, si optan por darle la tarjeta a la familia y hacen cuestión de confianza, pero ahí hay un tema.

b) ¿Qué opina usted acerca del régimen laboral establecido en la norma de Cárceles Productivas?

Rpta.- La informalidad en el país supera el 60%, entonces, cada vez que se quiere formalizar es complicado, porque hay argumentos que dicen: “No, se le va a hacer más engorroso a la empresa; y por tanto, no va a dar mano de obra.” Entonces, aquí el primer paso en la norma es recibo por honorarios, produzco y me pagas eso y punto; una especie de, te brindo mi servicio, cumplí, me pagaste y cerrado. Más allá de que hay algunos que tengan permanencia como Renzo Costa, Burana, Pietá entre otros. Pero, otro lado está la posición más pro trabajador si se quiere; allá hay un régimen de dependencia, ¿no?, allá hay una relación permanente, dependiente y exclusiva. Entonces, eso es un contrato de trabajo; y por la tanto, debe tener todos los beneficios de un contrato de trabajo. Si bien puede haber un régimen especial si se quiere, como lo hay para trabajadores del hogar por ejemplo o el régimen agrario.

Hay quizá hasta tres (3) modelos. Continuar como está como locación de servicios, un trabajo dependiente completo, con todos los beneficios sociales que corresponden al 728; y otro es un régimen especial, similar al que hubo en agricultura o similar al de trabajadores del hogar, donde no se les da el íntegro de la CTS sino la mitad.

En cuanto al pago que se hace a los internos se ha empezado una etapa de supervisión de los convenios que había, porque hay empresas que querían pagar con el propio producto. Entonces, no tiene sentido, si el interno trabaja para que le paguen; y casualmente, lo que el INPE quería es que la empresa privada ingrese para que comercialice los productos, no te pueden pagar con el propio producto. Otros, no llegaban al sueldo mínimo, ahí hay un tema.

Hay que asegurarse no sólo el ingreso de la empresa, sino las condiciones óptimas, o digamos condiciones de no abuso hacia el interno. Y ahí hay que ver cómo nos aseguramos que haya un pago al interno, un pago mínimo, un pago en función a la producción también.

c) ¿Cómo hacer más atractivo Cárceles Productivas? ¿Cómo lograr que se involucren más empresas?

Rpta.- Tenemos dos (2) iniciativas, una a través de incentivos tributarios, y eso lo impulsó Renzo Costa. Renzo Costa nos planteó eso, hicimos el borrador y lo compartimos con la Cámara de Comercio, un poco para lograr un consenso con ellos y salga el proyecto de ley apoyado por varios sectores. Las empresas que contratan a las personas con discapacidad tienen determinados incentivos tributarios en cuanto al impuesto a la renta, ese era uno, incentivos sobre impuesto a la renta; y dos, era también siguiendo el modelo, los que contratan a personas con discapacidad es puntaje adicional o cierto beneficio para contratar con el Estado, ya sea con una bonificación, o en caso de empate, se privilegia a la empresa que trabaja con internos; y ahí el tema era, cómo se hacía en las iniciativas para que cuando salga el interno del penal pueda seguir trabajando, que la empresa no se desconecte. Una de las opciones era considerar que los beneficios también implican que un porcentaje de los que salen puedan continuar trabajando para la empresa.

d) ¿Que se puede hacer para contrarrestar la falta de infraestructura en los establecimientos penitenciarios para poder albergar los talleres?

Rpta.- Sí, en efecto, y ahí hay quizá un tema más de fondo que excede al tema del trabajo penitenciario. Recuerden que nosotros tenemos 69 establecimientos penitenciarios en el país y la capacidad de albergue es de 39,300 internos, sin embargo, estamos cerca de los 95,000 internos. Entonces, entenderán que nuestro porcentaje de sobrepoblación supera el 130% en la región, en las Américas es el tercero más alto. En estas condiciones, lo que se privilegia es, lugares donde duerme el interno. Lurigancho está por los 11,000 internos y su capacidad es 3,200, Castro superó los 6,000 y su capacidad es para 1,400. Callao también tiene una sobrepoblación alta, entonces, no hay espacio. Un tema importante ahí es; primero, cómo

reducimos la sobrepoblación, que no pasa por el INPE, quien dicta la prisión preventiva o la pena, son los jueces. Entonces, quien da los beneficios penitenciarios son los jueces, quien da los grilletes electrónicos son los jueces. El INPE, más allá de construir cárceles o ampliar la capacidad de albergue en infraestructura; no decide quien entra ni quién sale, entonces, hay un tema de sobrepoblación importante. Segundo, los recursos en el INPE son escasos. Entonces, hay que asegurar algunas actividades mínimas, y no siempre hay el dinero suficiente para los talleres. Entonces, dos (2) cosas. Uno, hay un tema de espacio; dos, temas de talleres implementados. Y ahí la lógica con la empresa privada es, el INPE tiene los talleres, incluso las máquinas; e ingresa el privado y paga la depreciación de la máquina y paga el consumo que realiza, eso es por un lado, pero hay talleres en donde no hay equipos. Entonces, es la propia empresa quien asume esos costos, y nadie impediría que la empresa privada pueda ayudar en la construcción de talleres en los penales. En este último caso siendo un costo importante para el ingreso de la empresa hay que asegurar también un período mínimo de permanencia por la inversión que realiza la empresa.

Sobre este punto quisiera comentar que hay un grupo regional que está impulsando el comité internacional de la Cruz Roja, donde están viendo diseños de distintos aspectos de la realidad penitenciaria, y Perú llevaba la batuta en lo que es el diseño para talleres de trabajo. Entonces, claro estábamos viendo algunos aspectos críticos sobre el ingreso de la empresa, sobre cómo pagar al interno. Pero ya si quieres el detalle más de cómo se hace la producción con el nuevo perfil, cómo vendes nueva estrategia de comercialización; pero además, cómo diseñas los espacios, o cómo diseñas los talleres productivos. Y ahí hay un diseño tipo, que ha elaborado el Perú en la elección de infraestructura, la oficina de infraestructura penitenciaria.

e) ¿Cual considera usted que son los factores de éxito, para implementar Cárceles Productivas?

Rpta.- El incentivo tributario es un tema clave. Yo lo pondría en primer lugar. Siguiendo esta lógica, si se da incentivos tributarios, el control hacia la empresa también va a ser mayor. Entonces, no sólo convocas a más empresas que ingresen, sino también es más formal tu vínculo laboral. Entonces, un tema es incentivos tributarios y segundo por el incentivo de contrataciones con el Estado. Además, te abre el mercado para los internos. Por ejemplo: buzos para los colegios, carpetas, entre otros.

Un segundo tema es el régimen laboral, y ahí yo no tengo una posición definida, porque claro si uno lo ve en estricto los derechos del trabajador; uno diría tiene que haber un régimen laboral total 728 o especial, pero por otro lado, no vaya ser que eso más bien ahuyente a las empresas y no ingresen. Entonces, de alguna manera, en la relación contractual; uno se asegura que lo que produjo el interno, sea lo que se le pague, garantizando una buena supervisión. En todo caso, podríamos estar hablando de un régimen especial, el cual sería un segundo tema. Un tercer tema es la formalización de los internos, DNI, RUC y cuenta bancaria. Porque si la lógica es, que se le pague cuando menos el sueldo mínimo; entiendo que Renzo Costa está alrededor de los mil, poco más, pero alrededor de los mil soles. Entonces, no les van a pagar en efectivo. Como vemos, ese mecanismo de la cuenta, ahí donde el interno no quiere darle al familiar o a nadie afuera su número de tarjeta. ¿Cómo se le paga? Entonces, ahí hay un tercer tema, y luego, ver toda una nueva estrategia en el INPE. Porque la labor del INPE es la seguridad; tratamiento que es importante, sobre todo asistencia profesional, y en trabajo es básicamente un control laboral. Pero su expertise, no es la de todos los eslabones de la cadena de producción. Tendría que contratar ingenieros industriales, ver una buena estrategia de comercialización. Yo creo que ahí hay un desafío institucional para el INPE, cómo cárceles productivas se reorganiza; de manera que tiene una estrategia de comercialización, de venta online por ejemplo. Ahí lo que se planteó era, contratar ingenieros industriales para hacer una nueva estrategia de comercialización de cara a las empresas privadas que ingresan a cárceles, pero también de cara a los auto-emprendimientos o autogestión.

Y luego, después pasa ya cómo estandarizas tus procesos de producción en el penal, que es parte quizá de esta nueva lógica de que el INPE tiene que mirar a nuevos profesionales de otras especialidades para trabajar el trabajo, valga la redundancia, en Cárceles Productivas. Más allá del control laboral, si vino a trabajar este día o no.

f) ¿Implicaría esto un cambio o una variación en las funciones del INPE?

Rpta.- No sé si en la función, porque tú tienes tres (3) funciones muy marcadas en el sistema penitenciario: seguridad, tratamiento; y la tercera, condiciones de vida digna. Tienes que asegurar buena alimentación, buen alojamiento, esto último es difícil con la sobrepoblación que hay, pero en teoría tienes alojamiento, alimentación, salud. Entonces, tienes estos tres (3) rubros: seguridad, tratamiento y condiciones de vida dignas; no las mejores, entendemos que la sobrepoblación no lo da, pero no cometer abusos.

En tratamiento tú tienes dos (2) pilares importantes que es: trabajo y educación. Educación con los centros de educación básica alternativa, y en trabajo, Cárceles Productivas. Entonces, ya es una función que realiza, el tema es cómo llevas a cabo esa función; y ahí, sí hay que hacer un giro importante, con una nueva estrategia, nuevos profesionales de otros perfiles.

g) ¿Usted sería partidario de que el interno con la retribución económica que obtenga fruto de su trabajo pague su estadía en el penal?

Rpta.- Yo creo que no. Hay posiciones que dicen, si él trabaja, que se pague su almuerzo; pero hay que verlo con pinzas, porque cuál sería el mensaje: “Tú que trabajas, te voy a cobrar todo eso; y al que no trabaja, a él sí lo subsidio.” Entonces, cuál sería el mensaje, o el incentivo para trabajar; si no haciendo nada, voy a tener todo, para qué trabajo.

En cuanto a los ingresos que percibe el interno quisiera mencionar cómo se distribuyen. Del sueldo que se le paga, de los honorarios, hay tres conceptos, un 10% para el INPE, y ahí quizás hay otro desafío; ese 10% que obtiene el INPE, su finalidad es sólo revierte en talleres o es una especie de recurso directamente recaudado para varias otras cosas.

