



---

**Universidad de Valladolid**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN**

**Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos**

**TRABAJO DE FIN DE GRADO**

**EL TRABAJO PENITENCIARIO EN ESPAÑA**

Presentado por Juan Carlos Marín Rubio

Tutelado por Esmeralda Arribas Clemente

Segovia 28 de mayo de 2013

## **INDICE.**

### **INTRODUCCION-JUSTIFICACION.**

### **ABREVIATURAS.**

## **CAPITULO 1: FINALIDAD DEL TRABAJO PENITENCIARIO.**

### **1.1.-ANTECEDENTES HISTORICOS.**

1.1.1.-Trabajo aflictivo y utilitario.

1.1.2.-La naturaleza útil del trabajo penitenciario.

1.1.3.-El derecho del estado a imponer trabajo penal al recluso. Estado de la cuestión.

### **1.2.-EL TRABAJO PRODUCTIVO.**

1.2.1.-Concepto, definición y objetivo.

1.2.2.-Formas de gestión: Por la Administración, por empresas exteriores y por el Organismo.

1.2.3.-Talleres de Producción Propia: Evolución de ocupación entre 2008-2011 y encomiendas.

### **1.3.- LA REDENCION DE PENAS POR EL TRABAJO.**

### **1.4.-TRABAJO Y TRATAMIENTO PENITENCIARIO.**

1.4.1.-El trabajo en la Ley Penitenciaria. Condiciones, modalidades, limitaciones y organización.

1.4.2.-Condiciones que debe reunir el trabajo penitenciario.

1.4.3.-El tratamiento en la Ley Orgánica General Penitenciaria: Importancia, concepto y objetivo.

1.4.4.-Principios que inspiran el tratamiento.

1.4.5.-La incardinación del trabajo al tratamiento penitenciario.

## **CAPITULO 2: EL MODERNO CONCEPTO DE TRABAJO PENITENCIARIO. REGULACION TRAS EL DESARROLLO LEGAL DE LA LEY ORGANICA GENERAL PENITENCIARIA DE 1979 Y SU REGLAMENTO PENITENCIARIO DE 1981.**

### **2.1.-RELACION LABORAL ESPECIAL PENITENCIARIA: LEY ORGANICA GENERAL PENITENCIARIA DE 1979 Y SU REGLAMENTO PENITENCIARIO DE 1981.**

### **2.2.-LA ESPECIALIDAD DEL TRABAJO PENITENCIARIO DE ACUERDO AL E.T.**

### **2.3.-LA REGULACION TRAS EL REGLAMENTO PENITENCIARIO DE 1995.**

## **CAPITULO 3: REGULACION ACTUAL.**

### **3.1.- R.D. 782/01, QUE REGULA LA RELACION LABORAL ESPECIAL PENITENCIARIA.**

3.1.1.-Introducción.

3.1.2.-Regulación de la Relación Laboral Especial Penitenciaria.

3.1.3.-Protección de Seguridad Social: Trabajadores en C. Penitenciarios y sentenciados a TBC.

3.1.4.-Seguridad Social y Salud en el medio penitenciario.

### **CONCLUSIONES.**

### **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.**

## **ABREVIATURAS.**

<b>BOE</b>	Boletín Oficial del Estado.
<b>CE</b>	Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978.
<b>C. Penitenciario/s</b>	Centro/s Penitenciario/s.
<b>CP 1973</b>	Código Penal de 1973, Decreto 3096/1973, de 14 de septiembre.
<b>CP 1995</b>	Código Penal de 1995, Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre.
<b>ET</b>	Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
<b>IIPP</b>	Instituciones Penitenciarias.
<b>LCSP</b>	Ley Contratos Sector Público, Real Decreto Legislativo 3/11, de 14 de noviembre.
<b>LGSS</b>	Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
<b>LJS</b>	Ley 36/11, de 10 de octubre, de la Jurisdicción Social.
<b>LMFAS</b>	Ley 55/1999, de 29 de diciembre de Medidas Fiscales Administrativas y del Orden Social.
<b>LOGP</b>	Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre General Penitenciaria.
<b>LOLS</b>	Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
<b>LPRL</b>	Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
<b>LRJAP-PAC</b>	Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
<b>LRT</b>	Ley de Relaciones de Trabajo, R.D. Ley 17/1977, de 4 de marzo.
<b>OATPFE</b>	Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, Real Decreto 868/2005, de 15 de julio.
<b>RD</b>	Real Decreto.
<b>RGSS</b>	Régimen General de la Seguridad Social.
<b>RLEP</b>	Relación Laboral Especial Penitenciaria, Real Decreto 782/2001, de 6 de julio.
<b>RSP 1956</b>	Reglamento Servicios de Prisiones de 1956, Decreto 2 de febrero.
<b>RP 1981</b>	Reglamento Penitenciario de 1981, R.D. 1201/1981, de 8 de mayo.
<b>RP 1996</b>	Reglamento Penitenciario de 1996, Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero.
<b>RSPRL</b>	Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.
<b>RTP</b>	Reglamento del Trabajo Penitenciario de 1946, Decreto de 8 de febrero.
<b>SGIIPP</b>	Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.
<b>S. Social.</b>	Seguridad Social.
<b>TBC</b>	Trabajo en Beneficio de la Comunidad.
<b>TGSS</b>	Tesorería General de la Seguridad Social.



# **INTRODUCCION-JUSTIFICACION.**

## **Introducción.**

Desde el punto de vista histórico, una vez eliminado el concepto de trabajo aflictivo, la actividad laboral penitenciaria pasó a marcar nuevos rumbos en este medio, pasando del concepto de trabajo penitenciario como elemento propio de la sanción a ser un factor de servicio social que cuenta con dos puntos de vista significativos:

1-Comunitario, ya que se prepara a todos los reclusos a integrarse en el trabajo y en el esfuerzo que éste conlleva con el beneficio social que aporta.

2-Individual, facultando al sancionado a realizarse plenamente en su propia naturaleza

El trabajo penitenciario es un medio de impartir formación profesional y crear hábitos laborales, así como un medio conservador de los mismos. Carecer de ello, puede ser un auténtico factor de hechos delictivos. Una función principal es la búsqueda de influencia positiva y beneficiosa de la actividad creadora y humana en la construcción de la personalidad.

La Administración Penitenciaria, responsable de los Centros Penitenciarios ubicados por todo el territorio español, desarrolla una política penitenciaria muy avanzada y lo hace con un claro propósito: lograr la reinserción y la rehabilitación socio-laboral de los reclusos. Entiende la política penitenciaria como una política social dentro de un sistema que pretende el bienestar para prevenir o cuando menos para contrarrestar aquellos elementos y factores de marginación, apostando por una integración social plena de todas las personas reclusas. También apuesta por otro ambicioso sistema, el trabajo productivo como eje central y como instrumento de preparación para una vida en libertad y, es que no nos podemos olvidar que el trabajo productivo tiene una función principal en el medio penitenciario: la mencionada reinserción socio-laboral de los privados de libertad.

En base a la experiencia, conocimientos, leyes, normativas y también al intercambio de experiencias, los profesionales y expertos del mundo penitenciario han llegado a conclusiones de diversa índole. Una de ellas es muy clara, y es que, para lograr una reincorporación social de los privados de libertad, la ocupación laboral en prisión debe tender a imitar y reproducir las condiciones del trabajo libre, bien mediante infraestructuras polivalentes y de calidad, bien a través de una buena gestión que esté basada en criterios empresariales y que, a la vez, proporcione un reconocimiento de la sociedad al trabajo penitenciario. Por tanto, el trabajo productivo cumple con la función social mencionada, además de ser un instrumento necesario para adquirir hábitos laborales y no debe, por tanto, ser considerado en ningún momento como un elemento más de la propia pena.

El trabajo productivo en el sistema penitenciario español, tiene una especial importancia para el futuro próximo de todos los reclusos. Por y para ello Instituciones Penitenciarias (IIPP en adelante) proyecta la política de rehabilitación y reinserción socio-laboral bajo la idea de que el trabajo debe formar parte de un tratamiento individualizado para cada recluso, teniendo en cuenta sus necesidades, las motivaciones personales y profesionales de cada uno, así como las demandas reales del mercado laboral al que se reincorporarán a su puesta en libertad.

Por todo ello, el trabajo productivo penitenciario sin duda ha tenido, tiene y tendrá validez como la principal herramienta para dotar de hábitos mínimos laborales a los internos que nunca han tenido una experiencia laboral normalizada, o que, teniéndoles asumidos e incorporados, les sirva para consolidarlos y no perderlos por estar largos periodos privados de libertad.

## **Justificación.**

Cuando me propuse elaborar el Trabajo Fin de Grado, fueron varias las posibilidades de llegar a seleccionar el tema sobre el que debería versar el mismo. La cuestión no obstante, para mí fue relativamente sencilla, mi condición de funcionario de Instituciones Penitenciarias y los cambios habidos en las Relaciones Laborales dentro de los Centros Penitenciarios, me llevaron

a establecer un trabajo de reflexión en torno a lo que es la actual Relación Laboral Especial Penitenciaria. A ello hay que añadir naturalmente, la labor de publicitar en un contexto universitario lo que ha sido un logro de la condición humana en torno al valor de tratamiento y reinserción de lo que es la fuerza productiva (la humana, de la persona). Por ello esta doble motivación sirve de justificación a mi trabajo que consta de dos partes bien diferenciadas, una referida al contexto histórico y otra al acercamiento a la realidad actual.

Serían innumerables las sentencias tanto de nuestro máximo órgano constitucional, Tribunal Constitucional y del propio Tribunal Supremo donde se definen los parámetros de esta relación, pero mi intención no es ahora la de analizar la parte de jurisprudencia que nos afecta, sino más bien mostrar el valor del trabajo en una institución cerrada como es un Centro Penitenciario, y de aquí la novedad que estimo que tiene este trabajo, que pretende hacer ver o ponernos en el punto de partida de una inicial comprensión del fenómeno laboral en prisión.

Desde hace mucho tiempo, antes de la LOGP publicada en 1979, expertos y estudiosos del mundo penitenciario, pensaban que la estructuración del tiempo en prisión contribuía a disminuir de alguna forma el efecto nocivo que el propio internamiento producía al penado. De igual forma pensaban que ayudaba a aumentar la salud mental de forma generalizada de la población reclusa, así como a evitar conflictos y alteraciones regimentales. Por estos motivos y desde épocas lejanas, se han organizado actividades de todo tipo. Primero fueron con carácter aflictivo y expiatorio de la propia pena, pero ya más recientemente lo fueron con otro sentido, como una forma constructiva de ocupar el tiempo tras la puesta en práctica de diversas actividades o de trabajos ocupacionales, logrando así unos objetivos importantes como la ocupación del tiempo, evitando periodos de inactividad que van a resultar del todo contraproducentes y el contribuir con la actividad a la formación y al enriquecimiento personal, objetivos ambos que además de su importancia, se complementan entre si.

Otro motivo suficiente para justificar cualquier actividad en el interior de una prisión, es la diversidad ocupacional, esta garantiza muchos métodos de organización aplicables a cualquier colectivo, desde talleres de cerámica a talleres de confección, pasando por talleres de pintura o de costura, por ejemplo, además de la facilidad operativa para organizarlos de una forma rápida si los comparamos claro está con talleres productivos. Además estos talleres pueden ser sustituidos con facilidad por otros más acordes a las necesidades del momento, debido a su facilidad de clausura y reconversión. Mencionar al respecto el bajo coste para implantarles, motivo por el cual administrativamente se prefiere este tipo de actividad laboral.

Otro importante aspecto que justifica tratar el tema del trabajo en las IIPP, es que sirve como método minimizador de conflictos, estar ocioso es causa más que suficiente para poder cometer un hecho delictivo, prueba de ello son las revueltas que ocurren en los centros penitenciarios, que sin duda la mayoría tienen su origen en la ociosidad de los reclusos.

Bajo mi punto de vista, queda por tanto justificado que, la existencia de actividades ocupacionales así como la presencia de trabajo productivo en el medio penitenciario, es un tema de especial importancia para que este sea constantemente estudiado, analizado, actualizado y apoyado institucionalmente, de tal forma que se establezca como una actividad obligatoria y permanente en el medio, para alcanzar el beneficio tan enorme que con su práctica la Administración Penitenciaria y el Gobierno pretende lograr, sobre todo una vez se alcance la libertad de los reclusos y que estos sean capaces de hacer frente a las situaciones sociolaborales reales a las que se van a tener que enfrentar.

## CAPÍTULO 1

### FINALIDAD DEL TRABAJO PENITENCIARIO EN ESPAÑA.

#### 1.1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

##### 1.1.1.- Trabajo afflictivo y trabajo utilitario.

El trabajo penitenciario constituye una de las cuestiones más sugestivas dentro del campo de la ejecución de las penas privativas de libertad y ha sido objeto de numerosos estudios, siendo tratado y debatido en todos los Congresos Penitenciarios Internacionales. Probablemente, el trabajo sea ese sector de lo penitenciario que, de una forma clara, nos ilustre sobre las cualidades del sistema penitenciario y de la propia filosofía de la pena. El trabajo como sanción penal, la afectación del derecho al trabajo por la propia pena, los intereses económicos del Estado en relación con los trabajos en la obra pública de los penados, la disminución de condena por el trabajo como beneficio y otros instrumentos utilitarios del trabajo de los reclusos, han delimitado en la historia un panorama de confusión en torno al mismo. **Roca Poveda (comunicación personal, diciembre 3, 2012). Jurista de II.PP., Subdirector de Tratamiento en el Centro Penitenciario de Segovia.**

Desde tiempos remotos, el poder público impuso a los penados la obligación de trabajar, pero no solo con el afflictivo propósito de causarles sufrimiento, sino para aprovechar el beneficio económico de su esfuerzo. Nos situamos en la Edad Media y se trata de un trabajo duro, penoso, de naturaleza cruel y afflictiva que ha perdurado durante siglos. **Cuello Calón (1958), reconocido penalista y experto penitenciario, nos ilustra sobre los duros trabajos recogidos en el Código de las 7 Partidas de Alfonso X El Sabio, escritas entre 1256 y 1257.**

A finales del XVI, ya en la Edad Moderna, transformada la cárcel de custodia en prisión como pena y con el único fin utilitario de aprovechar el trabajo de los reos, surge una nueva pena, la de servir en las galeras reales, donde se impulsaban las naves a remo, inhumana explotación usada en muchos países hasta finales siglo XVIII. **“Dada la falta de remeros voluntarios en las galeras, se pensó que los condenados ocuparan su lugar. En consecuencia, a partir de 1530 Carlos V instaure los trabajos forzados, apareciendo en nuestro ordenamiento jurídico la pena de galeras”.** (Hidalgo Martín y Llorente de Pedro, 2013, p. 116)

Otra pena de trabajos forzados de la época fue la de Minas, “la damnatio in metallum”, pena que se ejecutaba “Cavando en los metales del Rey”, pero esta disposición debe estimarse sólo como una simple trascripción de un mandato penal romano que, casi seguro, nunca se aplicó en nuestro País y el trabajo que se realizó en las minas en siglos posteriores no tiene su fundamento legal en las Partidas. El trabajo penal utilizado en España relativo a las minas era condenar a los reos, también llamados “forzados o esclavos”, a trabajos forzados en las minas de azogue de Almadén en Ciudad Real siendo **“a partir de 1646 cuando el Estado acapara esta actividad”.** (Roldán, 1988, p. 58), pena vigente hasta 1800-1801. Una pena más de la época, es la llamada galeras de mujeres,

##### **Aparicio (2011) afirma que:**

**Recibió este nombre por analogía con la pena de galeras de hombres aunque, obviamente se trataba de penas bien diferenciadas. Empezó aplicándose a prostitutas, vagabundas y mendigas y consistía en el internamiento en “Casas de Probación” donde se impartían enseñanzas elementales con el único propósito de recuperarlas para la sociedad. La primera reglamentación de estas Instituciones tuvo lugar en la Casa de Probación de Valladolid, fundada por Sor Magdalena de San Jerónimo y fue secundada por otras casas en Madrid, Granada, Valencia, etc., y sus normas se recogen en la Novísima Recopilación de las Leyes de España de 1805. (Tema II, p.4)**

Por último, citar en esta época la pena denominada Cláusulas de Retención, aplicada desde 1771 hasta mitad del siglo XIX, mediante la cual se podía retener por más tiempo en prisión a los reclusos más peligrosos, esto significaba que desaparecía el ámbito temporal de la pena.

