



CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA
CONSEJERÍA DE CULTURA Y FESTEJOS



UNIVERSIDAD DE GRANADA
EN MELILLA



**XXVI CURSOS
INTERNACIONALES DE VERANO
“CIUDAD DE MELILLA”**

Melilla, julio 2017

**LA RELACIÓN LABORAL DE LA PERSONA
LIBRE Y PRIVADA DE LIBERTAD:
PROBLEMÁTICA ACTUAL.**

ALUMNA: MIRIAM PEDRERO RODRIGUEZ

REFLEXIONES ACERCA DEL TRABAJO PENITENCIARIO.

INTRODUCCION.

Bajo la esfera del trabajo penitenciario, se engloba todo un abanico de actividades que abarcan desde el trabajo productivo (remunerado) hasta actividades de tipo formativo tales como la formación profesional y/o laboral. Por otra parte, el largo camino que ha tenido que recorrer el trabajo penitenciario, en su concepción actual, a lo largo de la historia, no ha estado exento de dificultades y es que, una vez eliminado el concepto de trabajo aflictivo, la actividad laboral penitenciaria ha marcado 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 recluso a realizarse plenamente, a desarrollarse íntegramente como persona.

Tras esta concepción, el trabajo penitenciario se configura como un instrumento para crear y mantener hábitos laborales y por tanto, para preparar a los internos en su futura vida en libertad. Así las cosas, la Administración Penitenciaria, como responsable de la gestión de los Centros Penitenciarios, desarrolla una política penitenciaria, concebida como una política social dentro de un sistema que pretende el bienestar para prevenir o cuando menos para contrarrestar aquellos elementos y factores negativos que han conducido a los internos a una situación de exclusión, apostando por una integración social plena de todas las personas reclusas.

En otro orden de cosas, la Administración Penitenciaria, y concretamente, la Entidad Estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (anteriormente denominada Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo y cuyo cambio jurídico se produjo a finales del año 2014), promueve y fomenta el trabajo productivo, al que considera como eje central del tratamiento penitenciario, y sobre todo, que contribuye de manera decisiva a la preparación para una vida en libertad. Para ello planifica y organiza dicho trabajo teniendo en consideración que éste 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.

Para finalizar con este apartado, sólo queda mencionar la estructura que del presente documento, que comienza con un breve pero necesario recorrido por la historia del trabajo penitenciario, haciendo hincapié especialmente en las transformaciones que ha experimentado, pasando de tener un carácter aflictivo y sancionador hasta convertirse en un elemento central del tratamiento penitenciario, cuyo objetivo final es la preparación para la vida en libertad del interno; a continuación, revisaré la normativa fundamental de esta materia, destacando aquellos aspectos más notables, para finalizar con unas cifras y estadísticas que revelan cómo se encuentra el trabajo en los centros penitenciarios en la actualidad. Para terminar, expondré una serie de reflexiones personales, a modo de conclusión, que son producto de mi experiencia profesional y de las ideas que tanto ponentes como alumnos tuvimos ocasión de manifestar en las jornadas que se realizaron en la Ciudad de Melilla el pasado mes de julio.

EL TRABAJO PENITENCIARIO A LO LARGO DE LA HISTORIA

El trabajo penitenciario, tal y como lo conocemos en la actualidad, ha sufrido múltiples transformaciones y es que no siempre tuvo un carácter reinsertador, de preparación para la vida en libertad. En este sentido, desde tiempos remotos, el poder público impuso a los penados la obligación de trabajar, pero no solo con el aflictivo 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 aflictiva que ha perdurado durante siglos. Como ejemplo, se puede citar a Cuello Calón (1958), reconocido penalista y experto penitenciario, 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 instaura los trabajos forzados.

Otra pena de trabajos forzados de la época fue la de Minas. 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, pena vigente hasta 1800-1801.

Una pena más de la época, es la llamada galeras de mujeres, 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.

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".

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.

Para finalizar sólo resta señalar que 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 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.

LEGISLACIÓN

Las principales normas que regulan este tema, son las siguientes:

- En primer lugar, comenzando con la norma suprema, se recoge en el art. 25.2 de la Constitución Española, el derecho del condenado a pena de prisión, a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social.

Art. 25.2 "Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados. El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma gozará de los derechos fundamentales de este Capítulo, a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria. En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad".