De hecho, uno puede decir, sí pues es un ingreso del INPE; y como tenemos escasos recursos, hay que ver de donde les damos. Por otro lado, y un reclamo de los internos de siempre es, nosotros producimos acá; y por nosotros hay una buena retención en este penal, te dicen, pero no vemos ningún retorno. Entonces, no sé, ahí quizás ustedes podrían plantear algunas sugerencias del destino. Otro tema, es el destino de ese 10% porque no se debería subsidiar al interno, ahí él está pagando su 10%. El tema es que hay un cómputo real de ese 10%, porque como no hay una buena supervisión, al final consideran eso con treinta tanto soles.

El manejo de dinero dentro del penal para los internos también es algo discutible porque ellos también pueden aducir mayores necesidades. Allí viene a colación otro tema que es el uso del dinero. En Ecuador hay, y quien lo planteaba siempre era el director del penal de Ancón II, el cual decía que era recomendable ir hacia un modelo de penal sin dinero en efectivo, con tarjetas. Hay otros modelos que, incluso, tienen una especie de fichas en las que se manejan una especie de dinero; no sé si es en Uruguay, creo.

2.2. Omar Méndez Yrigoyen

RESUMEN

Nombre:	Omar Méndez Yrigoyen
Cargo:	Asesor del Consejo Nacional Penitenciario

Entidad:	Instituto Nacional Penitenciario - INPE
<p>El entrevistado manifiesta que la política de Cárceles Productivas se crea con tres (3) objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Facilitar el ingreso de la empresa privada a los penales. ● Facilitar la colaboración con entidades como SUNAT y RENIEC, entre otros, necesarios para coadyuvar con la ejecución del programa. ● Fortalecer los talleres productivos dentro de los establecimientos penitenciarios. <p>Para que un interno pueda participar del programa Cárceles Productivas, el INPE evalúa tres (3) criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Que el interno no sea una persona indisciplinada. ● Que el interno no tenga problemas de salud. ● Que no existe un impedimento por parte de un Juez. <p>En la práctica los empresarios prefieren trabajar con internos primarios, lo cual no es un problema pues el 76% de la población penitenciaria tiene esta característica.</p> <p>El entrevistado manifiesta que, si bien fue un pedido de los empresarios privados que el interno tenga una cuenta bancaria para que se le pueda pagar, hasta el día de hoy ello no se ha implementado. (el interno sigue recibiendo su pago en efectivo).</p> <p>El Sr. Méndez manifiesta como un defecto de la norma, a diferencia de otros países en los cuales la empresa empleadora otorga al interno un Certificado de Trabajo sin la indicación que ha laborado dentro del establecimiento penitenciario, no ocurriendo ello en el Perú.</p> <p>No se ha realizado un seguimiento a los internos que han participado en el programa Cárceles Productivas (se identifica como una debilidad del programa). En cuanto a las personas que salieron en libertad y que participaron en el programa; de los 500 egresados solo 12 han vuelto a delinquir.</p> <p>El Sr. Méndez manifiesta que aquel interno que no es productivo dentro del establecimiento penitenciario es probable que tampoco lo sea cuando salga de él. Asimismo, refiere que los delegados de los internos reclaman por más trabajo y más capacitación.</p> <p>El Entrevistado manifiesta que el programa Cárceles Productivas, se autofinancia con el 10% que aporta el interno del monto total que recibe como contraprestación por sus servicios.</p> <p>Manifiesta como un riesgo o una deficiencia del programa el hecho de que el empresario puede retirarse del programa pese a la inversión hecha por el INPE en la maquinaria. Indica también que en el diseño de la norma se quiso incluir un capítulo respecto a la relación de trabajo del interno con el empresario privado, calificando dicha relación como una de carácter laboral pero luego se eliminó ello para incentivar al empresario privado.</p> <p>Considera que el programa va por buen camino pues antes de la dación de la norma sobre Cárceles Productivas solo se habían firmado dos convenios con empresarios privados y ahora tienen 135 convenios firmados en sólo dos años.</p> <p>El entrevistado reconoce que el programa no está beneficiando a las 18,500 personas que pertenecen a Medio Libre, pero cree que estas personas también deben beneficiarse del programa.</p>	

ENTREVISTA

a) ¿Cómo fue que se inició Cárceles Productivas en el Perú y cómo ha ido evolucionando a lo que tenemos el día de hoy?

Rpta.- Cárceles Productivas es un programa, es un enfoque de política penitenciaria que fortalece el trabajo de los internos. Lo fortalece porque el trabajo de los internos era muy precario, rudimentario, no estaba formalizado y de alguna manera no cumplía el fin de que el

interno pueda rehabilitarse a través del trabajo e incorporar a su vida hábitos de disciplina, en el horario, trabajar para una empresa, producir algo de calidad, capacitarse técnicamente. Por eso se creó esta política de Cárceles Productivas para fomentar varias cosas: una de ellas era el ingreso de la empresa, darle facilidades a la empresa privada para que ingrese a un establecimiento penitenciario porque no es fácil ingresar a un establecimiento penitenciario, se prima mucho la seguridad, entonces que ingrese una persona con sus materiales, con sus insumos, ya de una manera está causando cierta tensión en los sistemas de seguridad dentro del penal entonces tienen que ingresar utensilios, herramientas hasta inclusive dinero para pagar a los internos, entonces todo esto era un escenario en el cual el INPE no estaba muy bien preparado, no había una norma con incentivos para que podamos acoger a un empresario.

Lo otro, el INPE también, necesitaba la colaboración de ciertas entidades para darle formalidad al interno, el interno muchas veces tiene el problema de que ha sido sentenciado no con su nombre sino con su “alias”, de esto hay siete (7) mil casos. Actualmente la población penitenciaria es de 91,400 personas y hay unos 7,000 casos en los que los cuales los internos presentan defectos en su nombre, tienen problemas en su DNI, algunos no tienen DNI y algunos tienen libreta electoral pues nunca migraron al DNI. Entonces se necesitaba una mejor coordinación con RENIEC en ese aspecto. Luego muchos de los internos no estaban bien capacitados se necesitaba ahí coordinación con el Ministerio de Trabajo y Ministerio de la Producción, y muchos internos a la hora de girar sus recibos, es decir el medio con el cual me va a pagar una empresa privada cuando ingresa al penal, no tenían el RUC entonces necesitábamos de la colaboración de SUNAT. Cárceles Productivas a través de una norma, que es el Decreto Legislativo N° 1343 y su Reglamento generaba esta coordinación con estas entidades. La formalidad no llega mucho a las cárceles, necesitábamos una norma e incentivos y mucho trabajo institucional para de alguna manera presionar a estas entidades y que nos apoyen en esta idea de la rehabilitación. Y como tercer punto también cárceles productivas fortalece lo que son los talleres productivos en las cárceles. Las cárceles históricamente se han hecho para recluir personas solamente y de alguna manera hay cárceles muy antiguas, hay 69 establecimientos penitenciarios a nivel nacional y muchos de ellos datan de 1960, 1970 y no se concebía el trabajo como un medio de terapia, de rehabilitación para el interno. En esta gestión se han estado construyendo nuevos talleres, ahora el enfoque de los penales es que cualquier penal que se construya, y hay dos en construcción ahorita está el de Ica y el de Arequipa que son penales con capacidad para 3,200 personas cada uno que se van a inaugurar todavía en el 2021, son penales que ya se están construyendo pero también con talleres productivos, es decir, talleres, espacios donde se puede ingresar una gran fábrica de confecciones, por ejemplo con sus máquinas y los internos puedan ahí trabajar en un ambiente agradable con buena ventilación, luz, que no se pueda ver el tema del hacinamiento, y de alguna manera coadyuvar.

Entonces de alguna manera se destinó más presupuesto al tema de que se construyan más talleres. Muchas personas ven como que por qué vamos a apoyar tanto el trabajo, los indicadores de buen desempeño penitenciario siempre han sido cero fugas, que nadie se escape y que no hayan reyertas o que no ingresen bien bienes prohibidos como celulares, drogas. Sin embargo creemos que hay otros indicadores que también contribuyen a la seguridad del penal que es que una persona esté trabajando, que se esté capacitando. Y como último punto, así como hay empresa privada que ingresa al penal y le da trabajo los internos como es el caso de Renzo Costa, Pietá, también el interno puede crear su propio emprendimiento. Esto es algo que ha salido a partir de las capacitaciones que hemos estado dando. Venía el Ministerio de Trabajo con Jóvenes Productivos o con Impulso Perú o el Ministerio de la Producción con Emprendedores Productivos, que es un programa también que tienen, capacitaban internos y el interno se le ocurría “yo quiero ser mi emprendimiento” porque hay personas que no quieren trabajar para una tercera persona simplemente desarrollar su emprendimiento. Entonces ellos, el interno puede contratar a otros internos y generar un emprendimiento, que existen casos, sí existen casos y el INPE actualmente está fortaleciendo estos puntos que antes no estaban muy bien visibilizados porque era un interno. El 76% de todos los internos son internos primarios,

que han entrado por primera vez y es un porcentaje menor el que es reincidente. Básicamente Cárceles Productivas, ha sido preparar el penal para que ingrese la empresa privada y ¿cuál fue nuestra estrategia ahí? fue primero convencer a la empresa privada de que los penales podrían ser espacios donde ellos pueden invertir, ¿y cómo hicimos? hicimos una alianza con la Cámara de Comercio de Lima y con la Asociación de Exportadores, fuimos, hablamos, les presentamos el proyecto, qué queríamos, nos ayudaron muchas personas aliados importantes como la señora Marina Bustamante, la cual trabaja hace cinco (5) años en el penal de Ancón 2 con los internos e internas, ellos trabajan para Renzo Costa hacen los monederos y tienen todos su RUC, trabajan con ella y se les alcanza un dinero. El pago que se les hace a ellos es por destajo, por producción, no hay una relación laboral. A nosotros nos gustaría que hubiera una relación laboral pero no existe una relación laboral actualmente.

b) ¿Cuáles son los criterios que toma en cuenta el INPE para hacer la selección de los reos que van a laborar en las empresas?