Una vez desaparecida la navegación a remo, se da paso a la navegación a vela y tras el invento de la máquina a vapor, los condenados son encadenados en los arsenales achicando agua de los diques, motivo por el cual en muchos países incluido España, los centros penales más importantes surgen en aquellas localidades donde existían grandes arsenales. A estos trabajos les suceden los trabajos de obras públicas donde los reclusos son también encadenados, empleándoles para la construcción de caminos, canales, puertos etc. (el trabajo de obra pública).

En el siglo XIX surgen las prisiones denominadas industriales, donde el trabajo impuesto a los condenados tiene doble finalidad, la de aprovechar su producto y la de causarles sufrimiento para expiar su delito. Incluso en determinados momentos de la época, el sentido aflictivo y expiatorio prevalece sobre la finalidad utilitaria, como en determinadas formas de trabajo usadas en la primera mitad del siglo XIX, trabajo inútil, estéril, sin provecho, como era el trabajo que se practicaba en Inglaterra, el Molino de Rueda “Tread-meill”.<sup>1</sup>

El trabajo penal no siempre tuvo un sentido utilitario. Es posible que en la prisión canónica, inspirada en un sentido de reforma, fuese utilizado como medio para conseguir la enmienda del culpable. Unos defendían que esta prisión no llevaba implícita la obligación de trabajar, otros pensaban lo contrario, defendiendo que el trabajo era obligatorio donde además de lograr un fin productivo se alcanzase también la enmienda del delito cometido. Podemos citar como referencia al respecto la prisión que entonces se construyó en las laderas de Sinaí por San Juan Clímaco, en la que los religiosos penitentes confeccionaban cestos con las hojas de palmeras.

Con el paso del tiempo se ha ido consiguiendo un auténtico y gran progreso, el sentido moralizador del trabajo ha calado en la actividad penitenciaria, pero queda mucho por recorrer para poder concebir la idea de que el trabajo es fundamentalmente un vehículo de moralización y de readaptación social del penado. Montesinos, director del Penal de Valencia lo pone por primera vez en práctica, y su cronista del momento,

**Boix (1850) afirma diciendo:**

**Una de las máximas del Señor Montesinos es que los talleres industriales en los Centros Penales deben considerarse como medios de enseñanza más que como medios de especulación, ya que el beneficio moral del penado, más que el lucro de sus tareas, es el objeto que la Ley se propone al privar a los delincuentes de libertad. (p. 121)**

**1.1.2.- La naturaleza útil del trabajo penitenciario.**

Desde esta perspectiva y teniendo en cuenta que el trabajo es el medio más eficaz para la rehabilitación social del recluso, el trabajo penal no debe tener sentido aflictivo, sino que deberá tener esa finalidad primordial de reforma y readaptación social. Así se recoge en la regla 71a del Conjunto de las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos, Ginebra 1955, (Reglas Mínimas en adelante) “el trabajo penitenciario no debe tener un carácter aflictivo” y en la recomendación relativa al trabajo penitenciario adoptada en el I Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento Penitenciario, Ginebra 1955 (Congreso de Naciones Unidas en adelante), principio 1º “el trabajo penitenciario no debe ser considerado como una pena adicional, sino como un remedio para facilitar la readaptación de los reclusos”.

Las formas de trabajo aflictivo desaparecen poco a poco de las legislaciones. En España los Códigos posteriores al de 1870 eliminaron las penas de cadena perpetua y temporal que se imponían a los penados, sometiéndoles a trabajos penosos y duros.

Todo recluso que al ser puesto en libertad conozca un oficio que le permita ganarse la vida, tiene más posibilidades de no volver a delinquir, por ello el trabajo debe aspirar a la formación profesional de todo recluso. Al respecto, la regla nº 71d de las Reglas Mínimas se pronunciaba diciendo que “el trabajo debe ser dentro de lo posible, de tal índole, que mantenga o aumente la



capacidad del penado para que pueda ganarse de forma honrada la vida después de su liberación” y en igual sentido las recomendaciones sobre el trabajo penitenciario adoptadas en el Congreso de Naciones Unidas de 1955, principio 1º establece que “el trabajo penitenciario debe prepararles para ejercer un oficio”

Pero existían criminólogos e investigadores como el matrimonio polaco formado por **Gluck, S y Gluck, E. (1930)**, que afirmaban tener pocas esperanzas en la idea de que dominar un oficio sirviese como medio de prevención de delitos futuros. Su postura de desaliento se confirma en su conocido estudio sobre la carrera criminal de 500 internos liberados del reformatorio de Massachusetts, ya que escasamente dos terceras partes de los liberados continuaron trabajando en los oficios aprendidos en los centros penales.

Estas escasas y pesimistas ideas, se compensan por la mayoritaria opinión de los que consideran que el trabajo es una actividad eficaz y preventiva de la delincuencia. Incluso de los que esperan poco de la prisión como medio de rehabilitación social, tienen confianza en el resultado benéfico del trabajo, reconociendo que el oficio aprendido en un centro penal puede “sanar” a muchos penados de su criminalidad.

Otro importante aspecto a tener en cuenta en la finalidad del trabajo penitenciario, es el mantenimiento de la disciplina. Por eficiente que resulte en algunas ocasiones la actuación de un funcionario penitenciario sobre los reos, aplicando su influencia religiosa o educativa para producir un efecto positivo en ellos, no se consigue nunca un resultado en masa, ni siquiera numeroso y, un resultado mayoritario es lo que se intenta conseguir en el régimen penitenciario.

Estar ocioso es una causa importante para la comisión del delito, prueba de ello es que muchos motines y revueltas ocurridos en los penales, tienen su causa en la ociosidad de los condenados. Los mismos trabajadores penitenciarios temen a esa ociosidad, reconocen que cuando no se ofrece trabajo a los reclusos se encuentran en un estado de latente peligro, esperando en cualquier momento que surja la agitación debido a la ociosidad existente en prisión. De esto se desprende que el trabajo evita y contrarresta la influencia negativa de la vida monótona en los penales, rebajando el sufrimiento que causa la reclusión, además de producir un estado óptimo de salud física y mental.

Pero estas no son la únicas funciones del trabajo penitenciario, aunque sí las más importantes. Aun cuando el fin reformador y educativo deben prevalecer en la organización penitenciaria, no podemos olvidar otros aspectos como el utilitario, ya que éste puede contribuir a reducir los elevados gastos que origina mantener un penal, así como para aliviar en parte el esfuerzo económico que realizan los contribuyentes, pudiendo servir como una fuente de ingresos para el Estado. Así ocurre en EE.UU o en Italia donde se descuenta del producto del trabajo de los reclusos una cantidad para paliar los gastos que originen, si estos no se abonan de otra forma.

Por otra parte, con la remuneración obtenida, el recluso trabajador contribuye o puede contribuir aunque sea en modesta proporción a sufragar las necesidades familiares, así como al pago de las responsabilidades derivadas de la comisión del delito cometido, aunque en la realidad estas finalidades sean y mantengan un carácter auténticamente secundario.

### **1.1.3.- El derecho del Estado a imponer trabajo penal al recluso. El estado de la cuestión.**

El derecho del Estado a imponer el trabajo penal al recluso, se admitía sin dudarle en tiempos pasados y aún en épocas más modernas pocos autores lo ponían en duda. Unos negaban el derecho del Estado a imponer el deber de trabajar, considerando que aprovecharles en beneficio propio, era volver a los tiempos más duros, consagrando la servidumbre y degradando la condición humana del recluso. Frente a estas ideas, otros decían que si se admite que la sociedad tenga la facultad de recluir a un individuo que ha delinquido, es necesario que tenga el medio para corregirlo, si es posible, o por lo menos de no hacerle peor de lo que es y, el hábito al trabajo es lo más adecuado para infundirle buenos sentimientos.

Desde tiempos remotos, el Estado imponía a los condenados el trabajo como obligación y en nuestros días, el trabajo penal, es en principio obligatorio para todos los reclusos. El trabajo

según el pensamiento popular, acepta estas ideas y además cree que los reclusos deben trabajar y que lo deben hacer de una forma dura para enmendar el delito que han cometido.

Expertos en derecho penal han defendido la obligatoriedad del trabajo penal y si el Estado tiene la facultad para determinar el tipo de pena y el contenido de la misma, también tiene el derecho de hacer trabajar al recluso y utilizar su esfuerzo. Pero las nuevas corrientes penológicas persiguen rumbos distintos, el deber de trabajar como elemento aflictivo de la pena, solo puede ser admitido dentro de un concepto penal únicamente expiatorio y retributivo, sin olvidar que ejecutar la pena privativa de libertad ha de consistir cuando sea posible o necesario, en un tratamiento encaminado a la rehabilitación social del penado. Por tanto, la obligatoriedad del trabajo no ha de entenderse como un elemento de aflicción penal, sino como un factor importante de reeducación y de reforma del recluso. La imposición coactiva del trabajo penal, ha tenido en su evolución diversos sentidos: como sufrimiento para agravar el dolor causado al recluso por estar preso, como uso económico de su esfuerzo y como reforma del penado y su readaptación a la vida en sociedad.

La obligación de trabajar para los penados, está recogido en leyes, reglamentos y en numerosos Códigos Penales Europeos. También se acogió en las Reglas Mínimas, donde la regla 71b, dice: “todos los presos condenados están sometidos a trabajar teniendo en cuenta su aptitud física y mental determinadas por el médico”. En España el Reglamento del Trabajo Penitenciario, 1946, Decreto 8 de febrero, dispone “será obligatorio para los penados de ambos sexos”, artículo 1º.

#### **Cuello (1958) nos cultiva exponiendo:**

**Actualmente con la declaración del deber de trabajar que el penado tiene y como contrapartida de ésta, se declara su derecho a trabajar. Se reconoce que el penado tiene el deber y derecho al trabajo. El trabajo es inherente a la personalidad humana y el recluso tiene el derecho de intentar que su fuerza y su capacidad de trabajo no sufra daño por el hecho de estar recluido. Tiene el derecho a conservar de forma plena sus aptitudes y sus conocimientos profesionales, que solo puede conservar trabajando. Si el Estado por tanto intentase privar al condenado de este derecho, estaría extralimitándose en la ejecución penal, cometiendo una grave injusticia. Tienen el mismo derecho los reclusos trabajadores que los trabajadores libres, ya que el trabajo es un derecho humano y los penados son hombres como los trabajadores en libertad. (p.418)**

Este derecho, reconocido legalmente, establece que todos los detenidos deben tener el derecho de trabajar, entendiéndose por detenido una expresión que comprende además de los condenados a los presos preventivos, pero esta afirmación generó dudas, ya que unos la encuentran exagerada viendo en ella una posible fuente de hechos contrarios a la disciplina penitenciaria, y otros dicen que la declaración de tal derecho debía entenderse en el sentido de que si se declara que los penados tienen el deber de trabajar, las autoridades del estado tienen el deber de suministrar trabajo. Pero ni las Reglas Mínimas, ni las recomendaciones realizadas sobre el trabajo penitenciario, han reiterado el reconocimiento de este derecho.

Nuestra Ley Orgánica General Penitenciaria (LOGP. en adelante) establece en su art. 26 “el trabajo es un derecho y un deber, siendo parte fundamental del tratamiento”. Este deber ha de entenderse impuesto en las circunstancias que la propia Ley a continuación detalla como condiciones del trabajo en sus siete apartados.

## **1.2.- EL TRABAJO PRODUCTIVO.**

### **1.2.1.- Concepto, definición y objetivo.**

Hablar de trabajo productivo, de su concepto, definición y objetivos, significa partir de la idea de que el trabajo se considera como un elemento necesario y esencial para poder lograr la rehabilitación y reinserción socio-laboral del recluso.

El trabajo penitenciario productivo, se **concibe** como toda actividad laboral que realizan los sometidos a penas y medidas privativas de libertad, de forma remunerada y dentro del marco de una organización de trabajo que lleva a cabo y dirige la administración de un Centro Penitenciario, con el propósito de lograr la reinserción laboral del recluso que la desarrolla.

Por **definición**, se trata de un trabajo de tipo productivo cuyo fin es la elaboración de bienes y servicios, ya sea de forma manual o industrializada, llevados a cabo en el interior de los Centros Penitenciarios y que posteriormente serán suministrados al exterior para su comercialización, o bien serán usados y consumidos en el propio centro donde se elaboran, pero en cualquiera de sus opciones contará con un valor económico determinado.

Por tanto el **objetivo** del trabajo productivo es muy claro: la inserción laboral a través del trabajo que se desarrolla en los talleres penitenciarios y se concibe como una forma de transmitir y proporcionar al condenado ciertas aptitudes, destrezas y hábitos laborales para poder ejercer un trabajo remunerado cuando sean libres.

**Iniciativa Comunitaria Equal. (2010), cree firmemente que el trabajo productivo en prisión es la principal herramienta para dotar a los internos de todas estas características, necesarias para generar en ellos lo que en definitiva con el se pretende.**

Todo ello, complementado con Formación Profesional para la Inserción Laboral que se imparte en los Centros Penitenciarios o en el exterior de ellos, que en este segundo caso esta dirigido a la población penitenciaria en régimen de semilibertad o en libertad condicional. Así se refuerza su posición en el mercado laboral, acostumbrándoles a que desempeñen un trabajo de forma habitual que les permita competir en condiciones de igualdad con el resto de ciudadanos.

Existe también dentro del trabajo penitenciario, actividades denominadas auxiliares. Se trata de realizar las tareas necesarias e imprescindibles para el correcto funcionamiento diario del Centro Penitenciario, por ejemplo el trabajo en cocina, economato, lavandería o simplemente realizar pequeñas obras como por ejemplo de tipo eléctrico o de albañilería.

El Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias (Organismo en adelante), regulado por Real Decreto 326/1995, de 3 de marzo, es el ente que tiene encomendado entre otras funciones la organización del trabajo productivo y la realización de actividades comerciales, industriales y análogas.<sup>2</sup>

El trabajo productivo, es una actividad que tiene que autofinanciarse porque no se subvenciona a través de los Presupuestos Generales del Estado, ello supone que la función de preparación para la inserción laboral que se realiza a través de la misma se desarrolle de tal modo que se asegure la viabilidad económica de la misma, realizada en un régimen de competencia y con unos criterios empresariales y que sea realizada en espacios lo más parecidos posibles al entorno laboral del exterior, para que los internos de alguna forma se familiaricen con las características de un sector productivo, así la labor que se realiza en los talleres de los Centros Penitenciarios constituirá un elemento válido para la futura inserción laboral.

**Iniciativa Comunitaria Equal. (2010), se pronuncia en igual sentido afirmando que el trabajo productivo en prisión debe facilitar un acercamiento al de la sociedad libre, para adquirir hábitos de normalización y de responsabilidad.**

### **1.2.2.- Formas de gestión de los talleres productivos.**

El trabajo productivo en los talleres penitenciaros podrá organizarse directamente por la Administración Penitenciaria correspondiente o encomendar su gestión a personas físicas o jurídicas del exterior. El modo de gestión de los talleres es triple.