- A continuación, esta cuestión se desarrolla más profusamente en la Ley Orgánica General Penitenciaria, que data del año 1979, siendo la primera ley de la democracia. Concretamente, se recoge en el Título II, del Régimen Penitenciario, y dedica todo un capítulo (el capítulo II), que abarca los arts. 26 a 35. Como aspectos clave a destacar estarían los siguientes:
 - El trabajo será considerado como un derecho y como un deber del interno, siendo un elemento fundamental del tratamiento. (art. 26)
 - Las condiciones, en las que se desarrollará serán: **a)** No tendrá carácter aflictivo ni será aplicado como 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 para 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 establecimiento **e)** Será facilitado por la Administración **f)** Gozará de la protección dispensada por la legislación vigente en materia de Seguridad Social **g)** No se supeditará al logro de intereses económicos por la Administración.
 - En cuanto las modalidades de trabajo que pueden realizar los internos, tanto dentro como fuera de los establecimientos estarían las siguientes:

- a)** Las de formación profesional, a las que la Administración dará carácter preferente, **b)** Las dedicadas al estudio y formación académica, **c)** Las de producción de régimen laboral o mediante fórmulas cooperativas o similares de acuerdo con la legislación vigente, **d)** Las ocupacionales que formen parte de un tratamiento, **e)** Las prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento, **f)** Las artesanales, intelectuales y artísticas(art.27) . Como se puede observar, a tenor del listado de categorías que englobarían el trabajo penitenciario, el legislador ha apostado por una definición de trabajo penitenciario en sentido global comprendiendo no sólo el trabajo productivo, sino también la formación y las actividades artesanales, intelectuales y artísticas. No obstante lo anterior, el legislador matiza que sólo el trabajo directamente productivo que realicen los internos será remunerado y se desarrollará en las condiciones de seguridad e higiene establecidas en la legislación vigente.
- Una característica esencial del trabajo penitenciario debe ser su flexibilidad, que viene marcada por su compatibilidad con las sesiones de tratamiento y con las necesidades de enseñanza en los niveles obligatorios. A tal fin, la Administración adoptará las medidas que reglamentariamente se determinen para asegurar la satisfacción de aquellos fines y garantizar la efectividad del resultado (art. 28)
 - En cuanto a la obligación de trabajar, es importante reseñar que los penados tendrán la obligación de trabajar, conforme a sus aptitudes físicas y mentales. No obstante, quedarán exceptuados de esta obligación, sin perjuicio de poder disfrutar, en su caso, de los beneficios penitenciarios:
 - a)** Los sometidos a tratamiento médico por causa de accidente o enfermedad, hasta que sean dados de alta, **b)** Los que padezcan incapacidad permanente para toda clase de trabajos, **c)** Los mayores de 65 años, **d)** Los perceptores de prestaciones por jubilación, **e)** Las mujeres embarazadas durante dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de excepción se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto y **f)** Los internos que no puedan trabajar por razón de fuerza mayor (art.29). Ya hemos visto que son los penados los que tienen la obligación de

trabajar, pero la ley contempla también que los sometidos a prisión preventiva podrán también trabajar conforme a sus aptitudes e inclinaciones. Además, todos los internos deberán contribuir al buen orden, limpieza e higiene del establecimiento, siendo reglamentariamente determinados los trabajos organizados a dichos fines.

- La dirección y el control de las actividades desarrolladas en régimen laboral dentro de los establecimientos corresponderá a la Administración penitenciaria (art. 31). Directamente relacionado con este punto, se puede señalar que la Administración organizará y planificará el trabajo de carácter productivo en las condiciones siguientes: **a)** Proporcionará trabajo suficiente para ocupar en días laborables a los internos, garantizando el descanso semanal, **b)** La jornada de trabajo no podrá exceder de la máxima legal y se cuidará de que los horarios laborales permitan disponer de tiempo suficiente para la aplicación de los medios de tratamiento, **c)** Velará porque la retribución sea conforme al rendimiento, categoría profesional y clase de actividad desempeñada, **d)** Cuidará de que los internos contribuyan al sostenimiento de sus cargas familiares y al cumplimiento de sus restantes obligaciones, disponiendo el recluso de la cantidad sobrante en las condiciones que se establezcan reglamentariamente (art. 33).
- Por último, los internos asumirán individualmente la defensa de sus derechos e intereses laborales o cooperativos, que ejercerán ante los Organismos y tribunales competentes, previa reclamación o conciliación en vía administrativa y en la forma que reglamentariamente se determine (art.34).
- Por su parte, a nivel reglamentario, la materia objeto de estudio, se recogía en el Reglamento Penitenciario actual, aprobado por Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, dedicando su Capítulo IV, la Relación laboral especial penitenciaria, dentro del Título V, del tratamiento penitenciario, a desarrollar el tema del trabajo penitenciario. Sin embargo, parte de los artículos que desarrollaban este tema fueron derogados por la disposición derogatoria única 2 b) el RD 782/2001, de 6 de julio, concretamente fueron derogados los artículos 134 a 152, regulándose en la actualidad en el anteriormente mencionado Real Decreto.