Rpta.- En primer lugar se analiza, viene por ejemplo una empresa que quiere trabajar el cuero, entonces hay ciertas empresas, y eso ya es un poco la política de la empresa, por eso lo hemos dejado un poco abierto que no queríamos cerrarlo a un poco lo que el Estado debe imponer, entonces por ejemplo la señora Marina Bustamante siempre nos decía que ella quería trabajar con internos primarios ¿qué son internos primarios? internos que han ingresado por primera vez al penal. De repente otra empresa tiene otra política de que puede trabajar con un reincidente, pero por ejemplo que ha estado por ejemplo en drogas. Depende mucho de la empresa, la cual va a seleccionar a los internos que tienen más destreza, a los que son idóneos, porque nosotros no podemos imponerle a la empresa que trabaje con alguien impuesto por el INPE. Entonces yo como empresa también estoy ingresando al penal a ganar de alguna manera, hago responsabilidad social perfecto, porque trabajo con grupos vulnerables, pero también tengo que asegurar mi productividad. Las empresas hacen selecciones, primero muchas de ellas han pedido trabajar con primarios, personas que por primera vez han ingresado, que para eso no hay problema porque son el casi 76% de la población penitenciaria, ¿y por qué? porque no quieren tener una persona complicada a la hora de enseñarle la disciplina laboral, el trabajo. Luego hay una puesta en práctica de cuáles son sus habilidades y sus destrezas, por eso hay una clasificación, hay una apertura que venga la gente a postular, los internos, se selecciona quienes podrían ser y se comienza a poner a prueba a la persona. Ese periodo de que está en prueba es lo que llamamos un contrato de capacitación, la persona esta primeramente capacitada porque por ejemplo trabajar en cuero no es lo mismo que trabajar en cuerina, el cuero requiere de ciertas habilidades y cuando las personas van trabajando se puede ver que están a un lado los que recién están empezando a trabajar y sus destrezas todavía son un poco lentas y hay otros por ejemplo que ya han ingresado y antes que los capaciten ya tienen una destreza más rápida ¿por qué? Porque es una persona que tiene una capacitación antes de ingresar al penal, en SENATI o trabajó en alguna cosa o tenía habilidades empresariales, que hay eso hay bastante, entonces luego de que pasan estos filtros, él ya comienza a trabajar en la empresa y ahí ya se va a establecer la relación contractual en donde se deba pagar por producción.

c) ¿El método va a depender enteramente de la empresa?

Rpta.- No, no enteramente de la empresa, porque el INPE siempre va a ser la bisagra entre la coordinación entre la empresa y el interno, no es que viene la empresa y hace lo que ellos quieren no.

d) ¿El método de selección es una coordinación previa?

Rpta.- Hay un primer filtro que lo hace el INPE, que aseguramos que la persona no sea una persona indisciplinada, que tengan sus informes disciplinarios correctos, sus informes de progresividad correctos, su salud que no esté complicada, hay personas con tuberculosis, con sida, que puede tener algún tipo de enfermedad fuerte que no puede asegurar su desempeño y sus informes también legales en el sentido de que tratamos de ver de que no haya ningún impedimento de parte del juez, porque los jueces pueden dictar impedimentos en ciertos

derechos, por lo general no lo hacen pero hay que revisar también la sentencia. Por ejemplo, casos como estafa, alejarlos de algún tipo de nivel organizacional de algún negocio, y luego de que hay este filtro la empresa escoge. Pero qué ocurre, como cualquier relación laboral, la persona puede cometer una indisciplina, puede ser impuntual, entonces allí el personal del INPE está atento para saber si esa persona se retira del programa o permanece, porque el empresario no lo va a poder hacer.

e) ¿Básicamente la empresa es el inversor y el que supervisa es el INPE?

Rpta.- Claro, nosotros supervisamos de que la empresa cumpla con la puntualidad de los pagos. En otros países como en España, siempre era una relación tripartita: la empresa, el instituto penitenciario competente y el interno, inclusive en España se crearon sindicatos de internos cosa que acá no ocurre, ¿pero por qué eran los tres (3)? Porque de alguna manera el INPE garantiza el desenvolvimiento de las personas, entonces de alguna manera está muy implicado el Director del penal, porque el Director es el que habilita los horarios también para que la empresa trabaje, a veces puede ser una temporada muy alta, por ejemplo, en Navidad o algún tipo de mes que haya un tipo de producción mayor, entonces el Director del penal es el que puede establecer que haya un horario más allá después de las 6:00 de la tarde, porque los internos tienen un horario de encierro y desencierro, el horario de desencierro es a las 8:00 de la mañana, se forman todos, se toma la cuenta, salen a sus talleres, a hacer sus labores, a partir de las 12:00 van a comer su comida, y ya por la tarde, a las 6:00 de la tarde hay nuevamente un horario de encierro, todo de nuevo a sus pabellones y se les cierra por un tema de seguridad, que es algo normal, que es el régimen de la cárcel.

f) ¿Cómo se está manejando el tema de la distribución de la remuneración? ¿Esto es una retención que hace el INPE o el desembolso es total para el interno para que él mismo empiece a manejar la distribución?

Rpta.- Actualmente el interno pasa el 10% de lo que gana al INPE para mejorar los talleres productivos, eso está normado por una ley, antes de la Ley N° 1343 que es de las Cárceles Productivas. En el diseño de Cárceles Productivas se habilitó también un tema muy interesante que nunca ha existido en el país, que ha sido el tema de que un interno tenga una cuenta bancaria, eso es algo que no existía, entonces se diseñó este 70-20-10, pero cuando esté habilitada la cuenta bancaria. Las cuentas bancarias, ahorita estamos en trabajos con el Banco de la Nación, pero hemos tenido algunas fricciones con otras entidades del Estado, que estamos tratando de resolverlo, pero ya en nuestro reglamento se señala que cuando los internos tengan esta cuenta especial, que solamente sirva la cuenta para que le deposite un tercero nada más, y es más, ni siquiera un tercero, la empresa para la cual está trabajando, de allí no sirve para nada más, no hay código de cuenta interbancaria, no hay nada de eso. Cuando estén habilitadas ya las cuentas, se va a dar una distribución que la va a hacer la misma empresa, el 70% va para él, el 20% para su reparación civil, se le va descontando, cuando se acabe esto dependiendo del tiempo que esté en la cárcel, ese 20% pasa a su 70% de nuevo, y el 10% sigue yendo para el Instituto Nacional Penitenciario, para el auto sostenimiento de los talleres productivos.

g) ¿Quiere decir que ahora están recibiendo en efectivo el dinero?

Rpta.- En efectivo, siempre, es más, este pedido de las cuentas bancarias nació, no de los internos del INPE, nació por un pedido de los empresarios pues hoy día para pagarle a los internos tienen que ir al establecimiento penitenciario con el dinero en el bolsillo, entonces es un riesgo para los ellos. Esta norma ha nacido de un intercambio de experiencias entre empresarios, internos y el mismo personal del INPE, entonces los empresarios, y concretamente la señora Marina Bustamante de Renzo Costa, señaló de que para ellos era un riesgo llevar el dinero al penal.

h) Justo tenemos un par de consultas, la primera es, nos habías hablado de que el 76% de los reos son primarios, pero de ahí queríamos saber, también tienes la estadística de cuántos son de baja peligrosidad.

Rpta.- Sí claro, los primarios, por lo general en su clasificación, por lo general son de baja peligrosidad. Yo lo que podría hacer mejor para que ustedes puedan tener una mejor figura es podría decirte cuántos penales cuentan con régimen cerrado especial. El régimen cerrado especial es aquel donde está un interno peligroso. Los que están en régimen ordinario, son internos que no representan tanta peligrosidad y han ingresado por primera vez al penal, y así está de alguna manera dividido, pero te voy comentando de que el principal problema del INPE ahorita es el hacinamiento son 91,400 internos ahorita, pero, allí hay un tema, hay un desafío, nuestra capacidad de albergue es de 39,300 personas y nosotros ya estamos ahorita en 91 mil, esta estadística es de setiembre, ahorita a febrero ya cambió un poquito. Nuestra teoría es que los jueces cada vez están dando más prisión preventiva. El 40% de todas las personas que están en penales, están por prisión preventiva, es decir, personas que no tienen una sentencia si no que están procesados. Nuestra estadística el año pasado arrojó que durante el 2018, mil personas fueron absueltas, absuelto quiere decir una persona que se ha comprobado que fue inocente, no ha sido culpable, entonces eso es un poco el drama que vive el INPE. Nuestra capacidad de albergue nos deja sobrando más o menos 50 mil personas, es que a veces no podemos controlar muy bien que las personas estén en sus determinados regímenes donde deben estar, es decir, hoy día se confunden en un penal los procesados y los sentenciados. Cuando organismos internacionales piden de que estén separados, pero es tanta la cantidad de procesados que están dentro del penal, de que es imposible para el INPE poder diferenciarlos, entonces se da estas situaciones. Sin embargo, hay penales de régimen especial como Challapalca, donde está Orellana, o Cochamarca u otros penales también, en donde sí son exclusivamente para personas muy peligrosas. Pero sí tú me quisieras decir cuántos de acá son inofensivos, cuántos casos medianos, cuántos son muy peligrosos, habría que revisar penal por penal porque nuestro hacinamiento es de 132%, como están las estadísticas. Y este es el principal problema del INPE, el hacinamiento, porque no nos permite hacer nada, el tratamiento, todos estos programas se detienen un poquito porque no tenemos a la gente muy bien diferenciada, que es una realidad. Tengo un plan hacía el 2021 de ir aumentando la capacidad de albergue, que es crear unidades de albergue y se ha previsto que hasta el 2021 tendríamos alrededor de 21 mil unidades de albergue más. Entonces qué ocurre, en una cárcel tiene que crearse mucho espacio, es verdad, pero también tienes que crear medidas alternativas a la prisión, que es algo que no es explota mucho en nuestra sociedad, y tienes la semilibertad, beneficios penitenciarios o un nuevo sistema que el INPE a echado a andar hace ya el año pasado que es la vigilancia electrónica personal. Actualmente tenemos sólo 19 personas bajo esta modalidad porque la conceden los jueces. Así como los jueces envían a las personas a la cárcel por prisión preventiva o por una sentencia fundada, también ellos tienen la potestad de darle la vigilancia electrónica personal.

i) Ahorita la capacidad del INPE en cuanto a agentes de seguridad, ha ido en aumento, ¿cómo es que se maneja? ¿Cuál es el factor que manejan, por ejemplo, de un agente del INPE contra la cantidad de reos?

Rpta.- Un penitenciario versus 250-300 personas sería un aproximado que yo podría darle, que sería lo adecuado, pero actualmente el INPE tiene 7 mil agentes de seguridad distribuidos a nivel nacional, y, por ejemplo, tienes un penal como Lurigancho que tiene 10,500 personas y ahí puedes encontrar un aproximado de 230 agentes de seguridad que es rotativo.

j) ¿Y cuál es la proyección que tienen con la evolución de las Cárceles Productivas?