**A-Gestión por la Administración Penitenciaria:** Actualmente no se lleva a cabo debido a la complejidad legal para ponerla en práctica. Se trata de una forma de gestión un tanto especial, además de llevar implícito un riesgo importante ya que este sistema ha de vender en el mercado los productos que elabora.

**B-Gestión con empresas del exterior:** En esta segunda forma de gestión, las empresas desarrollan su propia actividad productiva.

**De León (2011) explica:**

Se trata de un sistema que se lleva a cabo a través de convenios marco de colaboración con organizaciones empresariales, con el objetivo de que éstas colaboren en la difusión de las posibilidades de realización de actividades productivas en los talleres de los Centros Penitenciarios y, en su caso, en la canalización de las iniciativas de empresas interesadas en su gestión, al que se adhieren mediante Protocolos de Adhesión donde se fijan las condiciones concretas con las empresas interesadas. (p. 124)

Estos empresarios usan los talleres, sus instalaciones y servicios, así como la mano de obra (los reclusos), fabricando sus productos que comercializan por su cuenta y riesgo. No obstante, el Organismo, podrá adoptar las medidas oportunas de vigilancia y control para certificar que el trabajador cumpla con sus obligaciones y deberes laborales, teniendo en cuenta, en su caso el programa individualizado de tratamiento, guardando en su adopción y aplicación, la consideración debida a la dignidad del recluso. En este sentido corresponde:

**-Al Organismo:** aportar a los clientes los locales destinados a talleres en los Centros Penitenciarios, utilizar sistemas de métodos y tiempos necesarios para determinar el coste de producción de los productos a fabricar o manipular con cada cliente, controlar la entrada y salida de materias primas y productos acabados (realizado por personal del Centro, sin perjuicio del control que pueda ejercer el cliente), determinará el nº de internos para realizar la actividad en función de la demanda del cliente, controlará que los talleres cuenten con las instalaciones básicas de energía eléctrica, suministro de agua y aire y supervisará los equipos y maquinaria aportada por el cliente así como el plan de prevención de riesgos laborales que realicen los clientes.

**-Al cliente:** aportar maquinaria, útiles y herramientas necesarias para la producción a realizar, cumpliendo, claro está, con las normas de homologación vigente en cada momento, aportar las materias primas para la fabricación o manipulación, retirar los residuos, realizar el mantenimiento conservación y reparación de los equipos y de la maquinaria, elaborar los planes específicos de prevención de riesgos laborales, supervisar la organización técnica y la calidad de la producción, constituir un aval bancario sin vencimiento a favor del Organismo, que será de importe doble al de la facturación mensual prevista y en cuanto al pago será de 30 días desde la fecha de emisión de la factura. Martín Segovia (comunicación personal, diciembre 21, 2012). Funcionario de II.PP. Gestor Económico Administrativo del Organismo en el C. Penitenciario de Segovia.

**C-Gestión realizada por el Organismo:** Se trata de gestionar los servicios de cocina, panadería, economato, mantenimiento y actividades auxiliares como lavandería, jardinería, auxiliar, subalterno y limpieza, bajo la fórmula de talleres productivos. Así se recoge en el Reglamento Penitenciario, art. 300 (R.P. en adelante). Mediante esta gestión, los internos son objeto de una relación laboral en los servicios citados, tras un periodo de formación previa.

En el caso de la cocina, el aprovisionamiento de las materias primas se realiza por el Organismo a través de concurso público centralizado, el cual cuenta con una elevada concurrencia que permite mejorar la calidad y el precio.

**Secretaría General de Instituciones Penitenciarias (2010), señala que:**

El hecho de que en los talleres de los Centros Penitenciarios se realicen procesos productivos de importantes empresas del sector industrial español, demuestra que este trabajo es “útil y suficiente” tal y como requiere la regla 26.2 de las Nuevas Reglas Penitenciarias Europeas. Además de los procesos productivos tradicionales, se llevan a cabo nuevas líneas industriales en sectores de gran futuro en el mercado laboral exterior, como las relacionadas con el Medio Ambiente: reciclado de residuos, aprovechamiento energético, energías renovables, reciclado de productos electrónicos, etc. (p. 37)

### 1.2.3.-Talleres de Producción Propia. Evolución de ocupación entre 2008-2011 y encomiendas.

Como venimos diciendo, el trabajo en los talleres facilita la reinserción social de los internos, otorgándoles hábitos y destrezas laborales para competir en igualdad en el mundo exterior, una vez sean libres. Todo ello complementado con la Formación para la Inserción Laboral que en los Centros Penitenciarios se imparte, y que se realiza usando criterios empresariales con escenas similares al entorno laboral libre, para familiarizarse con la realidad del sector productivo y sus condiciones tecnológicas, de organización o laborales. Así la labor desarrollada en los talleres constituye un elemento válido para la futura inserción/reinserción laboral.

La Administración, actualmente mantiene los mismos objetivos fijados en años anteriores, como la tendencia al modelo de que un Centro Penitenciario sea autosuficiente en cuanto a los servicios básicos y que la gestión se lleve a cabo por el Organismo. También potencia los talleres productivos y los gestiona de tal forma que sirva para consolidar y aumentar el número de acuerdos con empresas exteriores, siempre y cuando la actualidad económica lo permita.

Los trabajos productivos que se desarrollan en los Centros Penitenciarios, se agrupan por especialidades, debiendo hacer especial referencia a la agropecuaria, artes gráficas, carpintería metálica, carpintería de madera, manipulados eléctricos, confección industrial, artesanía, cerámica y servicios penitenciarios auxiliares como cocina, panadería, economato, lavandería, mantenimiento y actividades auxiliares.

#### -Evolución de ocupación entre 2008-2011.

**-Confección Industrial.** Actividad que se lleva a cabo en los Centros Penitenciarios de Córdoba, Jaén, El Dueso (Santander), Madrid I, Madrid V, Topas (Salamanca), Puerto III (Cádiz), Burgos y Segovia y es en este último donde se confeccionan los uniformes para el funcionariado de la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias. Evolución:

Confección Industrial	2008	2009	2010	2011	2008/11
Número de trabajadores	<b>95</b>	<b>129</b>	<b>133</b>	<b>175</b>	<b>+84 %</b>

**-Carpintería Metálica.** Esta especialidad se lleva a cabo en los Centros Penitenciarios de Almería, Bonxe (Lugo), Cáceres, El Dueso (Santander), Jaén, Monterroso (Lugo), Ocaña I (Toledo), Ocaña II (Toledo), Sevilla y Valladolid, todos ellos dedicados, principalmente, a la fabricación de equipamiento de mobiliario interior, urbano y deportivo, así como otros trabajos diversos encargados por los clientes. Evolución:

Carpintería Metálica	2008	2009	2010	2011	2008/11
Número de trabajadores	<b>84</b>	<b>100</b>	<b>109</b>	<b>74</b>	<b>-12 %</b>

**-Artes Gráficas.** Esta actividad se lleva a cabo en el Centro Penitenciario de Madrid II (Alcalá de Henares), con labores de impresión y el Centro Penitenciario Madrid III (Valdemoro), que se dedica principalmente a la edición de publicaciones y todo tipo de trabajos de papelería, contando con una sección especializada en diseño gráfico. Evolución:

Artes Gráficas	2008	2009	2010	2011	2008/11
Número de trabajadores	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>23</b>	<b>-18 %</b>

**-Carpintería de Madera.** Se lleva a cabo en los Centros Penitenciarios de Albolote (Granada), Almería, Bonxe (Lugo), Cáceres, El Dueso (Santona), Ocaña I (Toledo) y Sevilla. Su dedicación principal es la fabricación de equipamiento de mobiliario interior y mobiliario deportivo. La evolución fue la siguiente: Evolución:

Carpintería de Madera	2008	2009	2010	2011	2008/11
Número de trabajadores	<b>26</b>	<b>29</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>-19 %</b>

**-Manipulados.** Esta especialidad de Manipulados (Lotes Higiénicos), se desarrolla en el Centro Penitenciario de Ocaña I (Toledo), encargándose de manipular y enviar los lotes de aseo personal e higiene utilizados por los internos a los Centros Penitenciarios de la península y de Baleares. Evolución:

Manipulados	2008	2009	2010	2011	2008/11
Número de trabajadores	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>+ 5 %</b>

**-Electricidad y Electrónica.** Opera un taller en el Centro Penitenciario de Ocaña I (Toledo). Su función es el montaje y reparación de equipos informáticos, como pueden ser los Terminales de Puntos de Venta destinados a los Talleres de Economato. Evolución:

Electricidad /Electrónica	2008	2009	2010	2011	2008/11
Número de trabajadores	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0 %</b>

**-Agropecuaria.** Los talleres productivos de esta especialidad se encuentran ubicados en los Centros Penitenciarios de Burgos, Jaén, Málaga y Sevilla. Todos ellos, se dedican a la producción hortofrutícola para auto-consumo en la cocina. Evolución:

Agropecuaria	2008	2009	2010	2011	2008/11
Número de trabajadores	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>- 48 %</b>

**-Artesanía.** Taller dedicado, a la producción de artículos de regalo. Está ubicado en el Centro de Ocaña I (Toledo), donde se fabrican una gran variedad de artículos. Evolución:

Artesanía	2008	2009	2010	2011	2008/11
Número de trabajadores	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>- 50 %</b>

**-Inyección de plástico.** Este taller fabrica cubiertos y sillas, tanto para clientes externos como para autoconsumo de la propia Institución Penitenciaria. Está ubicado en el Centro Penitenciario de Burgos. Evolución:

Inyección de plástico	2008	2009	2010	2011	2008/11
Número de trabajadores	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>- 300 %</b>

**Fuente: Secretaría General de Instituciones Penitenciarias (2012).**

#### **-Encomiendas.**

En los últimos años, las encomiendas de gestión, reguladas en el artículo 15 de la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJAP-PAC en adelante) y en el artículo 24 del R.D.Legislativo. 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (LCSP en adelante), han permitido al Organismo, acordar con la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias (S.G.II.PP. en adelante), suministrar bienes y prestar servicios relacionados con las actividades que llevan a cabo en los Centros Penitenciarios los internos. Para ello se ha modificado el estatuto del Organismo, adaptándolo a la LCSP transformándolo en un medio propio y en servicio técnico de toda la Administración General del Estado, suponiendo esto extender la actividad a otros órganos administrativos. Como consecuencia hay mayor volumen de facturación de los talleres de producción propia. Las actividades que mayor aumento han

obtenido son las de Confección Industrial, Artes Gráficas y Carpintería (Metálica/Madera). Todo esto, ha supuesto una doble finalidad: rentabilizar los servicios y crear puestos de trabajo para los reclusos, con sus derechos laborales básicos, incluidos los beneficios de la S. Social.

Entre las encomiendas principales cabe destacar: Confección Industrial (ropa de cama, de aseo, colchones, almohadones, petates y uniformes de funcionarios, personal laboral y sanitario), Artes Gráficas (material impreso normalizado y carpetas de historias clínicas) y Equipamientos de Madera y Metálica (mobiliario interior y deportivo para Centros Penitenciarios).

### **1.3.-LA REDENCIÓN DE PENAS POR EL TRABAJO.**

La redención de penas por el trabajo es un instituto penal consistente en la reducción del tiempo de condena, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la Ley y, al igual que el licenciamiento definitivo, indultos, amnistías y la conmutación de la pena por otra más corta, son todas formas de liberación para los reclusos.

El licenciamiento definitivo, una de las formas más antiguas de liberación, aún existente en un gran número de países como única forma de libertad (países que no contemplan la aplicación de la libertad condicional u otros medios de reducción de pena), consistente en que el penado permanece recluido en prisión hasta la expiración del plazo íntegro de su condena. Los indultos, amnistías y conmutación de penas, son formas de poner fin a la ejecución de las penas privativas de libertad, pero sin llegar a expirar el plazo íntegro de la condena impuesta. En nuestro país la amnistía está prohibida.

La redención de penas por el trabajo, fue creada para las condenas de rebelión militar por Decreto de 28 de mayo de 1937, extendiéndose posteriormente a las condenas por delitos comunes y acogida en el artículo 100 del Código Penal de 1973 y establece que “podrán redimir pena por el trabajo todos los reclusos sentenciados a penas de más de dos años de privación de libertad, tan pronto como sea firme la sentencia que les condenó”. A los penados que obtengan este beneficio, les será de abono un día de condena por cada dos de trabajo, siéndole de aplicación los beneficios de la libertad condicional, cuando por el tiempo redimido, reúnan los requisitos legales establecidos para su concesión.

En España hacia finales de los años treinta, se diseñó un entramado complejo de destinos que desempeñaban los reclusos y que servirán para que desarrollen un trabajo tanto en talleres penitenciarios como en destinos propios del interior de una prisión.

#### **Lafuente (2002) considera que:**

**Los destinos eran aquellos trabajos que los presos condenados a penas menores podían realizar en la propia cárcel: cocina, limpieza, oficinas, economato, barbería...También aquellos trabajos, mas especializados, médicos, practicantes, enfermeros, maestros, que desempeñaban los reclusos en la cárcel. Los presos que trabajaban en estos destinos tenían derecho a reducir sus condenas hasta un 50 por ciento. (p. 58 y 59)**

Con la entrada en vigor del Código Penal de 1995, toda regulación legal sobre redención quedó derogada. Por tanto al desaparecer en este nuevo Código la figura de la redención, todas las personas que sean juzgadas con arreglo a la actual legislación penal no tendrán derecho a redimir. No obstante, todas las personas que hayan sido condenadas por el Código anterior (Código Penal de 1973) podrán acogerse al derecho a obtener el beneficio de la redención, debiendo reunir los siguientes requisitos:

**1-** Que estén cumpliendo una pena de privación de libertad por razón del delito, (reclusión, prisión o arresto mayor) del ya mencionado artículo 100 del Código Penal de 1973. El art. 67 del Reglamento de los Servicios de Prisiones de 1956 aprobado por Decreto de 2 de febrero (R.P. de 1956 en adelante), consideraba también incluidas las penas que resulten reducidas como consecuencia de la concesión de un indulto. Según la Orden Ministerial de 6 de febrero de 1956 la redención afecta en la misma proporción a las penas accesorias.

2- Que estén realizando una actividad laboral. Pero no todos los reclusos pueden lograrlo, ya que existe una serie de excepciones:

- a- Los que ya hubiesen disfrutado de él extinguiendo condenas anteriores.
- b- Los que intenten quebrantar condena intentando evadirse, logrando o no su propósito.
- c- Los que no demostrasen buena conducta durante la reclusión.
- d- Los delincuentes en quienes concurriese peligrosidad social, a juicio del tribunal y consignado expresamente en la sentencia.

Sobre los trabajos con los que se puede redimir, el art. 68 del R.P. de 1956, establece: "el trabajo de los penados podrá ser retribuido o gratuito, intelectual o manual dentro de los Centros Penitenciarios o fuera de ellos pero en todo caso serán de naturaleza útil". Al no poder ni tener capacidad la Administración Penitenciaria para poder ofrecer a todos los reclusos un trabajo útil, ha optado por ello considerar trabajo a efectos de redención las actividades no laborales y no productivas, como las de tipo cultural e intelectual, incluso el desempeño de destinos de carácter auxiliar o eventual, al igual que las actividades que contribuyen al buen orden, limpieza e higiene del Centro Penitenciario. En cuanto al tipo de redención, existen dos tipos:

**-Redención ordinaria:** Se otorga por razón de trabajo. El art. 100 del Código Penal del 73 establece un día de redención por cada dos de trabajo. Se regula también en el R.P. del 56 en sus arts. 65, 66 y 67, por lo que una condena de 365 días puede obtener una redención de 182.