- A grandes rasgos se pueden señalar como elementos característicos de la relación laboral especial penitenciaria los siguientes:
- El trabajo de los penados en las Instituciones Penitenciarias es una relación laboral de carácter especial regulada en el RD 782/2001. El Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) en su artículo 2.1 c) considera relación laboral de carácter especial la de los penados en las Instituciones Penitenciarias
- Las partes del contrato son, de un lado, el Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (hoy Entidad Estatal de Derecho Público) u organismo autonómico equivalente y los internos que desarrollen actividades laborales de producción por cuenta ajena en los talleres productivos de los centros penitenciarios.
- El fin del contrato es la preparación de los internos para su integración en el mercado laboral tras el cumplimiento de la condena. Este fin de rehabilitación social no impide, sin embargo, que el trabajo productivo sea remunerado y tenga protección laboral en los términos del RD 782/2001. En estos casos, el penado firma un contrato laboral específico de obra o servicio conforme al art 7 de dicho Decreto. Queda excluida 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 así como las diferentes modalidades de ocupación no productiva que se desarrollen en los establecimientos penitenciarios: formación profesional ocupacional, estudio y la formación académica, prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento, las artesanales, intelectuales y artísticas, y en general, todas aquellas ocupaciones que no tengan naturaleza productiva
- Los internos tienen los derechos laborales reconocidos por el ordenamiento jurídico en el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad, concretamente tendrán los siguientes derechos laborales básicos:
 - A no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones De nacionalidad, sexo, estado civil, por edad, dentro de los límites marcados

- por la legislación laboral penitenciaria, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, así como por el idioma.
- A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente sobre dicha materia.
 - Al trabajo productivo remunerado que pudiere ofertar la Administración penitenciaria, así como a la percepción puntual de la remuneración establecida por la legislación penitenciaria, al descanso semanal y a las vacaciones anuales.
 - Al respeto a su intimidad, 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 formación para el desempeño del puesto, así como a la promoción en el trabajo.
 - Asimismo, tendrán derecho a que se valore el trabajo productivo realizado y la laboriosidad del interno en orden al régimen y tratamiento penitenciario, así como para la concesión de beneficios penitenciarios cuando se cumplan los requisitos
- Asimismo, los internos trabajadores tienen una serie de deberes laborales que cuyo incumplimiento pueden ser motivo de extinción de la relación laboral especial penitenciaria. Entre los deberes destacan especialmente:
 - Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, con arreglo a las reglas de la buena fe, diligencia y disciplina, así como con 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 e instrucciones del personal responsable de la organización y gestión de los talleres, en el ejercicio regular de sus funciones
 - 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.

- La Entidad Estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, es la encargada de planificar y organizar el trabajo productivo que se desarrolla en los talleres de los centros penitenciarios, y lo puede hacer mediante la fórmula de taller de producción propia, es decir, en este caso es la propia Entidad la que asume bajo su propio riesgo y ventura la realización de algún bien o la prestación de un servicio, o mediante la colaboración con empresas externas, a través de la suscripción de un convenio de colaboración. Asimismo, están los talleres de actividades auxiliares, (limpieza, lavandería, cocina, economatos, etc.), que ofrecen a los internos la posibilidad de desarrollar un trabajo productivo, y contar con los beneficios de la seguridad social. Normalmente para algunos tipos de actividades de esta índole se realizan las respectivas encomiendas de gestión de la Secretaría General de Instituciones penitenciarias, hacia la Entidad Estatal porque esta última tiene la consideración de medio propio y de servicio técnico de la Administración. Pues bien, la dirección y control de la actividad concreta de los internos que desarrollan un trabajo productivo corresponde al Director del Centro Penitenciario, que ostenta además la condición de ser el delegado de la Entidad Estatal en dicho centro.
- La Entidad Estatal, por su parte, es la encargada de mantener una oferta de puestos de trabajo acorde con las disponibilidades económicas, ordenada en un catálogo y clasificada por actividades, especificando la formación requerida y las características de cada puesto. La Junta de Tratamiento, de cada Centro Penitenciario es el órgano administrativo competente que adjudica los puestos de trabajo libres a los internos siguiendo para ello un orden de prelación.
- En cuanto a la duración de la relación laboral de carácter especial, es importante señalar que coincidirá con la de la obra o servicio que se le encomiende. No obstante, dicha relación puede suspenderse en los siguientes casos, produciendo la exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo:
 - +causas generales. Mutuo acuerdo entre las partes, incapacidad temporal de los trabajadores penitenciarios, maternidad y riesgo durante el embarazo y fuerza mayor temporal
 - +causas específicas. 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 siempre que la ausencia no sea superior a 2 meses, así como durante el disfrute de los permisos o salidas autorizadas y por razones de disciplina y seguridad penitenciaria.