Rpta.- Sí, actualmente hay aproximadamente 9 mil internos trabajando para empresas privadas en talleres productivos, pero nosotros quisiéramos que esto sea mucho más del 50% de la población penal. Nuestra idea es que si todos esos primarios, que son el 76% están trabajando o están estudiando, son personas que van a tener menos probabilidades de reincidir o más oportunidades en el mercado, y nos hemos dado cuenta de esto por qué, porque actualmente cuando tenemos esta colaboración con las entidades, como te he comentado, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de la Producción, ya es complicado para ellos otra vez retornar a la libertad y trabajando, por qué, porque hoy día todos te piden antecedentes policiales, antecedentes penales, antecedentes judiciales, referencias, etc., entonces una persona que ha

estado cinco (5) años en cárcel prácticamente necesita también tener esta historia laboral dentro de la cárcel al menos. En otros países se les da certificados de trabajo sin que hagan mención que estuvieron en un establecimiento penitenciario, porque cualquier persona que ve establecimiento penitenciario no lo quiere en su empresa, entonces hay ciertas políticas de certificarlos sin que se haga referencia que la persona ha estado en cárcel, por qué, porque cuando la persona cumple ya su pena, se le borra su antecedente penal, su antecedente judicial, que es el que establece que ha estado en un establecimiento penitenciario, se le borra, o sea, para el INPE no está borrado pero para la sociedad sale no registra, por qué, porque es una persona ha cumplido su pena, ya estuvo sus seis (6) años en prisión, cumplió, y si hizo todos los mecanismos legales que le habilita la norma ya se resocializa y se le tiene que borrar eso.

k) ¿Hay algún estudio o alguna estadística que pruebe que todo este concepto de Cárceles Productivas es efectivo?

Rpta.- Como ha empezado en enero del 2017, hemos hecho una primera muestra de 500 egresados que han estado en Cárceles Productivas y solamente aproximadamente 12 de ellos han reincidido, de los 500, 12. Entonces, nuestra visión es un seguimiento que estamos haciendo ahora por qué, porque el INPE históricamente solamente se dedicaba a ver el trabajo en cárceles y una vez que salía, sólo escuchaba la puerta que se cerraba y ya nunca más sabíamos de él, pero ya hemos acá determinado que esto es algo no bueno porque tenemos que seguir con una etapa post penitenciaria de seis (6) meses a un año, que es algo muy interesante, que por ejemplo, podrían tocar en su trabajo claro, para que el INPE garantice que esa persona, se puede comprobar mediante una llamada telefónica o una verificación de una asistente social, de que está trabajando en algún lugar. Pero, les quería comentar que, por ejemplo, esta empresa Pietá que ustedes han visto que está hoy día en cinco (5) lugares: en el Jockey, en Larcomar, Monumental Callao, Salaverry Plaza, o sea está en todos lados, está en cinco (5) lugares exclusivos buenos, o Renzo Costa que es líder del mercado en cuero, ha contratado a ex internos, personas que trabajaban con ellos en el penal y que estaban arrepentidos “sí bueno, entré por drogas, estoy arrepentido” y cuando han salido del penal, cuando han recuperado su libertad, han ido a tocarle la puerta a los empresarios y les han dado trabajo. ¿Y por qué les daban? Porque ya los conocían, había una relación que ya era conocido “no, sí una persona, es tranquilo, bueno estuvo ahí”, algunos estuvieron procesados nunca los sentenciaron, y son personas que de alguna manera ya, inclusive están capacitados en el trabajo y se han quedado trabajando. Marina Bustamante tiene una historia muy interesante que contar y hoy día Pietá también con este chico Thomas Jacob que es el jefe de Pietá que es un francés, es un ex diseñador de Chanel que un día fue a Lurigancho vio el trabajo y le gustó mucho y comenzó a trabajar con internos e inclusive ha trabajado con ex internos para que estén en la parte de la economía de la empresa, o sea manejando cuentas y le ha ido muy bien. Pero sí, ese aspecto es una debilidad que debe fortalecer el INPE, justamente el seguimiento de cuantas personas se ha reinsertado, tener una base de datos de eso y saber que está trabajando para nosotros sería excelente.

l) ¿A nivel regional, ustedes han consultado alguno de estos estudios que te pruebe los efectos del trabajo en la rehabilitación de los reos?

Rpta.- Nosotros hicimos un encuentro regional y todas las autoridades penitenciarias que vinieron: Brasil, Colombia, Venezuela, Chile señalaban de que el trabajo que se hace dentro de la cárcel es el elemento más fuerte en la rehabilitación de un interno, entonces si se juntaba el trabajo y correctas terapias psicológicas, se hacía un buen trabajo y en la doctrina penitenciaria está muy bien saludado el tema de fortalecer el trabajo. Una persona que no es productiva dentro del establecimiento penitenciario está un poquito condenada a seguir siendo improductivo fuera y los aspectos criminológicos que pueda reincidir son más altos. Pero una persona, justamente y es parte de este programa medirlo también, que está trabajando, es una persona que tiene más posibilidades de conocer el mercado. Muchas de estas personas que están en Cárceles Productivas nunca en su vida habían trabajado, y por qué, porque actualmente el 40% de los internos van desde los 18 años hasta los 32, o sea son personas muy jóvenes, los adultos mayores no son una mayoría, son personas muy jóvenes y por lo general cuando uno habla con ellos han

sido parte de un robo, eran temas básicamente económicos y malas juntas también, amigos pandilleros que estaban por este lado o en organizaciones robar con el auto, los famosos raqueteros.

m) Y ahorita la construcción de los nuevos dos (2) penales.

Están a cargo del Ministerio de Justicia, son mega penales de 3,200 plazas cada uno, van a terminar siendo 6,400. Debido al hacinamiento, justamente por esta incomodidad de que no hay tanto espacio es de que se ha tratado de fortalecer el trabajo. Hoy día, por ejemplo, ustedes si van a Lurigancho, van a ver que el chip que ahora se mueve dentro del penal que tiene 10,300 personas y su capacidad de albergue es para 3 mil no más, es una ciudad entera, es uno de los penales más grandes a nivel latinoamericano, se mueve en función a que quién realiza los mejores trabajos. Por ejemplo, los polos Pietá salen de ahí no más, de ese penal, y hay otra serie, hay 14 empresas que están trabajando ahí y les está yendo bien, se han construido mayores talleres, la población se está capacitando y de alguna manera cuando vamos y hablamos con los delegados, ellos piden “queremos que llegue más trabajo, más capacitación” porque es una manera de tener también tranquila la población. Ahora hemos hecho un contrato, un convenio en realidad con una barbería, un barber shop, que está capacitando a los chicos en barbería, que es un oficio que te capacitan dos (2) meses, tiene certificación con el Ministerio de Educación y puedes tener tu negocio propio o salir y, que es algo que está de moda. Entonces, este tipo de oficios está pegando bastante y esto también es en el marco de Cárceles Productivas.

n) ¿Lo recaudado por el INPE, le representa un mayor costo al momento de implementar un taller?

Rpta.- En la norma existen tres (3) tipos de talleres: el taller que lo pone el empresario que vengo con mis máquinas todo, hay otro que es el INPE da toda la maquinaria y la puede administrar un empresario como es el caso de las panaderías, en Lurigancho hay una panadería enorme con máquinas hermosas que ha comprado el INPE pero la administra un empresario privado que tiene que respetar la depreciación, tiene que respetar la maquinaria, pero el administra porque él conoce el negocio de hacer pan, y hay otra fórmula que es algo mixto, la empresa pone tanto y el INPE puede poner también cierto número de maquinarias y se combina así una empresa. La idea es fortalecer un espacio de trabajo. Entonces se puede dar de las tres (3) maneras. Ahora, para el empresario también es un ahorro de costos en el sentido de que no está pagando alquiler de espacio del local porque esto es del Estado, tiene mano de obra de alguna manera más competitiva, no tiene que pagar beneficios laborales, no hay una relación laboral es una relación contractual no más, ni siquiera paga algo de EsSalud porque el INPE, los internos ya tienen el SIS con ellos, y de alguna manera es algo muy interesante notar también hay bastante compromiso de parte de los internos en llegar puntualmente a las metas donde se quiere la producción. Trabajar en una cárcel es un beneficio para ellos, porque de alguna manera los ingresos que llegan van a la familia. Cuando yo llegué acá se me decía algo que después yo entendí que un interno preso es una familia presa. Cuando un interno está en la cárcel, la familia va a visitarlo siempre, tiene que ir a verlo, entonces la persona si no genera algún tipo de también de economía se comienza a volver una carga, es por eso que ellos reclaman también la necesidad de poder trabajar y poder aportar a su familia con el trabajo que esté realizando.

o) En cuanto a la retribución que perciben los internos sabemos que no tiene naturaleza laboral, hemos visto que la norma refiere que estos contratos de capacitación que hace la empresa privada con el interno no pueden extenderse más allá de un año, después de ese periodo de tiempo, ¿cuál es el tratamiento que se da?

Rpta.- Sí, tiene que entrar necesariamente a ganar como cualquier otra persona, porque tú no lo puedes estar capacitando todo el tiempo. Entonces sí la empresa nos había pedido que ellos necesitaban primero capacitar y es verdad, muchos no manejan bien el cuero o las confecciones, no saben usar una máquina, entonces necesitan un periodo para ser capacitados, se les dio seis (6) meses hasta un año como máximo, siempre verificando nosotros de que la persona ya está capacitada. Y luego de eso, entendemos que su capacitación ya está terminada porque no se

puede estar capacitando siempre y luego de eso él ya pasaría a trabajar, a relación contractual por recibo por honorarios a destajo con la empresa privada para que gane como cualquier otra persona que está ganando. El promedio que ellos más o menos ganan es entre 800 a 1,200 soles, entre ahí oscila lo que pueden estar ganando, dependiendo de su capacidad productiva, de las destrezas que ellos tengan.

p) ¿Existe alguna restricción para que los internos puedan tener una relación de tipo laboral?

Rpta.- No, más bien necesitamos la habilitación. Yo les comento, cuando se diseñó la norma, yo estuve en el proceso de diseñar esta norma, se incorporó un capítulo que tenía que ser una relación laboral, sin embargo, esto pasó por todos los sectores, pero cuando llegó al Consejo de Ministros se valoró de que no debería haberlo porque bueno, un sector de la población podía decir que se estaba valorando más a los internos que a la tasa de subempleo que existe en la calle. Entonces, aparecieron criterios de que de alguna manera dan a ver lo que yo siempre me topo con otras entidades del Estado que es la estigmatización que hay “todos los internos son malos, son peligro, no son una oportunidad”, y no es así, o sea hay una gran población que sí quiere mejorar, está arrepentida y hay otra que, bueno no va a progresar como son los de Challapalca, pero deberíamos apostar por los que sí, porque de alguna manera son personas que van a salir en cinco (5) años, seis (6) años y la idea es que salgan mejor, no salgan peor, como las famosas cárceles como escuelas de delito que se comentan siempre en los reportajes. Para mí sería extraordinario si fuera una relación laboral, sin embargo, requiere un consenso del gobierno y tiene que proponerse una normativa. Actualmente no la hay, no hay, el Ministerio de Trabajo no hace supervisiones de relaciones laborales, primacía laboral dentro de una cárcel y lo que sí hay es una relación contractual a destajo, una relación civil, una locación de servicios. ¿Y por qué se ha visto así? Porque de repente querer una relación laboral también se veía un poco que iba a generar desincentivos a la empresa porque tengo que pagar vacaciones, beneficios, entonces ahí no más, no hay ningún tipo de atracción. Ojalá que mañana, más tarde tengamos más empresas privadas, se han hecho más o menos unos 135 convenios en estos dos (2) años con empresas privadas para que más adelante podamos estar en un nivel de poder negociar, por qué no, una relación laboral. Yo he conversado con varios empresarios y decían “yo quisiera tener una relación laboral, no hay ningún problema”. Sin embargo, otros decían “no, yo ya estoy gastando mucho acá”.

q) ¿Este 10% que recibe el INPE se podría decir que te permite autofinanciar las nuevas cárceles?