Al no poder otorgar destino a todos los reclusos, la redención ordinaria se concede a todos los presos, es lo que vulgarmente se conoce como "redención de patio", propuesta por la Junta de Régimen del Centro Penitenciario al Juez de Vigilancia Penitenciaria para su aprobación.

**-Redención extraordinaria:** El art. 71.3 del R.P. de 1956, considera redenciones extraordinarias compatibles con la regulada en el Código Penal de 1973 a las que se otorguen de manera discrecional, por razones de circunstancias especiales de laboriosidad, disciplina y rendimiento en el trabajo, que a propuesta de la Junta de Régimen puede concederse a los reclusos, elevando la propuesta al Juzgado de Vigilancia Penitenciaria para su aprobación. Podemos citar como ejemplo, actos de solidaridad de los internos, como donaciones de sangre, de voluntariedad para una limpieza extraordinaria en la cocina del Centro Penitenciario o en circunstancias especiales o sobrevenidas de forma inesperada.

## **1.4.- TRABAJO Y TRATAMIENTO PENITENCIARIO.**

### **1.4.1.- El trabajo en la Ley Orgánica General Penitenciaria. Condiciones, Modalidades, Limitaciones legales y Organización/planificación.**

**Erradicados los trabajos forzados en la Constitución Española (CE en adelante) de acuerdo con lo dispuesto en su art. 25.2, sin temor a equivocarnos podemos afirmar que, desde un punto de vista jurídico, la LOGP. significa un antes y un después en la concepción del trabajo de los reclusos en los C.Penitenciarios. Roca Poveda (comunicación personal febrero 1, 2013). Jurista de II.PP., Subdirector de Tratamiento en el Centro Penitenciario de Segovia.**

Tomando como base lo dispuesto en las Reglas Mínimas, dispone el art. 26, de la Ley: "el trabajo será considerado como un deber del interno, siendo un elemento fundamental del tratamiento", y sus **condiciones** serán:

- a- No tendrá carácter aflictivo ni de medida de corrección.
- b- No atentará a la dignidad del interno.
- c- Tendrá carácter formativo, creador o conservador de hábitos laborales, productivo o terapéutico, con el fin de preparar a los internos en las condiciones normales del trabajo libre.



**d-**Se organizará y planificará atendiendo a las aptitudes y cualificación profesional, de manera que satisfaga las aspiraciones laborales de los reclusos, en cuanto sean compatibles con la organización y seguridad del Centro Penitenciario.

**e-**Será facilitado por la Administración.

**f-**Gozará de la protección dispensada por la legislación vigente en materia de S. Social

**g-**No se supeditarán al logro de intereses económicos por la Administración.

El trabajo que realicen los internos, estará comprendido en alguna de las siguientes **modalidades** que recoge el art. 27 de la LOGP:

**a-**Formación Profesional, a la que la Administración dará carácter preferente.

**b-**Las dedicadas al estudio o formación académica, como realización de cursos de alfabetización, consolidación de conocimientos, español para extranjeros o la E.S.O. entre otros.

**c-**Las de producción en régimen laboral o mediante fórmulas cooperativas o similares de acuerdo con la legislación vigente.

**d-**Las ocupacionales que formen parte de un tratamiento, como los programas que se imparten atendiendo al delito cometido, entre otros: deshabitación de sustancias tóxicas, de agresores sexuales o de violencia de género.

**e-**Las prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento.

**f-**Las artesanales, intelectuales y artísticas.

También establece el punto dos del mismo artículo que, “todo trabajo productivo que realicen los internos será remunerado y se desarrollará en las condiciones de seguridad e higiene establecidas en la legislación vigente”.

Frente al deber y a la obligación de trabajar de todos los internos, existe una serie de **limitaciones legales**, quedando exceptuados de esta obligación, sin perjuicio de poder disfrutar en su caso de los beneficios penitenciarios:

**a-**Los internos con tratamiento médico por accidente o enfermedad, hasta su alta.

**b-**Los que padezcan incapacidad permanente para toda clase de trabajo.

**c-**Los mayores de sesenta y cinco años.

**d-**Los que perciban prestaciones por jubilación.

**e-**Las mujeres embarazadas durante dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables a dieciocho cuando se trate de parto múltiple. Este periodo se distribuirá a opción de la interesada siempre y cuando seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

**f-**Los que no puedan trabajar por razón de fuerza mayor.

El control y dirección de las actividades desarrolladas en régimen laboral dentro de las prisiones corresponde a la Administración Penitenciaria, quién potenciará la participación de los internos en la organización y planificación del trabajo. Igualmente la Administración es responsable de la **organización y planificación** del trabajo productivo en los siguientes términos:

**a-**Proporcionará trabajo a los internos garantizando el descanso semanal.

**b-**La jornada laboral diaria no excederá de la máxima legal, teniendo en cuenta que los horarios permitan disponer del tiempo suficiente para aplicar los medios de tratamiento.

**c-**Se velará porque la retribución sea adecuada al rendimiento, categoría profesional y actividad que desempeñen.

**d-**Se cuidará que los internos contribuyan al sostenimiento de sus cargas familiares

y a que cumplan con el resto de sus obligaciones, disponiendo éstos de la cantidad sobrante en las condiciones establecidas reglamentariamente.

En cuanto a la retribución del trabajo de los internos, expresar que sólo será embargable en las condiciones y con los requisitos establecidos para el salario del trabajador libre.

#### **1.4.2.- Condiciones que debe reunir el trabajo penitenciario.**

**a-**Que sea útil. El trabajo sin ninguna finalidad es un propósito claro de querer causar una aflicción al recluso, solo el trabajo fructífero puede ser atractivo para el condenado, así como un factor de moralización y de readaptación social. El trabajo para que sea útil y alcance la finalidad de formación profesional, debe parecerse al que se practica en la vida en libertad, que exige el uso de máquinas y el trabajo en grupos de talleres.

**b-**Ha de servir en la medida de lo posible como un vehículo de formación profesional para el recluso, de tal forma que, a la puesta en libertad de éste le sirva para satisfacer sus necesidades y las de su familia. Para ello deben de ser ocupados en trabajos que en libertad puedan desempeñar de una manera fácil, aspecto que en la medida de lo posible tendrá en cuenta la Administración Penitenciaria.

**c--**Se adaptará a las aptitudes de los reclusos, cuando sea posible, ya que a mayor posibilidad de adaptación mayor será la eficacia como medio de reincorporación socio-laboral.

**d-**Ha de ser un trabajo sano, practicado con unas condiciones higiénicas y sanitarias que eviten la aparición de enfermedades en la vida de los trabajadores. De igual forma se evitará, implantando los medios necesarios, que se produzcan accidentes laborales.

**e-**No podrá ser contrario a la dignidad humana, la dirección y la organización del trabajo penitenciario deben estar de acuerdo con los principios de la dignidad humana.

**f-**Será semejante, siempre que sea posible, a la organización del trabajo que se realiza en libertad, de tal modo que un recluso en libertad se adapte de forma cómoda y fácil a las condiciones laborales del exterior. Esta condición se exigió en las recomendaciones relativas al trabajo penitenciario adoptadas en el Congreso de Naciones Unidas en 1955, recomendación 3ª así como en las Reglas Mínimas de 1955, regla 72.

#### **1.4.3.- El tratamiento en la Ley Orgánica General Penitenciaria. Importancia, concepto y objetivo.**

El tratamiento penitenciario, debido a su **importancia**, es un tema que ha sido, es y será muy tratado por diversos autores, otorgando visiones muy personales sobre la importancia del mismo. El prestigioso letrado y profesor,

**Bueno (2006) nos comenta:**

Consultados los Códigos Penales españoles, liberales, conservadores o autoritarios, desde el de Fernando VII (1822) hasta los promulgados durante el franquismo (1944, 1963, 1973), no encuentro en ellos la voz “tratamiento”. En cambio, sí aparece la misma en la Ley de Enjuiciamiento Criminal....pero este dato carece de interés para nosotros, porque aquí el tratamiento equivale a su sentido más primitivo, es decir, al trato, o manera de comportarse en general con las personas o cosas de nuestro alrededor....Hasta la segunda mitad del siglo XX, tampoco nuestros textos penitenciarios extensos, desde la Ordenanza General de Presidios de 1834 hasta la segunda mitad del siglo XX, contienen la palabra “tratamiento”, creada a mi entender para hacer frente a una nueva realidad que se presentó posteriormente.... pero el Reglamento de los Servicios de Prisiones de 1956, de 2 de febrero de 1956 (que tiene la peculiaridad de que, aun elaborado durante el franquismo, se acomoda, aunque sea parcialmente, a lo previsto en las Reglas Mínimas de 1955) utiliza ya tan revolucionario término en el artículo 49. (p.14)

Otro autor, el sociólogo y jurista criminólogo,

**Alarcón (1978) lo considera:**

**Como una ayuda basada en la Ciencia, voluntariamente aceptada por el interno para que, en el futuro pueda elegir o conducirse con mayor libertad, es decir para que pueda superar una serie de condicionamientos individuales o sociales, de cierta entidad, que hayan podido provocar o facilitar su delincuencia. (p. 21)**

El art. 59 de la LOGP, establece el **concepto** en su apartado uno: “El tratamiento penitenciario consiste en el conjunto de actividades directamente dirigidas a la consecución de la reeducación y reinserción social de los penados” y, en su apartado dos fija el **objetivo** que es “pretender hacer del interno una persona con la intención y capacidad de vivir respetando la Ley Penal, así como de subvenir a sus necesidades. A tal fin se procurará en la medida de lo posible, desarrollar en ellos actitudes de respeto a sí mismos y de responsabilidad individual y social con respecto a su familia, al prójimo y a la sociedad en general”.

Al respecto de lo expuesto podemos decir, que en el modelo penitenciario español, regular el tratamiento y coincidiendo con el pensamiento de **García Valdés (1979)**, **no solo representa de forma sistemática uno de los mayores logros del sistema penitenciario español, sino que además se potencian los fines primarios de la pena privativa de libertad, claro está si se ofrecen de forma correcta y estructurada los medios que permitirán conseguir los mismos.**

Los servicios encargados del tratamiento, utilizarán en la medida de lo posible los métodos y medios necesarios, respetando siempre los derechos constitucionales no afectados por la condena que puedan facilitar la obtención de las finalidades que se pretenden, como conocer las peculiaridades de personalidad del interno. De igual forma se fomentará que los internos participen en la planificación y ejecución de su tratamiento con el fin de que en un futuro sean capaces de llevar una vida sin delitos.

#### **1.4.4.- Principios que inspiran el tratamiento.**

El art. 62 del la LOGP, establece los siguientes:

**a-**Estará basado en el estudio científico de la constitución, temperamento, carácter, aptitudes y actitudes del sujeto a tratar, así como de su sistema dinámico-motivacional y del aspecto evolutivo de su personalidad, conducente a un enjuiciamiento global de la misma, que se recogerá en el protocolo del interno.

**b-**Guardará relación directa con un diagnóstico de personalidad criminal y con un juicio pronóstico inicial, emitidos tomando como base una consideración ponderada del enjuiciamiento global al que se refiere el apartado anterior, así como el resumen de su actividad delictiva y de todos los datos ambientales ya sean, individuales, familiares o sociales del sujeto.

**c-**Será individualizado, consistiendo en la utilización de métodos médico-biológicos, psiquiátricos, psicológicos, pedagógicos y sociales en relación a la personalidad del interno.

**d-**En general será complejo, exigiendo la integración de varios de los métodos citados en una dirección de conjunto y en el marco del régimen adecuado.

**e-**Será programado, fijándose el plan general que deberá seguirse en su ejecución, la intensidad mayor o menor en la aplicación de cada método de tratamiento y la distribución de los quehaceres concretos integrantes del mismo entre los diversos especialistas y educadores.

**f-**Será de carácter continuo y dinámico, dependiente de las incidencias en la evolución de la personalidad del interno durante el cumplimiento de la condena.

#### **1.4.5.- La incardinación del trabajo al tratamiento penitenciario.**

Uno de los ejes fundamentales en la reforma penitenciaria, ha sido el tratamiento que se les ha proporcionado a los reclusos. Dicho tratamiento ha sido planteado de una forma solemne desde

el principio de la individualización científica adquiriendo un contenido clínico y traduciéndose en un sistema de clasificación en grados de los penados, dependiendo de su peligrosidad y de su comportamiento dentro del Centro Penitenciario en el que se encuentren. **Barbero Santos (1977), sostiene que este principio no fue una novedad de la LOGP, sino que se inspiraba en los enfoques tradicionales del correccionalismo.**

Ya había sido incluso introducido en la legislación penitenciaria franquista en el Reglamento Penitenciario de 1956 (reformado por un Decreto de 1968 de manera ambiciosa por convertir la observación científica del penado en elemento fundamental del tratamiento), que dispone en su artículo 1º, “las instituciones penitenciarias tienen por objeto no sólo la retención y custodia de los detenidos, sino también y primordialmente realizar sobre ellos una labor reformadora con arreglo a los principios y orientaciones de la ciencia penitenciaria”

El tratamiento individualizado que plantea la LOGP, se traduce en la práctica en un sistema de observación y evaluación continuo de la conducta de los internos, teniendo en cuenta fundamentalmente dos criterios:

**a-** La adaptación del interno al régimen penitenciario.

**b-** La participación que los reclusos realicen en las actividades que se les proponen, como lo son las actividades auxiliares, de formación, cultura, deporte, programas terapéuticos, y trabajo remunerado entre otras, en síntesis programas de tratamiento.

**Iniciativa Comunitaria Equal. (2010), considera que el trabajo productivo y remunerado es esa actividad que, sumada al tratamiento penitenciario, se convierte en una herramienta primordial para dotar a los reclusos de una serie de hábitos mínimos laborales que nunca han tenido o que teniéndolos, les sirva para mantenerles y no perderlos por estar largas temporadas en prisión.**

Esto significa que, una vez adquirida su libertad, sean capaces de ponerles en práctica, logrando así el principal objetivo del trabajo en prisión, la ya mencionada inserción socio- laboral.

También, con la incorporación del trabajo al tratamiento penitenciario, se pretende conseguir de los internos que logren adquirir hábitos y responsabilidades siendo la Administración Penitenciaria quien lo organice y planifique, cuidando que los internos sean capaces de adquirir conciencia para que, con la remuneración del trabajo, contribuyan al sostenimiento de sus propias cargas, las cargas familiares y al cumplimiento del resto de obligaciones que tengan, disponiendo del dinero fruto de su trabajo en las condiciones reglamentariamente establecidas.