- Por su parte, dentro de las causas de extinción de la relación laboral especial penitenciaria estarían:
 - Causas generales. Por mutuo acuerdo de las partes, por la terminación de la obra o servicio, por ineptitud del interno trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad al desempeño del puesto de trabajo adjudicado, por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador penitenciario, por jubilación del interno trabajador, por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo, por renuncia del interno trabajador y por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, siempre que hayan transcurrido como mínimo 2 meses desde que se introdujo la modificación.
- Los internos trabajadores se pueden clasificar en dos categorías atendiendo a su nivel de conocimientos, capacidad laboral y funciones desempeñadas:
 - Operarios base, los que desempeñen el conjunto de tareas necesarias para el funcionamiento de los talleres productivos
 - Operario superior, los que, además de desempeñar las tareas necesarias para el funcionamiento de los talleres productivos colaboran en su organización y su desarrollo.
- Finalmente, la retribución que recíbanlos internos trabajadores (es importante recordar que están desarrollando un trabajo productivo) incluirá la parte proporcional de la retribución de los días de descanso semanal y de vacaciones anuales retribuidas, así como las gratificaciones extraordinarias. El módulo retributivo es fijado anualmente por el Consejo de Administración de la Entidad Estatal y el pago se realizará en la cuenta de peculio del interno. Para terminar, importante señalar que es el Director del Centro Penitenciario el que establece el calendario laboral que rige a lo largo del año, incorporando, en su caso, las

especialidades, tales como sistemas de jornada continua, partida, nocturna o por turnos y que dicho horario será el necesario para el correcto desarrollo de la actividad productiva, eso sí, respetando que los internos tengan derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que se disfrutará, 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.

EL TRABAJO PENITENCIARIO EN LA ACTUALIDAD.

Como he comentado anteriormente, no ha sido nada fácil conseguir que el trabajo penitenciario tenga el estatus que tiene hoy en día. No obstante y a pesar de ello, hay que seguir avanzando, para conseguir la excelencia en este ámbito. Pues bien, la Entidad Estatal consciente de este reto en una doble vertiente, de **empleo** de los internos en labores

productivas, conforme a las técnicas del mercado, de tal forma que alcancen la máxima preparación coincidiendo con el fin del cumplimiento de su condena y de la **formación profesional** para el empleo, como mantenimiento y desarrollo de hábitos previamente adquiridos o para la introducción al mundo laboral a través de la preparación teórica, se ha planteado como objetivos fundamentales:

- La gestión de La formación para el empleo y la orientación laboral, a través de cursos y programas que actualicen, mantengan y desarrollen aquellas enseñanzas profesionales y habilidades laborales que posee el interno previo a su ingreso en prisión o bien, iniciarlas.
- Proporcionar al interno un empleo retribuido, con los beneficios de la Seguridad Social, en los espacios productivos del Centro. A su vez, este empleo productivo dará cobertura al resto de la población penitenciaria en aspectos básicos de su día a día, como son la comida, los servicios de economato, de mantenimiento, de lavandería, de enfermería, etc.

Para ello, los instrumentos con los que cuenta para el logro de sus objetivos son, por una parte:

- **Personalidad jurídica propia**, lo que le convierte en una entidad con capacidad para adquirir y poseer bienes, para contraer obligaciones y para ejercitar acciones judiciales.
- **Vocación comercial**, que le garantiza que sea un instrumento flexible y versátil al servicio de los objetivos de la Política Penitenciaria.
- Condición de **medio propio y servicio técnico de la Administración General del Estado**.

y por la otra parte, el desarrollado varios planes estratégicos, el primero de los cuales data del año 2012 y el último abarca un período comprendido entre los años 2017-2020, en los que se plantean los objetivos específicos siguientes:

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. “Eleva el nivel de empleabilidad de las personas sentenciadas a penas privativas de libertad a través de itinerarios integrados de inserción socio laboral”.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. “Incrementa las actuaciones de reinserción dirigidas a los internos fomentando el trabajo remunerado, asegurándoles los beneficios correspondientes a la Seguridad Social”.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. “Desarrollar sistemas eficaces y eficientes en la gestión que ayuden a alcanzar los fines de la Entidad”.