Rpta.- Sí, autofinanciar los aspectos de tratamiento, es decir, mejorar, esa plata se utiliza en mejorar los talleres productivos, comprar más maquinaria, actualizar la maquinaria, mantenimiento de maquinaria y básicamente se reconduce ese dinero a la sostenibilidad de los talleres que son hangares grandes, también para el mantenimiento o compra de nuevas maquinarias. Pero, por ejemplo, el destino de ese dinero a otro lado es una decisión acá ya de presidencia, pero actualmente la norma dice que es para recursos bajo la responsabilidad del INPE, y siempre es para auto sostener la nueva maquinaria, por qué, porque las maquinarias son caras, por ejemplo, cuando visiten Castro o Lurigancho si es que ya no han ido, van a ver que hay grandes talleres con hornos para cerámica, esos hornos cuestan millones, entonces el INPE es el que compra ese tipo de hornos, o las panaderías la maquinaria para hacer la panadería, o en las máquinas los talleres de costura, todas las máquinas de costura las compra el INPE.

r) Y cómo te aseguras el trabajo, o sea, porque tú haces la inversión por esas máquinas y que pasa si el empresario de repente de un día a otro te dice que ya no quiero trabajar con los reos.

Rpta.- Hasta el momento, no hemos estado en esa situación todavía, tendría que analizarse ahí cuál podría ser un destino similar al que ha estado sacando provecho, por qué, porque las personas del INPE no están capacitadas para tener la misma expertise que tiene la señora Marina Bustamante trabajando en cuero que agentes nuestros, porque no tenemos ni siquiera la visión

de comercialización, el marketing, la comercialización, las habilidades blandas. El agente de seguridad es una persona que está formada en un determinado campo, está entrenado solamente en seguridad en un aspecto técnico, entonces, para nosotros es muy valioso conocer todas estas herramientas de la empresa privada y las seguimos conociendo, pero hoy en día viene a ser un riesgo. El INPE tiene agentes servidores, coordinadores laborales, son personas que, pagadas por el INPE, pero ven solamente los aspectos de trabajo, no son agentes de seguridad si no son personas que se encargan de ver la planilla, porque ojo que el interno por trabajar redime su pena también dos (2) días de trabajo en un (1) día menos en su pena, es un incentivo, es un trabajo, regenera, rehabilita, es un ganar-ganar para todos. Hay coordinadores laborales que se encargan de ver cómo está funcionando el taller, de alguna manera también van conociendo como es el trabajo técnico y ellos tendrían claro que asumir, pero por supuesto si se va un privado el INPE pierde un montón, porque se va el expertise, se va la mercadotecnia, la comercialización, se nos va todo. Es por eso que apostamos que el privado tiene que estar y nosotros seguir aprendiendo de ese privado. Y así, por ejemplo, en Chorrillos, que podrían de repente también visitarlo, hay una interna que se llama Medalith Ravichagua que ella comenzó a aprender primero en los CETPROS (Centros Técnicos Productivos) que los da el Ministerio de Educación y el INPE a trabajar en calzado femenino, zapatos, tacos, zapatillas y pasaron 10 años y hoy día es una persona que ella como interna ha contratado con 18 internas para tener su propio emprendimiento que se llama "The Queens". Entonces, ella tiene sus propios mercados y la verdad le está funcionando, es como una mini Marina Bustamante que está haciendo sus zapatos dentro de la cárcel, pero de alguna manera con el programa se le está fortaleciendo más y se le está dando ahora un espacio de taller, que es una disposición para fortalecer esta política de internos emprendedores. Que los internos pueden ser emprendedores y lo hemos demostrado porque cuando han ido ahora el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Producción se han quedado sorprendidos de que todos los alumnos iban todos los días a clases, hacían sus tareas, llegaban puntuales, le das un espacio y el interno lo aprovecha muy bien, claro. Antes, por ejemplo, si ustedes revisan hace dos (2) años para atrás no se explotaba mucho los temas de trabajo en las redes sociales del INPE, porque siempre era la visión "no, mejor que nadie sepa del INPE", sólo el INPE se pone en la palestra cuando hay una fuga, una reyerta, un motín, pero acá dijimos con Cárceles Productivas por qué no explotar también lo bueno que la gente conozca lo bueno, y así como ustedes han venido ya otras personas a conocer que se está haciendo, porque la verdad el trabajo dentro de la cárcel está muy invisibilizado, está tan cerrado el espacio que ni siquiera se puede ver lo que está adentro y la verdad que las personas que van se quedan sorprendidos, porque la verdad hay mucha gente que está trabajando, hay mucha gente que está mejorando con esta nueva política que es que los agentes de seguridad también estén comprometidos en que el trabajo también es beneficioso para los internos, antes esto no estaba muy claro.

s) ¿La empresa privada tiene seguridad de parte del INPE?

Rpta.- Sí, siempre, nunca se queda solo el empresario. Siempre hay unas personas en el taller, agentes de seguridad o coordinadores de trabajo que no se entrometen en la productividad, en cómo manejar el negocio, pero están controlando la productividad de los internos, la disciplina que se respete, para asegurar también la integridad de ellos porque el INPE garantiza la integridad del empresario al 100%. No hemos recibido ninguna queja de alguna extorsión que me llaman por aquí. Lo que pasa es que a veces, los empresarios también y sus trabajadores tienen que también tener claras algunas reglas, está muy bien que se cree una relación contractual, pero por ejemplo no puede ser tu amigo. Ha habido algunos casos en donde el interno le ha pedido a algún trabajador del taller de la empresa privada "por favor llévame esta carta a mis familiares" y hay algunos que la han llevado y lo ha detectado seguridad afuera por ejemplo y le han dicho "señor eso no se puede hacer porque la correspondencia tiene un canal determinado y usted no puede hacer eso" entonces algunos se les ha sancionado como que no ingresen al penal un mes, dos meses. Hay algunas cosas que coordinar, pero el interno cuando uno lo conoce es como cualquier persona, solamente que está interno. A veces tenemos una visión del cine norteamericano del entorno es muy peligroso y no es así.

t) ¿Cuál es el reto que tiene Cárceles Productivas?

Rpta.- El 47% de los internos no trabajan, esto es nuestro gran reto de que ellos estén matriculados en algo, en trabajo o en estudio, por qué, porque si no están haciendo eso, qué están haciendo, entonces la tesis es acá que se están yendo para –y esto es más un tema de capacidad o de voluntad– capacidad también, pero te comento, ahora con todo este tema de Cárceles Productivas y que vienen universidades, profesionales, entidades a también dar su granito de arena, a estudiar el tema, ha hecho de que los internos estén cada vez más preguntando por oportunidades en cárceles productivas, quieren trabajar más, inclusive como se les ha ido a capacitar, ha ido INDECOPI para capacitar en signos distintivos, ha ido PRODUCE para capacitar en carpintería láser, en aspectos 3D en computadora, hemos llevado computadoras dentro del penal para que se capaciten. Ellos han comenzado a hacer sus diseños de proyectos, entonces han comenzado a llegar este contagio de que el que más trabaja es el mejor visto. Aparte porque le trabajo genera ingresos y es bien visto, va el Presidente del INPE, el Consejo del INPE, el Ministro de Justicia a felicitarlos, entonces es como un premio, entonces ellos sí tienen cada vez más voluntad. Estas son todas las entidades que hoy día trabajan con nosotros, RENIEC para los DNI como les dije, el DNI es el primer documento relacional para cualquier cosa trabajo, salud, etc.; SUNAT registro único del contribuyente para que el interno lo tengo; Banco de la Nación para las cuentas especiales no funcionan todavía, pero van a empezar el plan piloto en Ancón 2 con la empresa Renzo Costa, esto esperamos que en dos (2) meses ya comience, pero ha habido algunos aspectos que hoy día tenemos que resolver con RENIEC justamente; Ministerio de Trabajo capacitación y Ministerio de la Producción también con capacitación; sociedad civil que es importante porque crear una marca como cárceles productivas y que la gente pueda saber de qué eso es cárceles productivas, su compra nos ayuda a que el interno pueda tener; y la empresa privada que es básico como la Cámara de Comercio y que están de verdad muy sensibilizados y ADEX. Un poquito esto es los beneficios que tiene la empresa privada y lo que ofrece el INPE hoy día con la política cárceles productivas. Hoy el INPE está detrás del empresario, apoyándolo, alentamos que su producción salga, para algunos es duro todavía porque no es lo mismo entrar a un lugar en libertad porque entras sin celular, entras bajo un control, o sea hay muchas cositas que ellos tienen que adecuarse, pero sí por otro lado, la satisfacción de ver gente que está comprometida, que está trabajando, que llega puntual, que todo el día está trabajando en eso.

El INPE ha hecho encuentros con las Cámaras de Comercio de Cajamarca, de San Martín, de Lima, de ADEX para poder llegar a los hoy día 135 convenios que tenemos. Antes de Cárceles Productivas solamente se habían generado durante el período 2016-2017, dos (2) convenios, 2 convenios con dos (2) empresas privadas, después de la política se han generado 135 convenios y seguimos creciendo. O sea, toda esta política de abrir el penal para que ingresen con orden, con disciplina ha funcionado para el INPE.

2.3. Sonia More Mamani

RESUMEN

Nombre:	Sonia More Mamani
Cargo:	Directora de la Subdirección de Trabajo y Comercialización de Tratamiento
Entidad:	Instituto Nacional Penitenciario - INPE

La entrevistada manifiesta que es a través del Decreto Legislativo N° 1343 y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 025-2017-JUS, que se fija la política de Estado para fomentar y fortalecer el tratamiento penitenciario y post penitenciario.