Al respecto del trabajo productivo, de las fórmulas de gestión y de la incardinación del trabajo al tratamiento penitenciario, hay estudios realizados por diversos autores. Sobre ello y sobre el importante binomio trabajo-tratamiento, autores como,

**Alós, Martín, Miguelez y Gibert, (2009) exponen:**

**En este sentido, nos encontramos con dos principales interpretaciones sobre el significado subjetivo y la relevancia social del trabajo penitenciario. La primera, defendida en particular por especialistas de la Administración, que lo entiende como un elemento modificador de las conductas del interno en beneficio de su reinserción socio-laboral.....La segunda defendida normalmente por colectivos extrapenitenciarios.....cuyas orientaciones políticas propias de los referentes actuales neoliberales y penalizadores del delito, abogan por un modelo de Estado que tenga un papel creciente en el aspecto penal y menor en términos intervencionistas penitenciarios...y desde estas perspectivas ¿cómo se valora el trabajo penitenciario por parte de los presos? (p. 14-15)**

## CAPITULO 2

### **EL MODERNO CONCEPTO DE TRABAJO PENITENCIARIO. REGULACION TRAS EL DESARROLLO LEGAL DE LA LEY ORGANICA GENERAL PENITENCIARIA DE 1979 Y SU REGLAMENTO PENITENCIARIO DE 1981.**

#### **2.1.- LA RELACION LABORAL ESPECIAL PENITENCIARIA: LEY ORGANICA GENERAL PENITENCIARIA DE 1979 Y SU REGLAMENTO PENITENCIARIO DE 1981.**

Como **introducción** a este punto, es importante reflejar que el R.P. de 1981 en su Capítulo IV “Relación Laboral Especial Penitenciaria”, establece y desarrolla en un primer momento la normativa legal recogida en la LOGP a la que venimos aludiendo y lo hace desde el artículo 132 al 152, pero va a ser el último R.P. que lo desarrolle, ya que es derogado por otro nuevo y entra en vigor junto con el Código Penal de 1995, en mayo de 1996, quedando derogados expresamente los artículos 134 al 152, debido a la aprobación y entrada en vigor del Real Decreto 782/01 de 6 de julio, que llevó a cabo una regulación completa y prolija del trabajo penitenciario. Roca Poveda (comunicación personal, marzo 11, 2013). Jurista de II.PP., Subdirector de Tratamiento en el Centro Penitenciario de Segovia.

A este Real Decreto, le dedicaremos el Capítulo 3 de nuestro trabajo.

En cuanto al **concepto**, establece el artículo 132 del R.P. de 1981 lo siguiente: “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 LOGP, 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”.

El Estatuto de los Trabajadores (ET en adelante), respecto a los **caracteres**, en su art. 1.1, “ámbito de aplicación”, establece que la presente Ley será de aplicación a los trabajadores que de forma voluntaria presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominada empleador o empresario y dispone en el punto cinco del mismo artículo, que se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta como tal, ante la autoridad laboral.

En su art. segundo “relaciones laborales de carácter especial” punto 1.c, considera relaciones de carácter especial, entre otras, la de los penados en las Instituciones Penitenciarias (IIPP en adelante) y su regulación, junto con el resto de los supuestos establecidos en el referido artículo, respetará los derechos básicos reconocidos por la CE. Este reconocimiento supone, sin ninguna duda, la integración plena del mundo laboral penitenciario al del mundo laboral libre.

Por su parte, la normativa específica que regula dicha relación establece que, la relación laboral de carácter especial es la existente entre el Organismo u órgano autonómico competente de un lado y, de otro, los internos trabajadores que desarrollen actividades laborales en los talleres productivos de los Centros Penitenciarios.

## **2.2.- LA ESPECIALIDAD DEL TRABAJO PENITENCIARIO DE ACUERDO AL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.**

El trabajo penitenciario, regulado en el Capítulo II del Título II de la LOGP y desarrollado por el R.Penitenciario en su Capítulo IV del Título V, está encuadrado dentro del tratamiento penitenciario, al igual que las actividades formativas, culturales, deportivas y recreativas. Como ya hemos mencionado con anterioridad, dicho Capítulo quedó parcialmente derogado.

Todas las circunstancias, condiciones y particularidades que concurren en el trabajo penitenciario hace que éste se halle sujeto a unas especiales o, cuando menos, particulares normas jurídicas, como así lo reconoce la legislación, considerando en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores., Real Decreto 1/1995 de 24 de marzo, una relación laboral de carácter especial la de los penados en las II.PP., siempre referido al trabajo productivo.

Esta especialidad se fundamenta en que se han de conjugar en dicho trabajo los fines ordinarios del mismo, producción, retribución y formación laboral con los fines propios de la Institución Penitenciaria, como lo es el tratamiento y dentro de la normativa de seguridad propia del régimen del Centro Penitenciario donde se vaya a llevar a cabo.

Sin perjuicio de la relación laboral mediante contratación ordinaria que pueda afectar a determinados internos, cuando nos referimos a la relación laboral en el medio penitenciario, estamos hablando de la relación especial penitenciaria: la actividad productiva, que reúne con arreglo a la normativa vigente, una serie de características que son las siguientes:

- a- Que constituya un elemento fundamental del tratamiento.
- b- Que otorgue al interno facultades para afrontar su acceso al mercado laboral libre.
- c- Que sea retribuido.
- d- Que se trate de una relación laboral especial.
- e- Que sea gestionado por el Organismo u órgano autonómico competente.
- f- Que se desarrolle en los talleres penitenciarios.

## **2.3.- LA REGULACIÓN TRAS EL REGLAMENTO DE 1995.**

La actividad laboral en el medio penitenciario, ha sufrido a raíz de la aprobación del Reglamento Penitenciario de 1995 un cambio notable y sustancial. La Ley 55/99 de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (LMFAS en adelante), recomendaba al Gobierno la regularización de la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades en los talleres penitenciarios, así como la protección de la Seguridad Social de los sometidos a Penas de Trabajo en Beneficio de la Comunidad (TBC en adelante), estableciéndose un nuevo marco protector de la Seguridad Social a cuyas cotizaciones se les aplicaría unas bonificaciones generales.

Todo ello unido a las modificaciones que se han producido en la normativa laboral común en los últimos años y los cambios introducidos por la política penitenciaria para adaptarse a las nuevas tendencias, dio lugar a la publicación del Real Decreto 782/2001 de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial que entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE el 8/7/2001, aplicado con efectos de 1/1/2001 respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social de los internos trabajadores, y a una vasta normativa laboral penitenciaria.

Lo más notable a destacar es la derogación expresa de los artículos 134 a 152 del Reglamento Penitenciario permaneciendo en vigor los artículos 132 y 133, referidos al concepto, caracteres y al deber de trabajar. Fueron derogados por el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio. Actualmente, el Reglamento Penitenciario no considera al trabajo como un elemento regimental ni tampoco como una prestación, lo concibe como una parte integrante del tratamiento, en cuyo ámbito de aplicación quedan reguladas múltiples actividades que no sólo son laborales sino formativas, deportivas, sociales, culturales, educativas etc. Por tanto el Reglamento Penitenciario tiene una concepción del trabajo productivo en prisión como un elemento principal del tratamiento, concepción que de igual forma lo manifiesta la LOGP.

En el momento actual, el trabajo penitenciario se puede definir como aquel que se realiza tanto dentro como fuera de los Centros Penitenciarios y que es realizado por personas privadas de libertad, pudiendo ser estas tanto internos preventivos como penados. Esta característica es la que determina que el trabajo penitenciario sea considerado como una actividad especial, distinta, o por lo menos una situación que, en principio está distante del trabajo del resto de las personas en libertad.

Al respecto, el Reglamento Penitenciario en su artículo 133 y la LOGP en su artículo 29, distinguen tres situaciones:

**a-Preventivos:** Estos internos no tienen la obligación de trabajar, pero sí pueden hacerlo conforme a sus aptitudes e inclinaciones, esto es, como consecuencia del principio de la presunción de inocencia e intervención mínima que rige en esta situación procesal. Podrán realizar cualquiera de las actividades laborales, incluida la productiva pero siempre que sea compatible con las garantías procesales y respetando el orden de preferencia establecido a la hora de adjudicar los puestos de trabajo, es decir, prevalecerá la condición de un interno penado sobre la de un preventivo, pero siempre en las condiciones y con los efectos y beneficios previstos en la Ley.

**b-Penados:** Estos internos tienen la obligación de trabajar conforme a sus aptitudes físicas y mentales en cualquiera de las modalidades existentes, ya sean productiva, de formación profesional, ocupacional, artesanal etc. y, compatibilizando siempre ésta con las actividades tratamentales. Quedarán excluidos de esta obligación los que presenten alguna de las excepciones reflejadas en el artículo 29.1 de la LOGP, ya descritos en el punto 1.4.1 “El Trabajo en la LOGP”

**c-Preventivos y Penados:** Ambas situaciones, quedan sujetas a la realización obligatoria de contribuir al buen orden, limpieza e higiene del Centro Penitenciario, cuyo incumplimiento conllevará las correspondientes consecuencias disciplinarias.

## CAPITULO 3

### REGULACION ACTUAL

#### **3.1.- EL REAL DECRETO 782/2001, DE 6 DE JULIO QUE REGULA LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL PENITENCIARIA.**

##### **3.1.1.- Introducción.**

La finalidad y el objeto principal del trabajo, es como venimos diciendo, la preparación para una futura inserción socio-laboral de los internos, por ello los reclusos han de tener contacto con los programas de formación profesional que en prisión se desarrollen para mejorar sus capacidades y, que les sirva para su futura reincorporación a la sociedad y al mundo laboral una vez estén en libertad.

Como hemos visto, a lo largo de la historia, el trabajo ha estado ligado fuertemente a las penas de prisión. Hemos mencionado el papel del enfoque correccionalista y la política franquista, que ya reducía las penas en función del trabajo realizado. Pero es en el inicio de la democracia cuando se promulga la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, que define por primera vez como relación laboral especial “las actividades de los internos de los Centros Penitenciarios, en sus distintas modalidades y de acuerdo con su naturaleza respectiva”, art. 3.1.1. **“Es de esta forma como se laboraliza el trabajo penitenciario, haciéndolo participe de los rasgos comunes a todo tipo de relación laboral”.** (Soler Arrebola, 2000, p. 9).

Definir el ámbito de la Relación Laboral Especial Penitenciaria a la que hace referencia el artículo 2.1.c del ET, es lo que hacía el artículo 134 del R.P. de 1996. Es una tarea que estaba por hacer y por desarrollar, a pesar de que la Disposición Transitoria 4ª del primer Reglamento que regula la LOGP (R.D. 1201/1981 de 8 de mayo) establecía la necesidad de promulgar tal normativa en el plazo a que hacía referencia la Disposición Transitoria Segunda del propio ET, situación que había dado lugar a interpretaciones distintas en torno a su contenido.

Es ahora el R.D. 782/2001, de 6 de julio, el que 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 TBC, (B.O.E. 162/2001, de 7 de julio). Este R.D. deroga tanto las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en el mismo, como los artículos 134 a 152, ambos inclusive, del R.P. aprobado por R.D. 190/96 de 9 de febrero y el Decreto 573/1967, de 16 de marzo, por el que se asimilan a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS en adelante), a los reclusos que realicen trabajos penitenciarios retribuidos.

La Relación Laboral Especial Penitenciaria que regula el R.D. 782/2001, según su art. 1º “ámbito de aplicación y exclusiones”, es la relación que existe entre el Organismo u organismo autónomo equivalente y los internos que realicen una actividad en los talleres productivos de los Centros Penitenciarios, y de quienes cumplen penas de TBC. En el párrafo 2º excluye 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 laboral común, sin perjuicio de la tutela que en relación a la ejecución de estos contratos pueda realizarse por la autoridad penitenciaria. En el párrafo 3º, excluye igualmente las distintas modalidades de ocupación no productiva que se realicen en prisión, tales como la formación profesional ocupacional, el estudio y la formación académica, las ocupaciones que formen parte



de un tratamiento, las prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del Centro Penitenciario en el que se encuentren, las artesanales, intelectuales, artísticas y, en general las que no tengan naturaleza productiva.

Finalmente y antes de tratar el punto siguiente, “Regulación de la Relación Laboral Especial Penitenciaria”, (RLEP en adelante), decir que el R.D. 782/2001 consta de 9 capítulos, 23 artículos, una Disposición Derogatoria Única y dos Disposiciones Finales. Los 7 primeros Capítulos (18 artículos) tratan de la Relación Laboral Especial Penitenciaria y el Capítulo VIII (artículos 19,20 y 21) trata de la Seguridad Social de los internos trabajadores en talleres penitenciarios. El Capítulo IX (artículos 22 y 23) versa sobre la protección de Seguridad Social de los sentenciados a penas de TBC. Entre las novedades más relevantes introducidas por el presente R.D. respecto de la normativa anterior,

**Góngora (2011) destaca:**

**Su propia filosofía, combinando formación y actividad laboral, la incorporación de un catálogo de oferta de los puestos de trabajo existentes, la posibilidad de que la relación laboral no se vea interrumpida con motivo de traslados entre Centros Penitenciarios, una mayor concreción en la regulación de aquellas actividades en que la organización del trabajo se lleva a cabo en colaboración con persona físicas o jurídicas del exterior y el establecimiento de un marco normativo de protección de Seguridad Social no solo de los penados trabajadores, acorde con sus especiales características, sino también de los sentenciados a penas de trabajo en beneficio de la comunidad. (p. 200-201)**

**3.1.2.- Regulación de la Relación Laboral Especial Penitenciaria.**

**A-Reconocimiento Constitucional.**

La relación laboral especial de los internos, tiene como antecedentes próximos el art. 25.2 de la CE, que reconoce el derecho de los condenados a penas de prisión a obtener un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, gozando de los derechos fundamentales a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria. El mismo reconocimiento lo hace en igual sentido la LOGP en su art. 27.2, disponiendo que el trabajo directamente productivo que realicen los internos será retribuido y el ET en su art. 2.1.c, enuncia como relación laboral de carácter especial la de los penados en II.PP.

**B-Naturaleza laboral de la relación.**

El R.P. en sus artículos 132 y 133, la LMFAS en sus artículos 21 y 28, el R.D. 782/01 en los artículos 1, 2 y 4, han calificado como laboral esta relación, por contener los criterios necesarios de la relación laboral descritos por el ET. en su artículo 1.1, que son: personal, ajenidad, voluntariedad, dependencia y retribución.

**C-Fuentes reguladoras, ámbito de aplicación y exclusiones.**

El R.D. 782/2001, de 6 de julio es el que **regula** la relación laboral de carácter especial de los penados. En el art. 1º, **ámbito de aplicación** establece que esta relación es “la existente entre el Organismo y los internos que realicen una actividad laboral en los talleres productivos, así como la de quienes cumplen penas de TBC” y en el punto 4 dispone que, “las demás normas de la legislación laboral común, incluido el ET., sólo serán aplicables en los casos en que se produzca una remisión expresa desde este R.D. o la normativa de desarrollo”.

Los puntos 2 y 3 tratan las **exclusiones**, disponiendo: “quedan excluidos de su ámbito de aplicación, la relación laboral de los internos en régimen abierto sometidos a contratación ordinaria con empresarios, que será regulada por la legislación laboral común”, así como “las diferentes formas de ocupación no productiva que se lleven a cabo en el C. Penitenciario, como la formación profesional ocupacional, el estudio, la formación académica, las ocupacionales que formen parte de un tratamiento, las prestaciones personales en servicios

auxiliares del centro, las artesanales, las intelectuales y artísticas y, en general las que no tengan naturaleza productiva”.

En su punto 5º dispone que “los litigios derivados de conflictos individuales promovidos por los internos trabajadores se regirán por la Ley 36/11 de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. Para demandar al Organismo u órgano autonómico competente, será requisito previo reclamar en vía administrativa en la forma establecida en el art. 69 y siguientes de la mencionada Ley y en el art. 125 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre, LRJAP-PAC.

Este artículo prácticamente dispone lo mismo que el derogado 134 del R.P. de 1996. Contiene el concepto de relación laboral especial afirmando que es la establecida entre empresario (Organismo) y trabajador (interno), tanto en calidad de preso preventivo como de penado, pero se restringen las modalidades de trabajo quedando bajo el ámbito de aplicación de la relación laboral especial, centrándose en las actividades productivas por cuenta ajena (excluyendo las fórmulas cooperativas, según dispone el artículo 132 del R.P.). **Rivera Beirás (1997), manifiesta al respecto, que ahora los internos tienen menos derechos frente al resto de ciudadanos libres, basándose en el concepto de sujeción especial, que afecta al conjunto de los derechos fundamentales y no sólo al del trabajo.**

Sobre cuestiones de litigio, la LRJAP-PAC, en su art.125 dispone que las reclamaciones se harán ante el Director u Organismo en que el trabajador preste sus servicios y, si pasado un mes no recibe notificación alguna, podrá el trabajador entender desestimada la misma a efectos de la acción judicial laboral. De igual forma la Ley de la Jurisdicción Social en el art. 69 y siguientes, establece que el interesado puede demandar ante el Juzgado competente en el plazo de dos meses desde la notificación o desde el plazo en que deba entenderse desestimada, aportando copia de la resolución denegatoria de la reclamación, salvo en acciones que deriven de despido cuyo plazo será de veinte días. Es requisito previo para interponer demanda en materia de S. Social, que el interesado interponga reclamación previa ante la entidad gestora o la TGSS.