Y una carta de servicios (fue aprobada en virtud de la Resolución de la Subsecretaría, de marzo de 2015), donde se compromete a:

- Mantener, al menos, la media de 12.264 internos trabajadores.
- Mantener, al menos, la cifra de 1.010 internos acogidos a itinerarios personalizados de integración socio laboral en los Centros Penitenciarios.
- Mantener, al menos, la oferta de 891 acciones de Formación para el Empleo en el interior de los centros penitenciarios.
- Mantener, al menos, la oferta de 12 programas de acompañamiento para la inserción laboral.
- Alcanzar el 100% de efectividad, dentro del periodo 2015-2018, en el pago de nóminas a los internos trabajadores antes del día 10 de cada mes.

Reflexiones finales

- Como anteriormente he señalado, no ha sido nada fácil conseguir que el trabajo penitenciario tenga el estatus que tiene hoy en día, sin embargo, esto no es suficiente y hay que seguir avanzando, sobre todo para que puedan beneficiarse del

desarrollo de un trabajo productivo el mayor número de internos posible (mayor tasa de empleabilidad).

- Asimismo, es muy importante, que por parte de todo el personal penitenciario, que presta servicio en las distintas unidades y puestos de trabajo de los centros, (vigilancia, área mixta, cuerpo técnico, trabajadores sociales, producción, etc.) su indiscutible colaboración e implicación en la gestión del trabajo penitenciario, para conseguir que el trabajo productivo tenga un verdadero sentido reinsertador, de preparación para la vida en libertad de los internos.
- Una cuestión esencial, es la conjunción del trabajo productivo con la formación profesional, que debe funcionar como un tándem indisoluble, en el que uno no puede tener sentido sin la otra.
- Mención aparte merece una cuestión no exenta de polémica y es la que hace referencia a la retribución que reciben los internos, que en muchos casos es insuficiente, si atendemos al número de horas que trabajan. En este sentido, hay que tener en cuenta que, si bien es cierto, que durante la voraz crisis que hemos padecido años anteriores, la tasa de ocupación laboral de los centros penitenciarios era bastante elevada, también lo es, que sería necesario realizar una revisión y adecuación de las retribuciones que perciben los mismos, para evitar caer en la precariedad laboral. Tal ha sido la situación, que se han producido algunas denuncias, de las que incluso se ha hecho eco la prensa, y en las que se acusaba a la Institución Penitenciaria poco menos que de fomentar la explotación laboral de los internos (Ejemplo: la empresa valenciana Istobal estuvo en el ojo del huracán en el año 2014, a raíz de realizar un ERE, que supuso el despido de 53 trabajadores en la calle, mientras mantenía a 14 internos trabajando en las instalaciones del Centro Penitenciario de Picassent)
- Finalmente, me gustaría señalar que el trabajo penitenciario femenino también debe ser reconsiderado y replanteado desde la óptica de la igualdad, puesto que en la mayor parte de los centros, existe una cierta inercia a diferenciar el trabajo penitenciario femenino, centrado sobre todo en tareas de limpieza y trabajos poco

cualificados y masculino, con tareas que exigen un mayor grado de cualificación, perpetuando de esta manera una discriminación laboral por razón de género.

BIBLIOGRAFÍA

- Burgos Fernández, Felipe. Evolución histórica de la legislación penitenciaria en España.
- Marín Rubio, Juan Carlos (2013). El trabajo penitenciario en España. Universidad de Valladolid.
- Ley Orgánica 1/1979, de 26 de Septiembre, General Penitenciaria
- Real Decreto 190/1996, de 9 febrero por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario
- Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de la Seguridad Social de los sometidos a penas de Trabajo en Beneficio de la Comunidad.
- Plan Estratégico 2017-2020, de la Entidad Estatal de Derecho Público Trabajo Penitenciario Y Formación para el Empleo
- Carta de Servicios, (Resolución de 23 de marzo de 2015, de la Subsecretaría, por la que se aprueba la Carta de servicios de la entidad estatal de derecho público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo).