Medio Libre, es una dependencia del INPE, que se encarga de las personas que cumplen el resto de sus condenas en libertad, una vez que las cumplan se les monitorea por el contacto que se tienen con ellos y dan fe que si están rehabilitados.

Asimismo, indica que cárceles productivas es una iniciativa y el reto es convertirla en un programa. Hay que estructurarlo para que sea un programa, lo cual necesita todo un marco normativo porque hay muchos cabos sueltos, por ejemplo, como se selecciona la mejor empresa, hay que reestructurar los lineamientos de cómo la empresa privada va acceder al programa.

Por otra parte, señala que el interno no tiene un vinculo laboral, el desafío es la formalización de todos los internos trabajadores en los 69 centros penitenciarios para que puedan obtener su DNI, RUC y cuenta bancaria. Lo otro es la dación de una Ley Especial Laboral para internos, pero involucra mayores costos pero que no se esta logrando un consenso. Adicionalmente, se esta viendo incentivos tributarios para las empresas.

Uno de los problemas es el filtro de las empresas y esto está relacionado con el pago a los internos por sus servicios y que no se les explote. Se busca empresas con responsabilidad social. Un referente es Renzo Costa, en un inicio perdían cosas y su producción era pésima, pero con el tiempo capacitaron a todos los internos, controlaban que no se sacaran las cosas y que no se vendiera nada dentro del penal. Se les autorizó para que usen la marca Cárceles Productivas.

Al principio a la empresa privada se le entregó unas cuantas máquinas por las que pagaron la depreciación y después las devolvieron, luego llevaron sus propias máquinas mas modernas; actualmente ya no entregan máquinas, cada empresa debe llevar lo que va a utilizar.

Por otra parte, comenta que el personal del INPE es muy limitado por lo que no se puede distraer en controlar a las empresas, lo que es un problema mas porque no se sabe cuanto producen y mucho menos cuanto le pagan a los internos. La propia empresa es quien dispone de un personal para controlar la producción y los pagos que corresponden.

También refirió que los nuevos lineamientos que se buscan para las empresas es que tengan de dos a tres años en el mercado, fijar parámetros de ventas, limitar los rubros comerciales, además de cuáles son sus clientes y su mercado, así como si tienen talleres adicionales en la calle. Por su parte, el INPE cederá los espacios para que se instalen los talleres, con la firma de convenios de dos o tres años. Aparte, se están viendo los procedimientos de admisión al área de trabajo y de como se van hacer los pagos.

Finalmente, manifestó que el INPE es el que administra los talleres productivos, pero por falta de personal no lo realiza de la manera más adecuada. Cada interno hace un pago legal mensual y los que trabajan en talleres productivos pagan más de acuerdo a sus hojas de producción. Todo se coordina a través del área de trabajo, que es un equipo que cuenta con un comercializador, proyectista, técnico en control laboral, gestor de la producción, entre otros que no pasan de 5 o 6 personas.

ENTREVISTA

a) ¿Cuáles son los mayores problemas que encuentra para que se materialice esta masificación del programa cárceles productivas en todos los centros penitenciarios del país?

Rpta.- Mira, en la mañana he tenido una videoconferencia con Ecuador viendo todo el tema de cárceles productivas porque tenía que hacer la presentación de cárceles productivas y ellos me presentan su programa que es totalmente diferente porque ellos no manejan dinero, no manejan efectivo, no manejan absolutamente nada a diferencia de nosotros, ellos no permiten las iniciativas, no permiten nada, lo manejan ellos solos y les está yendo muy bien porque es un modelo español que nosotros quisimos implementar hace mucho tiempo acá, cuando recién se

iniciaba el penal de Chincha, pero bueno lamentablemente por cuestiones de ingresos y salidas no se llegó a dar, pero a eso apuntamos. El tema de cárceles productivas siempre existió, te contaré, sino que simplemente se ha cambiado el nombre.

b) ¿Cómo funcionaba el trabajo en los penales antes de la dación de la norma sobre “Cárceles Productivas”?

Rpta.- Se han formalizado ciertas cosas porque no había convenios, pero siempre la empresa privada entró, siempre apoyaron, las empresas privadas, las ONG, las entidades religiosas, los familiares y todos mandando siempre a hacer cosas, pero ahora desde un punto más formal. Esta política de Estado nace en el año 2017 cuando estaba PPK, a través del Decreto Legislativo N° 1343 que es de Cárceles Productivas y su reglamentación, para fortalecer, fomentar y regular el tema del tratamiento penitenciario y post penitenciario. Entonces esto se iba a dar, no solamente a los que hacían encierro, a los que estaban afuera también los insertabas, era un poco más.

c) Sin embargo, tengo entendido que todavía el programa post salida del reo y reinserción a la sociedad todavía no está totalmente implementada porque todavía no hay recursos

Rpta.- Ellos tienen todos los mismos convenios que nosotros tenemos, porque ese convenio se da intra y extra, solamente lo tienes que coger y tienes que hacer la gestión y ver cómo lo articulas. Esto lo hace el Medio Libre como institución, o sea Medio Libre pertenece al INPE. Nosotros vemos intra muros, todo lo que es encierro y ellos ven lo que es liberado. En Medio Libre el ex interno liberado recibe capacitación durante lo que le resta de la pena, porque la pena ya la llevan en libertad, pero igual reciben capacitación, tienen que estar articuladas con estas empresas que tienen convenio con nosotros para ver qué es lo que van a hacer ellos. Las personas que han cumplido totalmente su condena se reinsertan a la sociedad por sus propios medios. La idea es que las personas que tienen pena cumplida, que tenemos ya casos, que son pocos, pero son casos ya concretos, que personas que hayan salido con pena cumplida que no tengan que ir a estos centros, ya estén con sus propios negocios, con sus propios emprendimientos. Nosotros tenemos algunos casos ya identificados y que ya están trabajando bien, y que entonces siempre vamos haciendo el monitoreo porque tenemos siempre contacto con ellos, entonces siempre están en eso, entonces dan fe de que sí están rehabilitados.

d) Comenzaron acá siendo trabajadores de alguna de estas empresas y cuando ya terminó su pena, me imagino que crearon su propia empresa

Rpta.- Las personas que tienen pena cumplida, muchos de ellos han trabajado con empresas, muchos de ellos han trabajado solos con sus emprendimientos, entonces han hecho sus propios negocios, sus planes de negocio o lo han puesto en marcha al interior y cuando han salido, nosotros hemos estado monitoreando, tan es así que tienen su RUC, tienen sus boletas, sus facturas, su RNP, sus cuentas corrientes y ya están facturando para vender a diversas instituciones también.

e) ¿Cuál es el tema principal que ustedes creen que falta la legislación de Cárceles Productivas?

Rpta.- Estamos reestructurando los lineamientos de cómo la empresa privada va a acceder para ingresar a trabajar en cárceles productivas, lo que pasa es que cuando se dio esta legislación o cuando se dio esta política de gobierno nadie apostaba nada por ella, las empresas tenían mucha resistencia, las empresas tenían mucho temor de ir a la cárcel, los miedos y temores de cualquier empresario, entonces se hizo todo un tema de sensibilización se hicieron mesas de trabajo, desayunos empresariales con las cámaras de comercio, los gobiernos regionales y municipalidades, donde han participado alrededor de 1500 empresas a nivel nacional. Se han hecho visitas guiadas, algo de 190 visitas guiadas a todos los establecimientos, enseñándoles las instalaciones, enseñándoles las maquinarias, enseñándoles la labor que hacen los internos adentro que es lo que es lo que ellos producen, entonces las personas al ver ya se han sentido un poco sensibilizados y decían “hay potencial, podemos entrar”.

Uno de los desafíos que tenemos es la formalización de todos los internos trabajadores, que son alrededor de 20,000, que trabajan a nivel nacional en 69 penales, hacer la parte de la formalización que están en 3 etapas que son el DNI, el RUC y la otra parte su cuenta bancaria. La otra parte, el otro de los grandes desafíos es una administración laboral, nosotros como institución lo permitimos, pero ahí se van las empresas encima, todavía no llegamos a un consenso; nosotros sin embargo estamos trabajando en eso, ya se mandó el borrador, ya está en la cámara de comercio, la cámara de comercio a través de sus especialistas lo están viendo, pero adicionalmente se está viendo el tema de los incentivos para las empresas, para que las empresas también puedan apostar ingresar en el tema tributario, así como hay una ley de discapacitados, entonces también estamos nosotros en eso.

f) ¿Cuáles serían uno de los problemas por los cuales quieren hacerle unos filtros o no quisieran trabajar con una empresa?

Rpta.- Casualmente por el tema del pago, por el tema de la explotación, por el tema de la falta de pago de servicios, lo que pasa es que al generar esta política de las cárceles productivas, las empresas quisieron la parte del camino de la sensibilización y todo, pero no todas fueron las mejores. Entonces, se les abrió mucho las puertas y como requisitos mínimos simplemente accedías, entonces el INPE le daba espacio, a las personas, en algunos casos las maquinarias y en algunos casos bueno, lo que tenía, y las empresas ponían la otra parte. Eso fue en las primeras etapas, pero que pasa no todas las empresas fueron serias. Nosotros tenemos una empresa modelo que es Renzo Costa. Renzo Costa es una empresa ética, una empresa que apostó, por qué, porque ellos ya tienen un mercado ganado, tienen un prestigio, tienen una marca, entonces yo tengo, yo quiero ver mi tema responsabilidad social ¿qué implica la responsabilidad social? Implica el mejoramiento de calidad, de la persona, mejoramiento del medio ambiente, tiene una serie de cosas, el tema de la responsabilidad social que no lo manejan las otras empresas, en el caso de Renzo Costa ¿qué pasó?, a Renzo Costa se le entregó todo el paquete en sus inicios, puso su capacitador sin embargo pues todo inicio es fuerte, inicialmente se le perdían las cosas, la producción le salía pésima, pero mira con todo eso ellos han aprendido a lidiar, propusieron su modelo de negocio, capacitaron a toda las internas, nadie salía con nada, porque sacaban los modelos los plagiaban sin embargo, ellos han continuado, se ha formalizado a las internas, ellos las han capacitado en su línea de producción y hoy por hoy sacan todo lo que sacan, nada venden adentro. Entonces, ellos tienen su mercado, sacan todo hacía afuera, lo que nosotros sí les damos es pues la marca que tenemos de cárceles productivas, con eso tenemos detrás de cada producto pues sale una historia, entonces esos productos llevan una historia. Bueno eso es lo que también, parte del marketing por lo que ellos venden, y esa es la empresa.

g) ¿Y cómo es el tema de la maquinaria?