#### **D-Sujetos de la relación laboral.**

Son sujetos según el art. 2 del R.D., como trabajadores, los internos que realicen actividades laborales productivas por cuenta ajena dentro de los Centros Penitenciarios y como empleador, la Administración Penitenciaria a través del Organismo u órgano autonómico competente.

Este art. delimita claramente las dos partes que deben existir en toda relación laboral: los internos-trabajadores y los empresarios-Organismo, responsable éste de la organización del trabajo productivo, que en consecuencia será quien mantenga su condición de empleador, con independencia de que el mismo organice el trabajo productivo o en colaboración con personas físicas o jurídicas del exterior.

#### **E-Acceso a los puestos de trabajo.**

El art. 3 del R.D. dispone:“el Organismo mantendrá una oferta de puestos de trabajo acorde a las posibilidades económicas, ordenada en un catálogo y clasificada por actividades, especificando formación requerida y características del puesto. Elaborará periódicamente la lista de puestos vacantes en los talleres y será la Junta de Tratamiento como órgano competente la que adjudique los puestos, atendiendo al orden de prelación establecido”, que es el siguiente:

- a-** Internos en cuyo programa individualizado de tratamiento se contemple que trabaje.
- b-** Internos penados sobre preventivos.
- c-** La aptitud laboral del interno en relación con las características del puesto de trabajo.
- d-** La conducta penitenciaria.
- e-** El tiempo de permanencia en el Centro Penitenciario.
- f-** Las cargas familiares.
- g-** La situación prevista en el artículo 14.1 de este R.D. (movilidad).

En este proceso de adjudicación de puestos, llama la atención que el R.D. no contemple la intervención del Equipo Técnico, que el derogado R.P. del 1956 sí lo contemplaba.<sup>3</sup>

### **F-Objeto y finalidad de la relación laboral.**

“La finalidad principal es la preparación para la futura inserción laboral del interno, el trabajo será productivo y remunerado y, con el fin de propiciar que la oferta de puestos de trabajo siga la evolución del sector productivo, se revisará la misma cuando las circunstancias lo aconsejen”, art. 4.1, 4.2 y 4.3 del R.D.

Al respecto, decir que el trabajo productivo para que tenga un completo desarrollo, exige espacios donde los internos realicen sus actividades laborales como parte integrante del tratamiento y de la reinserción laboral, siendo por tanto la Administración quien facilite y acondicione los mismos. Actualmente, casi todos los Centros Penitenciarios disponen de talleres productivos, siendo muy pocos en los que no se desarrolla ninguna actividad. Pero el trabajo productivo conlleva una serie de problemas y dificultades que la propia Administración Penitenciaria distingue y califica como una problemática endógena y exógena.

#### **Armenta (2010) explica:**

**Endógena: Generada por la limitada adaptabilidad de los recursos generales de los Centros a la hora de crear las circunstancias propicias para su desarrollo (regimentales, de gestión, etc.). Exógenas: Entre las que cabe citar el escaso conocimiento de las actividades en el exterior, la cierta prevención de los potenciales clientes hacia el medio, las dificultades para mantener la competitividad con el exterior debido a la baja productividad de los trabajadores y, por último, las limitaciones específicas de la organización para responder, con garantías de calidad, a los empresarios en tiempo y calidad. (p. 671)**

### **G-Derechos y deberes laborales.**

El art. 5 del R.D. establece los **derechos** laborales básicos de los internos trabajadores, que son los siguientes: “a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de nacionalidad, sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la legislación laboral penitenciaria, raza, condición social, religión, política, así como por el idioma”, “a su integridad física y una adecuada política de prevención de riesgos laborales”, “al trabajo productivo y remunerado que pudiera ofertar la Administración Penitenciaria, así como a la percepción puntual de salario establecido por la legislación penitenciaria, al descanso y a las vacaciones anuales”, “al respeto de su intimidad a su dignidad, con las limitaciones exigidas por la ordenada vida en prisión, y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”, “a la participación en la organización y planificación del trabajo en las condiciones establecidas en la legislación penitenciaria” y “a la formación para el desempeño del mismo así como a la promoción en el trabajo”.

La nueva regulación coincide prácticamente con la anterior, pero ya no distingue sobre derechos básicos y no básicos como si lo hacía el R.P. de 1996, quedando ahora con el R.D. englobados todos en una misma categoría: derechos básicos

Respecto a la libertad sindical, no hay referencia constitucional alguna que prohíba o limite a los internos trabajadores el derecho de libertad sindical y la vigencia de este derecho fundamental encuentra su fundamento en el contenido del art. 25.2 de la CE que promueve el objetivo de la reinserción social, dando significado al sentido de la pena, al permitir defender sus intereses laborales, así como a aumentar los contactos con el mundo libre, facilitándoles un mayor conocimiento de la estructura del mercado de trabajo, otorgándoles así formación y acceso al mismo a su libertad. En la Ley Orgánica 1/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, existe un vacío en materia de normativa penitenciaria, vacío que genera una cierta problemática a la hora

de decidir si estos trabajadores tienen derecho a fundar sindicatos para defender sus intereses, situación que además sería difícil conciliar por las normas de seguridad que existen en los Centros Penitenciarios.

En igual sentido se pronuncian, **Vida Soria, Moreneo Pérez, Molina Navarrete y Moreno Vida (2011), que expresan el vacío existente en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical en materia de normativa penitenciaria.**

Los **deberes**, regulados en el art. 6 son: "cumplir con las obligaciones del puesto de trabajo con arreglo a las normas de la buena fe, diligencia y disciplina, así como las que se deriven de la actividad laboral comprendida en su programa individualizado de tratamiento", "observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten", "cumplir las órdenes del personal responsable de la organización y gestión de los talleres, en el ejercicio regular de sus funciones" y "contribuir a conseguir el cumplimiento de los fines de la relación laboral, tanto desde el punto de vista de su preparación para la inserción laboral, como en relación con el cumplimiento de los objetivos de la actividad laboral que se le encomienda".

El R.D., igual que ocurre al regular los derechos, reduce las obligaciones frente a la regulación anterior, inspirándose, con las adaptaciones necesarias, en el ET.

#### **H-Inicio y duración de la relación laboral.**

La Relación Laboral Especial Penitenciaria, según dispone el art. 7.1 del R.D., "se formaliza con la inscripción del interno en el Libro de Matrícula, con efectos en que se produzca el alta efectiva en el puesto de trabajo. De igual forma se anotará la extinción de esa relación, así como la suspensión por causa de traslado del interno a otro Centro Penitenciario por tiempo no superior a dos meses y, en su punto 2º dispone que "la relación laboral coincidirá con la de la obra o servicio que se le encomiende". Esto significa que no se tiene en cuenta el principio de estabilidad laboral, tratando la relación laboral especial como de duración determinada, acudiendo a un contrato típico como el de obra o servicio establecido en el ET en su art. 15.1, que no se ajusta a la situación penitenciaria, ya que en este medio es una necesidad permanente la de muchos trabajos y actividades como el servicio de mantenimiento, economato, cocina, lavandería, etc.

#### **I-Promoción al trabajo.**

El art. 8 del R.D. dispone que los internos trabajadores según su nivel de conocimientos, capacidad laboral y funciones desempeñadas, se clasificarán en operario base, desempeñando las tareas necesarias para el funcionamiento de los talleres productivos y operario superior, que a demás de realizar las del operario base, colaborará en su organización y desarrollo, distinción que se tendrá en cuenta en la fijación del módulo retributivo.

Decir al respecto que la regulación anterior distinguía, en función de los conocimientos, capacidad laboral y funciones seis categorías: encargados, oficiales, ayudantes, auxiliares, subalternos y aprendices, clasificación que era enunciativa porque se dejaba abierta una puerta a otras análogas (art. 94 del R.P. de 1981). El R.D., reduce estas categorías y se puede hablar de decisión poco afortunada por reducir los puestos a ofertar a los internos, situación que nos lleva a conseguir un resultado menor en lo que a incentívación se refiere .

#### **J-Suspensión de la relación laboral.**

El art. 9 del R.D., enuncia las siguientes causas de suspensión: mutuo acuerdo de las partes, incapacidad temporal de los internos trabajadores, maternidad, riesgo durante el embarazo, fuerza mayor temporal, suspensión de empleo y sueldo por el cumplimiento de sanciones disciplinarias penitenciarias de aislamiento, razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento, por traslados de los internos y por razones de disciplina y seguridad penitenciaria. La suspensión exonera de las obligaciones de trabajar y de remunerar, pudiendo en estos casos el Director de un Centro Penitenciario designar a otro interno para realizar ese trabajo mientras dure la suspensión.

Si estas causas las comparamos con las de la relación laboral ordinaria, comprobamos que varias de ellas no aparecen y, hay que tener en cuenta que puede haber posibles situaciones en la relación laboral penitenciaria como por ejemplo:

**a-**Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del art. 45.1.j del ET, a las que no aparece ajena la Administración Penitenciaria.

**b-**Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias del art. 45.1.h del ET, dada la atribución de esa potestad disciplinaria que tiene como empleadora la Administración Penitenciaria.

#### **K-Extinción de la relación laboral.**

El art. 10 del R.D., relaciona las causas de extinción que son las siguientes: por mutuo acuerdo de las partes, por terminación de la obra o servicio, por ineptitud del interno conocida o sobrevenida, por muerte, gran invalidez permanente total o absoluta del trabajador, por jubilación, por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la realización del trabajo, por renuncia del interno, por inadaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo siempre que transcurran dos meses desde la introducción de las mismas, por excarcelación del interno, por razones de tratamiento, por traslado a otro centro, por razones de disciplina y por incumplimiento de los deberes laborales básicos. La extinción se acordará previa valoración de cada caso por el Director del Centro Penitenciario., en calidad de Presidente del Organismo.

Este artículo, igual que ocurría en el punto anterior (suspensión), si lo comparamos con la relación laboral ordinaria, también vemos que hay causas que no aparecen, pudiendo haber de igual forma situaciones posibles en la relación especial penitenciaria como:

-Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que éste haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en el art. 49.1.i del ET, a las que no es ajena la Administración Penitenciaria.

-Por voluntad del trabajador, fundamentado en un incumplimiento contractual del empresario, según refleja el art. 49.1.j del ET, teniendo en cuenta lo dispuesto en su art. 50, que enumera las causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato.

En el caso de impugnación de la extinción laboral por considerarla nula o improcedente, se aplicará los preceptos correspondientes a la modalidad de despido de la Ley de Jurisdicción Social, a la que se remite el artículo 1.5 del R.D. De otra parte, la extinción de la Relación Laboral Especial Penitenciaria no debe impedir que mientras dura la situación de privación de libertad, pueda iniciarse otra nueva, teniendo en cuenta el artículo 25.2 de la CE. y de la finalidad de contribuir a la reinserción que tiene esa relación laboral.

#### **L-Organización, dirección y control de la actividad laboral y participación.**

Referente a la **organización**, el art. 11.1,11.2, 11.3, 11.4 y 11.5 del R.D. dispone que “corresponde al Organismo la planificación, organización y control del trabajo desarrollado por los internos en los talleres penitenciarios”, que “el trabajo podrá organizarse directamente por el Organismo con personas físicas o jurídicas del exterior, pero en ningún caso el Organismo perderá su condición de empleador en relación con los internos trabajadores “ y “la organización y métodos de trabajo que se apliquen en los talleres se parecerán lo máximo posible a los de las empresas del exterior”, “estando la actividad que se realice sometida a la normativa correspondiente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre”.

La **dirección y control** de la actividad de los internos punto 6 del art.11,” corresponde al Director del Centro Penitenciario, así como al personal encargado de realizar las funciones de dirección y gestión de los talleres”.

Hay que reflejar que el apartado 1 y 6 de este art. encierran una contradicción. Por un lado, se le otorga la competencia del control de las actividades al Organismo y por otro al Director del

Centro Penitenciario. La explicación parece residir en que al Organismo se le concede ese control de forma genérica y al Director el control expreso de la actividad en el taller concreto.

El artículo 12 establece que “Organismo podrá adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de sus obligaciones y deberes laborales”. En este punto **Armenta González-Palenzuela (2002), hace constar que no se recoge una sola limitación al mencionado control, pero debe de servir como límite el respeto al programa individualizado de tratamiento que tenga asignado cada penado.**

Para una mejora de resultados, el art. 13 dispone: “los internos trabajadores podrán **participar**, siempre que no se interfiera en los planes productivos, en la organización y planificación del trabajo con arreglo a una serie de criterios”, establecidos en el art. 13 del R.D.

Frente a las competencias que tiene el Organismo, hay autores que consideran que este recibe una **“atribución desmesurada de potestades, que en muchos casos no se justifican en razones de seguridad de las prisiones”.** (Soler Arrebola, J.A., p. 197)”(Colectivo Ioé, 2001, p. 70).

#### **M-Movilidad Funcional.**

“Con el fin de propiciar que la preparación para la inserción laboral no se vea interrumpida con ocasión de traslados entre Centros Penitenciarios, motivados por razones familiares de los internos u otros que redunden en beneficio de los mismos, los internos que hayan trabajado más de un año en un mismo Centro Penitenciario y el desempeño haya sido valorado positivo por el Centro de procedencia, tendrán prioridad a la hora de acceder a puestos vacantes en el Centro de destino”. “En caso de traslado de un interno se le proporcionará un certificado que acredite sus circunstancias laborales”, art. 14.1 y 2 del R.D.

Este artículo supone una novedad frente a la regulación anterior, ya que tiene en cuenta que los traslados en la vida laboral de los internos suponen un elemento si no negativo distorsionador, por ello se ha regulado de esta forma, con el fin de evitar en la medida de lo posible una ruptura en los hábitos laborales.

#### **N-Régimen retributivo y pago de las retribuciones.**

Establece el artículo 15 del R.D. lo siguiente respecto al **régimen retributivo**, “la retribución que perciban los internos trabajadores estará determinada por el rendimiento normal de la actividad de que se trate y del horario efectivo cumplido”. “Para determinar la retribución se aplicarán los parámetros citados a un módulo retributivo y para el cálculo se tendrá en cuenta el salario mínimo interprofesional vigente, de tal forma que el salario que resulte se fijará en proporción a las horas reales trabajadas y al rendimiento del trabajador”. “El módulo retributivo lo fijará anualmente el de Administración del Organismo<sup>4</sup>, incluyendo la parte proporcional de los días de descanso semanal y de vacaciones anuales retribuidas, al igual que las gratificaciones extraordinarias en su caso”. “Las retribuciones se calcularán por producto o servicio realizado, por tiempo o por otro sistema. Si el que se aplica es el producto y en caso de que la organización del trabajo se lleve a cabo en colaboración con personas físicas o jurídicas del exterior, el Organismo competente se reserva el derecho a establecer métodos y tiempos aplicables en la elaboración de los distintos productos”. “El Organismo podrá establecer primas a la producción, en función de la mejora de la calidad del trabajo, de la superación de determinados niveles de producción o de otra variable que determine”.