Rpta.- Pagan la depreciación por la maquinaria. Inicialmente el INPE es quien adquiere la maquinaria. Hoy por hoy cada empresa tiene que traer su máquina, nosotros ya no estamos dando. Las empresas que están en Lurigancho por ejemplo, que son algo de 23 empresas que están trabajando en el rubro de confecciones, casi en su mayoría de confecciones, esterilla, calzado, algo de madera, cosas así, ellas han llevado sus maquinarias, pero ¿qué pasa? ahí está, yo creo que todo pasa por un tema de control, tenemos problemas de infraestructura, problemas de personal, tenemos problemas diversos, entonces nosotros no podemos, el personal que tenemos no lo podemos distraer en controlar las empresas. ¿cómo se hace con Renzo Costa? Renzo Costa hace su guía de ingreso de insumos, su guía de salida de materiales y nosotros más o menos vemos, controlamos cuánto les pagan, hacen sus planillas y sobre eso, pero las otras empresas no están haciendo eso, ese es el problema que tenemos nosotros, un tema de control. No tenemos control de lo y entonces tampoco sabemos cuánto les pagan. Entonces el interno refiere “me pagan 300 soles, me pagan 100 soles, señorita me pagan 80 soles”.

h) ¿Ustedes prácticamente no llevan el control de lo que hace el interno?

Rpta.- Sí se lleva un control, pero es un control que ellos han sacado, que es un control promedio y nosotros viendo la realidad, no es lo que la empresa genera. Observamos informalidad en las

empresas y por eso es, y pasa esto porque el filtro no ha sido mejor. Nosotros dentro de nuestros nuevos lineamientos estamos poniendo 2 años en el mercado, que tenga su mercado, que tenga su demanda, nada de lo que hace ahí puede venderlo adentro, todo tiene que sacarlo afuera. El perfil que estamos buscando son empresas como Renzo Costa que ya están formalizadas y que entiendo yo que al reo le van a pagar todo, traen sus máquinas todo, a parte del beneficio de responsabilidad social. Ahorita lo que nosotros estamos haciendo es una evaluación, estamos en una parte de evaluación y ahí vamos a sacar un montón de empresas.

i) ¿Y hay algún tipo de organización específica respecto a qué centros penitenciarios van a contar con qué talleres y cuáles no?

Rpta.- Los penales de fueron hechos hace mucho tiempo con otro contexto; sin embargo, se han habilitado espacios, se han habilitado algunos talleres básicamente en el caso de mujeres en confecciones, zapaterías y cueros, tienen esa característica y casi todos los talleres ahorita se está trabajando con infraestructura que es el ente que construye los penales entonces se les está haciendo el diseño de los talleres tipo. En los estudios previos se ha previsto que los penales tengan las áreas indicadas, que tengan su señalización, que tenga su planta, su almacén porque no se tiene pues, que estén en los lugares ubicados donde pueda entrar el camión descargar, sacar porque, por ejemplo, Chorrillos tienes que entrar por donde entra toda la visita, por donde está la Directora por ahí entras, los accesos no son los más adecuados, ¿por qué? porque son penales antiguos también.

j) ¿Y están ahorita en modificación? Debido a los nuevos lineamientos

Rpta.- Ese es para el tema de acceso no, ahorita, por ejemplo, que empresa va entrar, cuáles son los parámetros que yo voy a poner para evaluar la empresa ¿cuánto tienes de venta? por ejemplo, ¿cuál es tu mercado?, ¿cuál es tu rubro?, ¿a dónde vendes?, ¿quiénes son tus clientes? ese tema de cosas ¿tienes un taller en la calle?, ¿ya se rebalsó tu taller quieres pedir servicio allá?, pero si no tienes nada de esas características no. Yo no voy a hacer mi empresa o mi emprendimiento allá, yo hago mi emprendimiento ahorita, lo creo para que el INPE suscriba un convenio; que sí se ha dado, si hemos tenido casos así, por eso te digo ha pasado por un tema del filtro, no ha estado el mejor, supongo que por la primera que venía uno, venía otro.

k) Y el caso de ustedes como INPE, ¿qué es lo que esperan lograr al respecto?

Rpta.- Yo creo que en primer lugar arreglar el tema de normativa, alinearlo todo para el tema de la selección de las empresas, si hay empresas que se tienen que ir, que se vayan y nosotros tocar puertas a empresas grandes y serias, tan es así que nosotros tenemos una lavandería en el penal de Chorrillos, que estábamos buscando, teníamos negociaciones con la empresa Pressto, Pressto tiene una temática muy diferente en el tema de la visión de los trabajadores, ellos los ponen en planilla, les ponen en sus gratificaciones y todo, pero que se le complicaba un poco también.

l) ¿ En cuanto al ingreso que recibe el INPE por Cárceles Productivas, podríamos decir que el programa es auto financiable?

Rpta.- El interno cuando ingresa a los talleres productivos hace un pago mensual, que es un pago legal, que como mínimo, si no produces de 0 a 300 y tantos pagas 37.20 soles y eso se va actualizando con el mínimo vital, pero los internos que trabajan netamente en talleres, entiéndase por talleres lugares que tienen maquinaria equipo y todo lo demás, ellos pagan más ¿por qué? porque ellos hacen producción, por ejemplo, a veces llega una producción de polos ellos hacen polos, cuánto, ahí sí tiene que haber un técnico que controla toda la producción, ¿ya cuánto? cada una tiene su hoja de producción, le va controlando entonces esos 37 se convierten en 80, 90 o 100 soles que es lo que él aporta mensualmente, a diferencia de los otros talleres que tenemos, que no son talleres son como unos espacios, son como una especie de zum donde albergas a toda la producción que hace trabajos manuales, enchufes, no tienen maquinarias, no usan mucho, entonces ellos si pagan su 37.20.

m) ¿Qué destino ese aporte que hacen los internos al INPE?

Rpta.- Todo ese dinero va a una cuenta del Banco de la Nación que es 281808, por recursos directamente recaudados, esa cuenta se calendariza a través del MEF, y nos lo dan a nosotros, con eso se construyen talleres, se vuelve a comprar maquinaria.

n) Se justifica todo el trabajo por el INPE para los casi 1,400 internos que trabajan con la empresa privada? ¿Se espera que crezca a un número mayor de internos?

Rpta.- Nosotros no trabajamos para esos 1,400, nosotros trabajamos para la población para los 27,190 porque igual a todos les tenemos que dar soporte.

2.4. José Luis Pérez Guadalupe

RESUMEN

Nombre:	Jose Luis Pérez Guadalupe
Cargo:	Ex Presidente del Consejo Nacional Penitenciario y Ex Ministro de Interior
Entidad:	Instituto Nacional Penitenciario - INPE
<p>El entrevistado refiere:</p> <p>Que, dentro de las principales debilidades de cárceles productivas se encuentran: la corrupción (macro, mediana y micro corrupción) que está presente tanto en los altos directivos hasta la corrupción presente en los penales; por ejemplo, para poder ingresar materiales para los talleres. Otra debilidad es la poca regulación en el ámbito laboral y la inexistente regulación sobre el aspecto de beneficios tributarios para los empresarios que mediante convenio decidan participar de cárceles productivas.</p> <p>Que, el mayor problema que encontramos en los penales es la alta rotación de funcionarios, lo cual imposibilita un crecimiento y expansión constante y unificado de las políticas que promueven que más empresas ingresen a participar de cárceles productivas.</p> <p>Que, al promover cárceles productivas se debe de considerar el beneficio que obtendrían los empresarios, que decidan apostar por realizar su negocio con la mano de obra de internos en los centros penitenciarios, también se debe garantizar (en la medida de lo posible) una estabilidad que permita que los internos que laboren se puedan capacitar y trabajar para un negocio por un periodo que justifique la inversión del empresario.</p> <p>Para considerar que la iniciativa de cárceles productivas sea considerado exitoso, el entrevistado señala como factor de éxito a la estabilidad política interna en los penales de sus funcionarios y también de la situación política del país, otro factor es la estructura necesaria dentro de los penales para la existencia de los talleres y la empresa tenga un espacio para su actividad.</p>	

ENTREVISTA

a) ¿Cuáles considera usted son las debilidades de cárceles productivas que no permiten que más empresas quieran participar?

Rpta.- Uno de los problemas ha sido la corrupción en todos los niveles (macro, mediana y micro corrupción) por ejemplo yo estaba a cargo de Lurigancho y Castro Castro en la labor de la iglesia.. Otro de los temas de los que no se hablan es la necesidad de un cambio de mentalidad en los empleados penitenciarios. Se ha ido trabajando en el tiempo, convencer a los mismos empleados que es beneficioso que trabajen porque hasta ese momento todo era, te cobro para

que entre material, puede ser que hasta ahora; yo no puedo decir que no, te digo porque yo he estado antes.

Ahora bien, otro punto importante que se debe de mencionar es el tema a nivel normativo pues tiene que mejorarse e incentivarse el tema de pagar impuestos pues hay que tener en cuenta que los talleres se realizan dentro de un penal y corresponde a un espacio enteramente estatal.

Entrando al tema de la producción por parte de los talleres originaba un punto fuerte sobre la salida del producto. Y ese era el punto que nosotros teníamos. Para ello hacíamos ferias, hacíamos un montón de cosas. Entonces, por ejemplo, para nosotros, para mí al menos, el modelo ideal era Renzo Costa. Porque la señora Marina Bustamante a través de su negocio, ella formaba a los chicos, ella ponía sus máquinas y otras máquinas del INPE mitad-mitad, capacitaba, llevaba sus materiales y hacia su propio control de calidad y lo vendía. Genial, me entiendes, negocio redondo.

b) Cuando usted inicia su gestión en el INPE en el 2011, ¿ya estaba la empresa privada en los penales?

Rpta.- Muy poco, nadie arriesgaba. Te digo Marina Bustamante era la pionera. A ver habían algunas empresitas dentro de los penales en Arequipa. En Cusco es otra cosa, en Cusco yo un día me acuerdo, yo iba a los penales de noche 4 o 5 de la mañana, me acuerdo yo estaba llegando al penal y veo una cola, un sábado en la mañana, de señoras y le pregunto al guardia si son las esposas de los internos. No, me dice, doctor. ¿Qué son, la trampa llegando de madrugada? ¿Quiénes son? Son todas las comerciantes que tienen ferias, tiendecitas en Cusco. ¿Qué? Todas esas ferias de Cusco le compran al penal. El penal es el gran proveedor de artesanías en el Cusco. Ustedes ven trabajo precioso de cuero de alpaca, eso que tú ves en las galerías baby alpaca, ahí le ponen la marquita, ahí lo producen. Cusco es fabuloso. Pero, ahí lo trabajan como talleres más que como empresa; pero si habían yo firmé convenio con una ONG para hacerlo tipo empresa, cuando todavía no había cárceles productivas eran los primeros intentos que hacíamos, no se había formalizado como una política del INPE porque simplemente era imposible contar con las empresas, cuando íbamos a las cámaras de comercio y te decían los invitamos a tomar desayuno hablábamos un florito de la patada PPT los invitábamos y solo iba uno que otro.