La regulación actual no se diferencia apenas de la anterior, con excepción de la introducción de poder conceder primas a la producción, siendo este un criterio importante si lo entendemos como un sistema de incentivo.

La LOGP al respecto, en su art. 33.1.c establece que velará porque la retribución sea acorde al rendimiento, categoría profesional y clase de actividad, pero el R.D. en su artículo 15 no tiene en cuenta la clase de actividad desempeñada, infringiendo por tanto el principio de jerarquía normativa y el de asimilación al trabajo en libertad.

Sobre los complementos salariales, el R.P., calla sobre ello, pero se debe de entender que están incluidos en virtud de la referencia que el art. 33.1.c de la LOGP hace a la “clase de actividad”, lo que significa la vigencia de los determinados en el convenio sectorial que corresponda.

Sobre el **pago de las retribuciones**, el art. 16 dispone que “el Organismo es quien efectuará el pago de las mismas mediante ingreso mensual en la cuenta de peculio del interno” y que, “las retribuciones de los internos solo serán embargables en las condiciones y con los requisitos establecidos para el salario en el texto refundido de la Ley del ET”.

Los internos no pueden disponer, como regla general, de dinero en metálico en el interior del Centro Penitenciario y en su lugar se utiliza la denominada cuenta peculio. Se trata de un fondo constituido por las cantidades que tenga en su poder al ingresar en prisión o por las que reciba desde el exterior. En el campo laboral, las retribuciones por trabajo realizado se producen mediante su ingreso en dicha cuenta, mensualmente, siendo solo embargable la parte que exceda del salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta lo establecido en el art. 27.2 del ET.

#### **O-Tiempo de trabajo y horas extraordinarias.**

Respecto al **tiempo de trabajo**, artículo 15 del Real Decreto, “el Director de un Centro Penitenciario en calidad de presidente del Organismo, establecerá el calendario laboral que registrará a lo largo del año, incorporando en su caso las especificidades que proceda, sistema de jornada continua, nocturna o por turnos”. “Los reclusos trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpidos que disfrutarán con carácter general, la tarde del sábado y el domingo completo, excepto en el sistema de turnos que se estará a lo establecido para la actividad de que se trate. También serán días libres las fiestas laborales de la localidad donde radique el Centro Penitenciario” “El horario de trabajo, dentro de los límites establecidos legalmente para la jornada de trabajo, será el necesario para el correcto funcionamiento de la actividad productiva”. “Previo acuerdo con los trabajadores, el Director podrá modificar, cuando las circunstancias de producción lo exijan, el calendario laboral o la jornada habitual”. “Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales o la parte proporcional correspondiente, estando condicionado el disfrute a las necesidades y orientaciones del tratamiento así como a las necesidades del trabajo”

En la normativa anterior fijar el horario laboral correspondía al Consejo de Dirección del Centro Penitenciario.<sup>5</sup>

Respecto a las **horas extraordinarias**,

#### **Elias (s.f.) sostiene que:**

**El R.D. no habla de la realización de horas extraordinarias, por lo que de producirse habrá que aplicar supletoriamente el art. 35 del ET, de forma que el número de horas extraordinarias no será superior a 80 horas anuales y, salvo pacto al respecto, serán compensadas con descanso en los 4 meses siguientes a su realización. (p. 8)**

#### **P-Permisos e interrupciones.**

El art. 18 del R.D., reconoce que “el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo durante cualquier clase de permiso o salida autorizada. Las ausencias del trabajo no serán retribuidas”. Ciertamente con lo expresado en este art. parece ser que se refiere a los permisos penitenciarios, pero no se debe impedir la vigencia, como norma supletoria, de los permisos laborales regulados en el art. 37.3 del ET, pues no hay razón que justifique un peor tratamiento en relación con el trabajo que se desarrolla en el exterior de la prisión.

#### **3.1.3.- Protección de Seguridad Social: Para internos trabajadores en los talleres de los Centros Penitenciarios y para sentenciados a penas de Trabajo en Beneficio de la Comunidad.**

La CE en su art. 25 establece por un lado el “derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de Seguridad Social” y por otro en su art. 41, alude como principio rector de la

política social y económica el mantenimiento de un sistema público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones suficientes ante situaciones de necesidad. Al respecto, la LOGP en su art. 26.f, dedicado al trabajo, establece que este “gozará de la protección dispensada por la legislación vigente en materia de Seguridad Social” y en el art. 27.1 dispone que no sólo la modalidad de trabajo productivo y remunerado, sino también las modalidades de formación, estudio, ocupacionales o artesanales. y en el punto 2º que se desarrollará en las condiciones de seguridad e higiene establecidas en la legislación vigente.

#### **A-Respecto de los internos trabajadores en los talleres de los Centros Penitenciarios.**

En cuanto a la acción protectora de la Seguridad Social, establece el art. 19 del R.D. que “los internos trabajadores sujetos a la RLEP quedarán incluidos en el RGSS, gozando de la prestación de asistencia sanitaria, y de la acción protectora del mismo en las situaciones de maternidad, riesgo durante el embarazo, incapacidad permanente, muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, jubilación y situaciones derivadas de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Asimismo, estarán protegidos por la contingencia de desempleo al ser puestos en libertad, en los términos establecidos en el Título III del Texto Refundido de la LGSS, aprobado por R.D. Legislativo 1/94, 20 de junio”.

Este artículo a diferencia del derogado art. 134.7 del R.P. de 1996, ya no se remite a la acción protectora de Social Social y omite la inclusión de la prestación de incapacidad temporal, lo que significa que se vulnera el art. 26.f de la LOGP que establece que en el desarrollo del trabajo los penados gocen de la protección dispensada por la legislación vigente en materia de Seguridad Social, lo que supone un retroceso no justificable con relación a la situación anterior.

El Organismo, asumirá respecto de los trabajadores las obligaciones de afiliación, altas, bajas y cotización que las normas de Seguridad Social imponen al empresario. Con carácter general, se realizará la cotización conforme a las normas establecidas en el art. 20.2 del R.D. y respecto a la obligación de cotizar, esta se mantendrá mientras dure la relación laboral y, en los casos de suspensión de la misma, únicamente continuará la obligación de cotizar en situaciones de maternidad y riesgo durante el embarazo.

#### **B-Respecto de los sentenciados a penas de Trabajo en Beneficio de la Comunidad**

Dispone el art. 22 del R.D.: “los sentenciados a la pena de TBC que estén cumpliéndola, únicamente estarán incluidos en la acción protectora del RGSS a efectos de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por los días de prestación efectiva de dicho trabajo. La cobertura de dichas contingencias corresponderá al Instituto Nacional de la Seguridad Social”. El Ministerio del Interior asumirá las obligaciones que para la cobertura de las contingencias indicadas se establecen en el art. 23 del R.D., que se ocupa de las relaciones jurídicas de la S. Social, disponiendo que, “a efectos de cotización se procederá a la afiliación y/o alta de los penados en el RGSS, con efectos desde el día inicial del cumplimiento de la pena. La baja en el citado régimen se solicitará una vez cumplida la pena, con efectos desde el día de finalización de esta y sin que proceda la comunicación de altas y bajas intermedias por los días de prestación de trabajo”. “La cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades se realizará en favor de la TGSS, con carácter anual, dentro de los 15 días del mes de diciembre de cada ejercicio”, a tal efecto, “el Ministerio del Interior certificará los importes adeudados correspondientes a las cotizaciones devengadas en los 12 meses naturales anteriores, en los términos y con los requisitos que se determinen por la TGSS y, “a efectos del reconocimiento y pago de las prestaciones que pudieran causarse por las contingencias, el Ministerio del Interior será quien emita los partes de accidente cuando estos se produzcan como consecuencia de los trabajos realizados en cumplimiento de las penas de TBC”.

#### **Armenta (2002) comenta al respecto que:**

**A diferencia de los internos que desempeñan trabajos productivos en talleres penitenciarios, en el que la cobertura es muy amplia, los penados a la pena privativa de derechos de Trabajo en Beneficio de la Comunidad tan solo tienen**



**cubierto, a efectos de Seguridad Social, dos contingencias: accidentes de trabajo y enfermedad profesional, lo que significa una diferencia importante en coberturas. (p. 687)**

**Cervera (2011) expone que:**

**Relativo a la naturaleza y fines de la pena de trabajo en beneficio de la comunidad comparto con Torres Rosell y el Informe del Consejo General del Poder Judicial, que la inclusión de los trabajos en beneficio de la comunidad entre las penas privativas de derechos es desacertada y ello derivado de las dificultades para determinar el concreto derecho afectado por esta pena, por cuanto, que el penado esté obligado a realizar una prestación no remunerada constituye la concreta carga punitiva de esta pena. (p. 120)**

### **3.1.4.- Seguridad Social y Salud en el medio penitenciario.**

#### **1- Prestaciones contributivas.**

El R.D., en su artículo 19 establece las prestaciones para los internos trabajadores que son las siguientes: asistencia sanitaria, situaciones de maternidad, riesgo durante el embarazo, incapacidad permanente, muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, jubilación y situaciones derivadas de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y desempleo cuando sean liberados de prisión. Al respecto se pueden presentar dos situaciones:

**a-**Que el derecho lo haya adquirido la persona antes de entrar en prisión, en cuyo caso la LOGP establece que se adoptarán las medidas necesarias para que los internos y sus familiares conserven los derechos a esas prestaciones ya adquiridas.

**b-**Que el derecho a la prestación se adquiera estando en prisión o una vez puesto en libertad, en cuya situación pueden darse dos supuestos: uno que esté o estuviera sujeta a la Relación Laboral Especial Penitenciaria, dado de alta en el RGSS y por tanto el Organismo efectúe la cotización por todas las contingencias y dos, que no estuviese sujeto a la Relación Laboral Especial Penitenciaria, habiendo cotizado solo por él para las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Para el reconocimiento de las mismas, deberán cumplir con los requisitos exigidos legalmente: estar en situación de alta o asimilada al alta y cumplir con los periodos de carencia.

#### **2- Prestaciones no contributivas.**

Estas prestaciones se pueden reconocer a quienes nunca hayan cotizado a la Seguridad Social o bien a aquellas que tengan una cotización insuficiente para adquirir el derecho a una prestación contributiva. No se trata de ayudas de tipo asistencial sino que legalmente se consideran como pensiones públicas, atendiendo a lo expuesto en el artículo 46 de la LGSS. Podemos establecer dos grupos, de un lado las pensiones de invalidez y de jubilación y de otro las de protección a la familia, bien sea por hijo a cargo, por nacimiento del tercer hijo o sucesivo o por parto múltiple.

**a-Prestación de invalidez:** Los requisitos para recibirla serán residir en territorio español y haberlo hecho durante 5 años, de los cuales dos serán inmediatamente anteriores a la solicitud, ser mayor de 18 años y menor de 65, estar afectado de minusvalía o enfermedad crónica en grado no inferior al 65% y carecer de rentas que superen el límite legal establecido

**b-Prestación de jubilación:** Cuyos requisitos son haber cumplido 65 años, residir en territorio español y haberlo hecho durante 10 años entre la edad de 16 años y la de devengo de la pensión, de lo que 2 deben ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la solicitud y carecer de rentas que superen el límite establecido legalmente.

#### **3- Prestaciones de desempleo del liberado de prisión.**

Hay dos tipos de prestación por desempleo a las que pueden tener derecho los liberados:

**a-Prestación contributiva de desempleo:** Exige como requisito imprescindible para su disfrute la cotización por la contingencia de desempleo, cumpliendo los requisitos legales para

ello que son los mismos que para el resto de las personas trabajadoras y, conforme a la LGSS son: estar afiliado a la S.Social en situación de alta o asimilada, tener cubierto el periodo mínimo de cotización de 365 días en los últimos 6 años anteriores a la situación de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, encontrarse en situación legal de desempleo y no haber cumplido la edad exigida en cada caso para tener derecho a la pensión de jubilación.

Existen situaciones especiales donde se verá suspendido el derecho a la prestación, es cuando el titular esta cumpliendo condena privativa de libertad, durando la suspensión lo que dure el cumplimiento de la condena, salvo responsabilidades familiares suficientemente justificadas, en cuyo caso seguiría cobrando la misma. A su puesta en libertad presentará en el plazo de 15 días siguientes a la excarcelación la petición de reanudación de cobro de la misma ante el INEM.

En el supuesto de que cobrando la prestación le oferten un empleo, se suspenderá el cobro por el tiempo que dure la relación laboral, siempre y cuando ésta no dure más de doce meses, en cuyo caso optará entre cobrar de nuevo la prestación reconocida por el tiempo que le restase o percibir la nueva prestación generada por las nuevas cotizaciones.

**b-Subsidio de Desempleo:** Se trata de una prestación que no exige cotización previa, simplemente atiende a la excarcelación del recluso y a la situación de necesidad del mismo. Se concede siempre que el recluso haya estado privado de libertad por un periodo superior a seis meses y no tenga derecho a una prestación contributiva por desempleo.

Los requisitos para tener acceso a ella son: carecer el titular de rentas de cualquier naturaleza superiores al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de pagas extras, figurar inscrito como demandante de empleo sin haber rechazado ofertas y sin haberse negado a formación o reciclaje profesional y, claro está, haber sido liberado de prisión, entendiéndose por tal concepto libertad condicional o libertad definitiva por cumplimiento total de la condena impuesta y haber estado privado de libertad más de seis meses.

#### **4- Ayudas asistenciales.**

Se trata de ayudas y prestaciones que se pueden otorgar a los internos, a los liberados condicionales, reclusos y familiares de ambos para favorecer su reinserción social. Estas son:

**a-**Ayudas a liberados condicionales, reclusos y familiares de ambos, cuando los servicios oficiales no se han podido hacer cargo.

**b-**Ayudas a liberados condicionales o definitivos en el momento de la excarcelación.

**c-**Ayuda de gastos funerarios de reclusos y liberados condicionales fallecidos sin recursos y que la familia no pueda hacerse cargo de los gastos funerarios.

**d-**Ayuda para gestionar documentación a los internos que carezcan de ella, Documento Nacional de Identidad o pasaporte.

**e-**Ayuda para gastos de matriculación para enseñanza, siempre que no estén cubiertos por sistema de becas de la administración pública y que respondan a programas priorizados por el organismo autónomo. Se abonarían gastos académicos y complementarios de la enseñanza y los gastos de estudio de la enseñanza no reglada.

**f-**Ayuda a los que no reciban subsidio, tanto internos como liberados condicionales, para realizar cursos de formación e inserción laboral.

Hay que señalar que todas estas ayudas se otorgarán si se cumple con el necesario requisito de existencia de fondos suficientes para ello. El sistema de solicitud es cubrir un modelo existente en los Centros Penitenciarios, hecha la solicitud y previo informe de Servicios Sociales Penitenciarios, el Director de cada Centro Penitenciario decidirá sobre su concesión.

## **5- Seguridad e Higiene en prisión.**

Desde que se aprobó en España la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995, aplicando las directivas europeas, se han ido añadiendo normativas de desarrollo: Reglamento de los Servicios de Prevención (1997), Reglamento de Lugares de Trabajo (1977), Reglamento sobre Equipos de Trabajo (1997), etc. A pesar de ello, es un tema que a día de hoy ofrece dudas a la hora de aplicar correctamente la normativa en esta materia en el medio de la Administración General, y más aún en el ámbito de la Administración Penitenciaria, ya que el R.D. de Adaptación de la Normativa a la Administración, no incluye la situación de los condenados.

El carácter de especial que tiene el trabajo en prisión, genera dudas a la hora de poner en práctica una buena acción preventiva dirigida a los internos que realizan actividades productivas donde cumplen condena, surgiendo el problema de qué actividades de las desarrolladas en prisión son las incluidas en el ámbito preventivo, es decir, se incluyen sólo las realizadas en los talleres productivos o se incluyen el resto de actividades que se llevan a cabo. Atendiendo a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su art.3, ámbito de aplicación, se exige para considerar la inclusión en la normativa, la de ser “relaciones laborales reguladas en el ET” y, la relación laboral especial que tratamos, efectivamente está incluida, ya que se trata de trabajadores que prestan servicios remunerados, por cuenta ajena dentro de un ámbito de organización y dirección de una persona física o jurídica, llamado o empleador o empresario.

De ello también se desprende que los servicios realizados en prisión en talleres no productivos o en actividades no retribuidas quedaría excluidas de lo hasta ahora expuesto, debido principalmente entre otros motivos por falta de remuneración suficiente, encontrándonos por tanto con internos desprotegidos de alguna manera de las actividades que realizan. Pero al estar bajo custodia de la Administración, ésta les debe una obligación de protección general, siendo responsable de cualquier accidente en el desempeño de cualquier tarea en prisión.

Hecha esta salvedad nos centrarnos en los internos trabajadores en actividades productivas remuneradas. Hemos de decir que, según dispone el R.D. 782/2001 al hablar de prevención en prisión, el “empleador será siempre el Organismo”, responsable de proteger a los internos frente a los riesgos laborales y de poner en practica la acción preventiva exigida por Ley.

La organización de la actividad preventiva, se desarrolla en el Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D. 39/97 de 17 de enero, y según este el empresario puede:

- a-**Asumir el empresario la actividad preventiva.
- b-**Designar a trabajadores que realizar tareas de prevención en el trabajo, art. 12 y 13
- c-**Crear un servicio de prevención propio, art.14.
- d-**Contratar servicios de prevención ajenos. Art. 16.

Para llevarlo a cabo, se requiere una serie de documentación y acciones concretas como:

- a-**Realizar una evaluación de riesgos laborales, art. 16.
- b-**Entregar Equipos y Medios de Protección Individual, si fuesen necesarios, art. 17.
- c-**Llevar a cabo la información, consulta y participación de los trabajadores, art.18.
- d-**Formar a los trabajadores, art. 19.
- e-**Adoptar las medidas de emergencia, art.20.
- f-**Responder frente a riesgos graves e inminentes, art. 21.
- g-**Realizar programas de vigilancia de la salud, art. 22.
- h-**Coordinar actividades empresariales, art. 24.
- i-**Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, art. 26.

## **CONCLUSIONES.**

**1-A** la vista de todo lo expuesto, podemos comprobar la importancia otorgada a la actividad laboral, importancia que se concibe como un hecho inherente a la vida cotidiana dentro de prisión. Ahora el trabajo constituye un elemento necesario para la reeducación del interno en hábitos laborales, así como una forma necesaria para preparar su integración en la sociedad. A ello ha contribuido, además, pasar de una concepción clínica del tratamiento a una filosofía de un conjunto de actividades, base del servicio público penitenciario.

**2-**Trabajo y tratamiento penitenciario, son dos elementos inseparables. Tanto la mejora del tratamiento como la mejora del trabajo que se imparten en prisión, supone grandes esfuerzos, como los de inversión pública y los de adaptación a la realidad laboral y profesional, realidad que se demanda en el mercado laboral en libertad, logrando así la transformación del recluso en una persona responsable con la Ley. Por tanto el mejor medio para reintegrar a un recluso y ser útil en la sociedad, es realizando una actividad laboral durante su internamiento en prisión.

**3-**La Administración Penitenciaria es la que tiene que dotar a los reclusos de oportunidades de trabajo, sea productivo o formativo. Es el trabajo por tanto, la principal herramienta para dotar de hábitos laborales a los reclusos que nunca han tenido una actividad laboral normalizada y, este debe de formar parte de un estudio individualizado de inserción, planificado de forma conjunta con el interno y que facilite de alguna forma el acercamiento a la sociedad libre, dando así un mayor sentido de responsabilidad y de normalización al mismo. A este tipo de trabajo productivo se asimilan otras formas de trabajo en el interior de las prisiones, como las actividades auxiliares: trabajo en panadería, lavandería, cocina o actividades de mantenimiento.

**4-** No debemos olvidar que dentro de la población reclusa existen jóvenes, colectivo que se tendrá en cuenta de forma especial, siendo merecedor de un trato laboral y formativo prioritario, entre otras cosas porque la dedicación al trabajo y a la formación profesional, son dos formas de evitar la posibilidad que exista conflictividad en el ámbito penitenciario así como un medio fundamental para conseguir la reeducación y reinserción social de este colectivo.

**5-** Tampoco debemos obviar la necesidad de un sistema remunerativo, de acuerdo al rendimiento laboral real, como la productividad y la asistencia al puesto de trabajo. La remuneración tiene que tener una serie de límites a la hora de su disposición, debiendo estar estrechamente relacionado con las responsabilidades que debe de asumir el recluso trabajador, contribuyendo a cargas familiares, pago de responsabilidades civiles impuestas en la sentencia condenatoria, (indemnizaciones a la víctima, reparación de daños causados), así como la previsión de un fondo de ahorro para el momento en que se produzca su libertad.

**6-** Para que todo ello sea y se trate de un objetivo de normalización laboral, es exigible aplicar al trabajo penitenciario una normativa específica, como bien recoge el ET, pero que sea lo más parecida a las condiciones de trabajo libre, respetando horarios, remuneraciones equitativas, formación profesional, etc, y todo ello con los derechos y deberes establecidos legalmente.

**7-**No podemos dejar de expresar teniendo en cuenta todo lo expuesto, que las relaciones laborales penitenciarias, son en la actualidad y a pesar del R.D. 782/2001 que las regula, un mundo todavía por descubrir en lo que se refiere a la RLEP.

**8-** Por último debemos tener en cuenta que el tema abordado es arduo, árido, difícil y realmente poco estudiado por los expertos, tanto por los penitenciarios como por los extrapenitenciarios del mundo laboral, en relación con la profesión propiamente dicha y las competencias de la misma, competencias que sin duda y teniendo en cuenta el avance habido en este medio van en proporción al mismo, tanto en la implantación de sus funciones como en el desempeño de las mismas por el personal adecuado.

**9-**Con este trabajo realizado, se ha pretendido únicamente hacer una pequeña, breve y modesta aportación acerca de este tema, desde sus orígenes con los antecedentes históricos hasta la actualidad con el RD 782/2001, y que no es otro que el avance existente de la RLEP y más aún con la profesión propia de las Relaciones Laborales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Alarcón, J. (1978). *El Tratamiento Penitenciario y la Reforma Penitenciaria*. Santiago de Compostela, La Coruña: (s.n.)
- Alós, R., Martín, A., Miguelez, F. y Gibert, F. (2009). ¿Sirve el trabajo penitenciario para la reinserción?. Un estudio a partir de las opiniones de los presos de las cárceles de Cataluña. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 127, 14-15. Barcelona: Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, departamento de Sociología. Recuperado de [www.reis.cis.es/REIS/jsp/REIS.jsp?opcion=revistas&numero=127](http://www.reis.cis.es/REIS/jsp/REIS.jsp?opcion=revistas&numero=127)
- Aparicio, R. (2011). *Instituciones Penitenciarias, Cuerpo de Ayudantes, Derecho Penitenciario y Conducta Humana*. Zaragoza: C.E.A.P. S.L
- Armenta, Fº. J. (2002). *Reglamento Penitenciario Comentado. Análisis Sistemático y Recopilación de Legislación*. Alcalá de Guadaíra, Sevilla: MAD, S.L.
- Barbero, M. (1977). *Política y derecho penal en España*. Madrid: Tucur.
- Boix, V. (1850). *Sistema Penitenciario del Presidio Correccional de Valencia*. Valencia: Imprenta del Presidio de Valencia.
- Bueno, Fº. (2006). Novedades en el Concepto de Tratamiento Penitenciario. *Revista de Estudios Penitenciarios*, 252, 14. Valdemoro, Madrid: Ministerio del Interior, Secretaría General Técnica. Recuperado de [www.interiot.gob.es-file-53-53096-53096.pdf](http://www.interiot.gob.es-file-53-53096-53096.pdf)
- Cervera, S. (2011). La Pena de Trabajos en Beneficio de la Comunidad. *Revista de Estudios Penitenciarios*, 255, 120. Valdemoro, Madrid: Ministerio del Interior, Secretaría General Técnica. Recuperado de [www.interiot.gob.es-file-55-55860-55860.pdf](http://www.interiot.gob.es-file-55-55860-55860.pdf)
- Código de las 7 Partidas de Alfonso X. 1256. Recuperado de [www.tusbuenoslibros.com/.../las\\_siete\\_partidas\\_alfonso\\_x\\_el\\_sabio.pdf](http://www.tusbuenoslibros.com/.../las_siete_partidas_alfonso_x_el_sabio.pdf)
- Colectivo Ioé. (2001). *Inserción laboral de la población reclusa en la comunidad de Madrid*. Recuperado de [www.colectivoioe.org/uploads/1b996ec61fc71b354337a8dba57682c572819674.pdf](http://www.colectivoioe.org/uploads/1b996ec61fc71b354337a8dba57682c572819674.pdf)
- Cuello, E. (1958). *La Moderna Penología*. Barcelona: Bosch Casa Editorial, S.A.
- De León, Fº. J. (Coord.). (2003). *Derecho y Prisiones Hoy*. Cuenca: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Elias, A. (s.f.). Aspectos de interés práctico en la regulación de la Relación Laboral Especial Penitenciaria. *Cuaderno Derecho Penitenciario 10*, 8. Recuperado de [www.icam.es/docs/ficheros/200404130003\\_6\\_9.pdf](http://www.icam.es/docs/ficheros/200404130003_6_9.pdf)
- España. Ministerio del Interior, Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. (2010). *El Sistema Penitenciario Español*. Valdemoro, Madrid: Secretaria General de Instituciones Penitenciarias. Recuperado de <http://www.institucionpenitenciaria.es-web-export-sites-default-datos-descargables->

- España. Ministerio del Interior, Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. (2012). *Informe General 2011, Capítulo 10, Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo*. Madrid: Secretaría General de II.PP. Recuperado de [www.institucionpenitenciaria.es](http://www.institucionpenitenciaria.es) (fondo documental-publicaciones-informes generales de la administración penitenciaria).
- García, C. (1979). *El Trabajo Penitenciario en España*. Alcalá de Henares, Madrid: Taller de Artes Gráficas del Organismo Autónomo y Trabajo Penitenciario.
- Gluk, S. y Gluk, E. (1930). *500 Carreras Criminales*. Nueva York: (s.n.).
- Góngora, I. (2011). *Derecho Penitenciario*. Almería: Ignacio G. Ch. Formaciones e Inversiones.
- Hidalgo, J. F. y Llorente, P.A. (2013). *Historia de las cárceles públicas de Segovia*. Segovia: Agenda Comunicación, S.L.
- Iniciativa Comunitaria Equal. (2010). *El Trabajo en las Prisiones Europeas*. Barcelona: Centre d'iniciatives per a la Reinserció (CIRE).
- Lafuente, I. (2002). *Esclavos por la Patria*. Madrid: Temas de Hoy
- Martín Segovia, Luís. (4 febrero 2013). Comunicación personal.
- Nuevas Reglas Penitenciarias Europeas. (2006). Recuperado de [www.institucionpenitenciaria.es/web/export/.../REG\\_PEN\\_EUR\\_ES.pdf](http://www.institucionpenitenciaria.es/web/export/.../REG_PEN_EUR_ES.pdf)
- Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos. (1955). *I Congreso de Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del delincuente*. Ginebra, Suiza. Recuperado de [www.comisionporlamemoria.org/.../reglas%20minimas%20ONU.pdf](http://www.comisionporlamemoria.org/.../reglas%20minimas%20ONU.pdf)
- Rivera, I. (1997). *La devaluación de los derechos fundamentales de los reclusos. La construcción jurídica de un ciudadano de segunda categoría*. Barcelona: Bosch.
- Roca Poveda, M. (3 diciembre 2012). Comunicación personal.
- Roca Poveda, M. (1 febrero 2013). Comunicación personal.
- Roca Poveda, M. (11 marzo 2012). Comunicación personal.
- Roldán, H. (1988). *Historia de la prisión en España*. Barcelona: (s.n.).
- Soler, J.A. (2000). *La Relación Laboral Especial Penitenciaria*. Granada: Editorial Comares.
- Vida, J., Monereo, J L., Molina, C., y Moreno M N. (2011). *Manual de derecho Sindical*. (6ª ed.). Granada: Editorial Comares.

## NOTAS.

<sup>1</sup> Molino usado para moler y que con el tiempo dejó de realizar una labor útil, ya que solo consistía en dar vueltas sin parar, lo que se convertía en un auténtico tormento, una horrible tortura para el condenado, sin conseguir un fin productivo. Este método, consistía en un mecanismo de 24 peldaños fijados a lo largo de un cilindro de madera. Esta rueda lograba dos revoluciones por minuto y contaba con un sistema mecánico que alcanzaba un máximo de 30 revoluciones/minuto. Alcanzado este máximo, era el momento en el que sonaba una campana y los doce hombres que ocupaban la rueda se paraban para ser sustituidos por otros doce y descansar. En ese periodo de “descanso” podían dormir, leer, pero no hablar, debían mantener el

más estricto de los silencios. Esta máquina fue muy utilizada y los resultados de este inhumano e inútil trabajo fueron tan negativos para la salud de los reos, que hasta los más duros carceleros se opusieron a que continuara llevándose a la práctica.

<sup>2</sup> El Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias., fue creado por R.D. 326/1995 de 3 de marzo y sustituye a la entidad autónoma “Trabajos Penitenciarios”. En la actualidad se denomina Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, regulado por R.D. 868/2005, de 5 de julio, y gestiona talleres de gestión propia, contratos con empresas externas en los talleres penitenciarios y talleres de servicios de economato, cocina y actividades auxiliares bajo la fórmula de trabajo productivo.

<sup>3</sup> El Equipo Técnico actúa bajo la dirección inmediata del Subdirector de Tratamiento y podrán formar parte del mismo: un Jurista, un Psicólogo, un Pedagogo, un Sociólogo, un Médico, un Ayudante Técnico Sanitario/Diplomado en Enfermería, un Maestro o Encargado de Taller, un Educador, un Trabajador Social, un Monitor Sociocultural o Deportivo y un Encargado de Departamento.

<sup>4</sup> El Consejo de Administración del Organismo, estará formado por el Presidente (Secretario General de II.PP.) y los siguientes vocales: los Subdirectores Generales de Servicios Penitenciarios, Tratamiento y Gestión Penitenciaria, de Relaciones Institucionales y Coordinación Territorial, de Penas y Medidas Alternativas, e Inspección Penitenciaria, por un representante de la Abogacía del Estado del Ministerio del Interior, un representante de la Intervención Delegada en el Ministerio del Interior y el Jefe de la Oficina Presupuestaria del citado Ministerio, por un representante del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, designado por su titular, con nivel orgánico de subdirector general, por un representante de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, designado por su titular, con nivel orgánico de subdirector general y por el Gerente del Organismo, que desempeñará las funciones de secretario del Consejo de Administración, con voz y voto. En el caso de vacante, ausencia o enfermedad del Secretario, las funciones recaerán en el Subdirector General de Tratamiento y Gestión Penitenciaria.

<sup>5</sup> El Consejo de Dirección de un Centro Penitenciario, está presidido por el Director del mismo y compuesto por los siguientes miembros: Subdirector de Régimen, Subdirector de Seguridad, Subdirector de Tratamiento, Subdirector de Personal, si lo hubiere, Administrador y como Secretario, actuará con voz pero sin voto, el funcionario que el Director designe entre los destinados en el Establecimiento.