El problema que afrontamos es la alta rotación de funcionarios, como te digo mis antecesores han estado 7 u 8 meses, por ejemplo en el gobierno anterior fuimos dos presidentes del INPE en 5 años ahorita ya van 3 en 3 años.

c) Cómo ve usted que se podría hacer un cambio normativo en el régimen laboral porque, actualmente, vemos que ellos están como una locación de servicios en teoría deberían girar su recibo por honorarios.

Rpta.- La pregunta es qué cosa beneficia al empresario, entonces lo ideal es una relación laboral estable porque tú tampoco tienes estabilidad el mismo interno está pidiendo su beneficio penitenciario qué es la calle entonces cuántos años es tu condena 10 años allá te contrato sí pero está buscando su beneficio puede ser que también salga y chao yo no sé qué tan complicado puede ser y si hay una salida si intermedia contrató por 6 meses por 3 meses lo que pasa que estamos hablando de situaciones especiales que necesitan de un régimen especial sino no va a calzar en la mentalidad del legislador se piensa en las relaciones ordinarias no en las extraordinarias y esta es una relación extraordinaria ahora se puede ver cómo están en otros países.

Lo que se vio en otros países es que abusan de esta mano de obra barata donde prácticamente no tiene ningún beneficio entonces en otro país es de repente un poco más desarrollado porque aprovechan esta situación, aquí todavía nos faltan otros temas pero si lo que nos falta para contratar ahorita no hay nada no hemos visto casos en los cuales sacan su recibo por honorarios reciben por recibo por honorario otro por oye tu forma un grupo forma una empresa y factúrame. Claro para la empresa tiene el tema de cómo reduce estos gastos entonces vemos de qué se van

adecuando circunstancias entonces la idea era que haya un tratamiento un poco más uniforme donde todos puedan tener el mismo régimen o en todo caso que el empresario sepa este es el régimen y lo contrata bajo estas condiciones.

Por otro lado, hay que mencionar que una cuestión importante es la alta rotación de los internos, ósea se contratan a los de penas altas y son los más fieles trabajadores. Eso nos garantiza mayor seguridad y estabilidad.

d) ¿Usted que consideraría que son los factores para que un programa de cárceles productivas sea exitoso?

Rpta.- Primero, la estabilidad en los penales en la actualidad. Yo digo que si no hubiera estabilidad en los penales; por ejemplo en Lurigancho hace 6 años que no hay un solo motín en todos los penales. Pero, eso parte, porque los controles de seguridad son mejores o porque ha cambiado la mentalidad del preso. Esto tiene que ver con la estabilidad política y con la rotación de autoridades, también tiene que ver con cosas tan concretas como los ambientes para producir, porque si no tienes espacio no tienes espacio con facilidades para los empresarios como facilidades de ingreso de salida porque en verdad los penales son posibles fábricas y así es como debería plantearse.

e) Doctor, una consulta nosotros también hemos visto un par de tesis relacionadas a esta famosa concesión de este sistema penitenciario que incluso una propuesta en pro inversión defensoría del pueblo se cayó.

Rpta.- Bueno, entre otras cosas, las tres empresas que se juntaron no tenían experiencia gestionando penales tercerizados; por ejemplo, la defensoría del pueblo se encarga de la parte disciplinaria que eso jamás el estado puede delegar a un tercero que ponga disciplina, entiendes que el INPE tiene sus facultades al igual que la policía y había una serie de cosas y yo decía si te traigo todo lo de Challapalca y te lo pongo ahí, los mantendré pero no me vas a poner exigencias. Estuvo muy mal planteado porque están pensando en pajaritos.

f) Una consulta con respecto a los pagos, usted me comentaba que las empresas están llevando dinero en efectivo para pagarles. En el caso de España, si no me equivoco una institución, creo que se encarga de hacer los pagos.

Rpta.- Sí, claro. En Chile también se da esta situación es más a la hora que sale con tu plata al ahora recién puede visitar tu cuenta hay un economato cuál es su reparación civil tanto por ciento de lo que ingresa al mes va para tu reparación civil y tanto el economato donde tú puedes sacar esos productos y tanto a tu cuenta 50% creo que va a cuenta el final cuando tú salías recién toma tu libretita con tu plata. Entonces, lo ven como ayuda para la familia, directamente eso de ahorrar aquí no existe. Ósea, en los otros países prácticamente te obligan ahorrar lo obtenido por el trabajo que realizan.

En el Perú, existe el economato en forma de bodega y se rige bajo la ley del mercado.

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Andina de Noticias (2018) *Unos 5,000 internos de penales trabajan en programa "Cárceles Productivas"*. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-unos-5000-internos-penales-trabajan-programa-carceles-productivas-700678.aspx>
- Azócar, R., Leyton, J., Santibáñez M. (2018) *El Trabajo de las Personas Privadas de Libertad; Hacia la Reinserción Social y Laboral*. Recuperado de politicaspUBLICAS.uc.cl/wp-content/uploads/2018/04/El-trabajo-de-las-personas-privadas-de-libertad-en-Chile.pdf
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2018) *Trabajo Penitenciario como un Deber y un Derecho*. Recuperado de https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25149/2/BCN_Trabajo_penitenciario_como_un_derecho_y_un_deber_.pdf
- CEPLAN. (). *Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM – Justicia y Derechos Humanos (2015 – 2021)*. Recuperado de https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/plan-estrategico-sectorial-multianual-pesem-justicia-y-derechos-humanos-2015-2021/
- Diario Jurídico, Colombia – Plan de Resocialización para privados de la libertad (Septiembre 2019) Recuperado de <https://www.diariojuridico.com/colombia-plan-de-resocializacion-para-privados-de-la-libertad/>
- Costa, G., Romero C. (2014) *Quiénes son Delincuentes en el Perú y Porqué?* Recuperado de https://www.defensoria.gob.pe/blog/wp-content/dp_uploads/quienes-son-delincuentes-en-el-peru.pdf
- De Alos, R; Martín, A.; Miguelez, F; Gilbert, Francesc (2009) “¿Sirve el trabajo penitenciario para la reinserción? Un estudio a partir de las opiniones de los presos de las cárceles de Cataluña”.
- Della Porta, D. , Keating M. (2008) *Approaches and Methodologies in The Social Sciences*. USA, New York: Cambridge University Press.
- Gestión (febrero 2019) CCL, *Más de 88,000 reclusos dejan de generar al año S/.980 millones*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/ccl-88-000-reclusos-dejan-generar-ano-s-980-millones-nndc-259216-noticia/>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista M. (2014). *Metodología en la investigación cualitativa* (6ta edición). México, D.F.: McGraw Hill.
- INPE - Informe Estadístico Noviembre 2019 - Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Recuperado de <https://www.inpe.gob.pe/estad%C3%ADstica1.html>

INFOBAE, Los reclusos tendrán derecho a solicitar su inserción en un programa laboral (2019) Recuperado de <https://www.infobae.com/america/mexico/2019/10/03/los-reclusos-tendran-derecho-a-solicitar-su-insercion-en-un-programa-laboral/>

Miguelz, Fausto. (2007). *Trabajar en prisión*. Barcelona: Icaria.

Palummo J., Magarelli C., Podestá G. (2011) *El Trabajo dentro de las Cárceles y la Inserción Laboral de las Personas liberadas del Sistema Penitenciario*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_198482.pdf

PROINVERSIÓN (2010) *Bases del Concurso de Proyectos Integrales para la entrega en Concesión del diseño, financiamiento, construcción, operación y mantenimiento de un establecimiento penitenciario en la Región Lima*.

PROINVERSIÓN (2010) *SNIP 49857 Componentes del Proyecto de Construcción, Operación y mantenimiento del Establecimiento – Huaral II*.

PROINVERSIÓN (2011) *Versión Final del Contrato Concurso de Proyectos Integrales para la Entrega en Concesión del Diseño, Financiamiento, Construcción, Operación y Mantenimiento de un Establecimiento Penitenciario en La Región Lima*.

Puy, R., Aliaga J. (2008) *El Trabajo en las Prisiones Europeas*. Recuperado de http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxiu/el_trabajo_en_las_prisiones_europeas.pdf

REFERENCIAS NORMATIVAS

Constitución de la República Oriental del Uruguay
<http://pdba.georgetown.edu/Parties/Uruguay/Leyes/constitucion.pdf>

Constitución Española. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Constitución Política del Perú de 1993.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos, “Principios y buenas prácticas sobre la protección de las personas privadas de libertad en las Américas”.
<https://www.refworld.org/es/docid/487330b22.html>

Decreto 943, aprueba Reglamento que establece un Estatuto Laboral y de Formación para el Trabajo Penitenciario de Chile

Decreto Ley N° 14.470. Normas sobre reclusión carcelaria y personal penitenciario
<https://www.impo.com.uy/bases/decretos-ley/14470-1975>

Decreto Ley N° 17.897, Régimen de redención de pena por trabajo.
<https://pdba.georgetown.edu/Security/citizenssecurity/uruguay/leyes/provisional.pdf>

Decreto Legislativo N° 654, Código de Ejecución Penal.

Decreto Legislativo N° 635, Código Penal Peruano.

Decreto Legislativo N° 1343, para la Promoción e Implementación de Cárceles Productivas.

Decreto Legislativo N° 1328 que Fortalece el Sistema Penitenciario Nacional y el Instituto Nacional Penitenciario.

Decreto Supremo N° 015-2003-JUS, Reglamento del Código de Ejecución Penal.

Decreto Supremo N° 179-2004-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta.

Decreto Supremo N° 009-2007-JUS, aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional Penitenciario.

Decreto Supremo N° 025-2017-JUS, aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1343.

Ley 65 de 1993, Código Penitenciario y Carcelario de Colombia.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0065_1993.html

Ley Orgánica 1/1979, General Penitenciaria.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1979-23708&p=20030701&tn=1>

Ley N° 19355, Presupuesto Nacional de Sueldos, Gastos e Inversiones Ejercicio 2015-2019, artículo 163°. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19355-2015>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Real Decreto Legislativo 1/1995, aprueba Ley del Estatuto de los Trabajadores.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730>

Real Decreto 190/1996, aprueba Reglamento Penitenciario.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1996-3307>

Real Decreto 782/2001, regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2001-13171>

Real Decreto 868/2005, aprueba el Estatuto del organismo autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-12752>

Resolución de Superintendencia N° 007-99/SUNAT y normas modificatorias,
Reglamento de Comprobantes de Pago