



universidad
de león



Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2021/2022

**LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS PENADOS
EN
INSTITUCIONES PENITENCIARIAS**

***THE SPECIAL EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF CONVICTS
IN
PENITENTIARY INSTITUTIONS***

Realizado por el alumno D. César Valbuena González

Tutorizado por la profesora Dña. Natalia Ordóñez Pascua

INDICE		Pág.
I. MEMORIA		3
1. Abreviaturas utilizadas		3
2. Resumen/ Abstract		3
3. Objetivo		4
4. Metodología		5
5. Contextualización		7
II. INTRODUCCIÓN		9
III. LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO PENITENCIARIO EN LA HISTORIA DE ESPAÑA		10
IV. LA GESTIÓN DEL TRABAJO PENITENCIARIO: TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO		18
V. MARCO JURÍDICO DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL PENITENCIARIA		27
1. El trabajo como derecho y deber		27
2. El acceso a los puestos de trabajo: contrato y categorías profesionales		28
3. Derechos y deberes del trabajador penado		31
4. Calendario laboral y tiempo de trabajo		34
5. El régimen retributivo		34
6. Protección en materia de Seguridad Social		36
7. El cuidado de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales		37
8. Suspensión y extinción de la relación laboral		39
VI. DISEÑO, METODOLOGÍA, TÉCNICAS Y RESULTADOS DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN CP LEÓN		41
VII. CONCLUSIONES		47
VIII. BIBLIOGRAFÍA		50
IX. LEGISLACIÓN		51
X. WEBGRAFÍA		52
XI. ANEXOS		53

I. MEMORIA

1. Abreviaturas utilizadas

CE/1978: Constitución española

CIS: Centro de Inserción Social

CP: Centro Penitenciario

EPIs: Equipos de Protección Individual

IIPP: Instituciones Penitenciarias

JT: Junta de Tratamiento

LET: Ley Estatuto de los Trabajadores

LGSS: Ley General de la Seguridad Social

LOGP: Ley Orgánica General Penitenciaria

LPRL: Ley Prevención Riesgos Laborales

LPL: Ley de Procedimiento Laboral

LPA/2015: Ley de Procedimiento Administrativo Común de Administraciones Públicas

MPA: Manual Procedimiento Administrativo

MdR: Módulos de Respeto

OS/TPFE: Orden de Servicio/ Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo

PIT: Programa Individualizado de Tratamiento

RP: Reglamento Penitenciario

SGIP: Secretaría General de Instituciones Penitenciarias

TPFE: Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo

2. Resumen/ Abstract

El presente estudio tiene el propósito de describir las características específicas que presenta la relación laboral penitenciaria a través del análisis de cuantas normas jurídicas reconocen las condiciones y circunstancias de esta especial relación de trabajo a la cual pueden estar sometidos los internos o internas trabajadores durante el cumplimiento de las penas privativas de libertad en los centros penitenciarios.

El trabajo de los internos en las instituciones penitenciarias ha sufrido profundos cambios a lo largo de la historia penal- penitenciaria española reflejo de la evolución social, cultural y jurídica de cada momento. Su origen ha sido correctivo, punitivo y utilitarista. En la actualidad la contratación de los internos que realizan trabajo productivo y remunerado reúne aspectos propios similares –producción, retribución, formación- y otros que la diferencian de la relación laboral común. Su finalidad principal no es la de obtener una

remuneración sino la de preparar a los internos para las condiciones normales del trabajo en la vida libre y se integra en el tratamiento penitenciario como una de las áreas de intervención, dirigida hacia la formación y creación de hábitos laborales que respalden su futura empleabilidad y reinserción social. En este contexto, el trabajo presentado aporta una visión completa del funcionamiento, gestión, características propias de estos talleres productivos en prisión, acceso a los puestos de trabajo, metodología específica, con la importante aportación de un estudio de campo en el C.P. de León.

The present study has the purpose of describing the specific characteristics through the legal norms that recognize the conditions and circumstances of the special labor relationship of the inmates during the fulfillment of the sentence of deprivation of liberty in penitentiary centers.

The work of inmates has undergone profound changes throughout Spanish criminal-penitentiary history, reflecting the social, cultural and legal evolution of each moment, with a corrective, punitive and utilitarian origin. At present, the hiring of interns who carry out productive and paid work, brings together similar aspects of their own – production, remuneration, training – and others that differentiate it from the common employment relationship. The purpose is not to obtain remuneration, but to prepare the inmates for the normal conditions of work in free life and it is integrated as one of the areas of intervention in the treatment of inmates to create work habits that support their employability and social reintegration. In this context, the vision of the operation, management, characteristics of these productive workshops in prison, access to jobs, specific methodology, and a field study in the C.P. of León.

* **NOTA:** A efectos del estudio presentado las referencias a puestos de trabajo y a las personas que los desempeñan —trabajadores y trabajadoras— en los CP se llevarán a cabo en la forma masculina para evitar continuas referencias a ambos sexos, sin perjuicio del necesario reconocimiento de la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida y del desarrollo de la persona.

3. Objetivo

El objetivo de este estudio de investigación consiste en acercar la realidad laboral de los internos trabajadores en talleres productivos de las prisiones españolas, con aspectos concretos de los talleres productivos ubicados en el espacio del C. P. de León.

El tema elegido para la elaboración del presente Trabajo Fin de Grado viene dado por la necesidad de conectar elección de una materia con relevancia a nivel laboral y que generase inquietud personal. Ambas premisas llevan al quien suscribe a tomar la decisión de proceder a un análisis comparado del desarrollo de la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias en España y la normativa general laboral del mercado de trabajo libre, con el objetivo de encontrar aquellos aspectos más diferenciadores a través del estudio del marco jurídico de esta relación laboral especial.

Con carácter general, la diferenciación que el ordenamiento refiere de las relaciones laborales como especiales se fundamenta en las características específicas del trabajo y que pese a concurrir en ellas las notas características de una relación laboral común recogidas en el art. 1.1 LET, cuentan con un régimen legal especial que trae causa en el tipo de trabajo que se realiza o del lugar donde se prestan los servicios y que encuentran recepción en el art. 2 LET.

Los aspectos a los cuales el estudio descende incluyen distintas disciplinas y áreas objeto de estudio en el Título de Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, fundamentalmente del Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Salud Laboral, siempre en el contexto de la relación laboral especial y teniendo en cuenta la finalidad que la legislación penitenciaria asigna a los programas de tratamiento.

Para cumplir con el objetivo propuesto, este proyecto tiene dos partes claramente diferenciadas: por un lado, un tratamiento teórico de la relación laboral especial penitenciaria y sus vicisitudes; por otro, un estudio de campo llevado a cabo en el medio penitenciario en el cual hay un tratamiento directo con los internos y que aportará un enfoque muy enriquecedor.

4. Metodología

El primer paso al abordar este estudio —elegido el tema— consistió en la elaboración de un índice de materias a tratar cuyo contenido versa sobre los aspectos más significativos y de mayor relevancia de todo aquello que concierne a la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias, con especial tratamiento de la normativa *ad hoc* y su ámbito de aplicación, el trabajo en talleres penitenciarios, el régimen de derechos y deberes del trabajador penado, el régimen retributivo, las especialidades de su horario laboral, protección en materia de seguridad social, la salud laboral y la prevención de riesgos.

Una vez validado el índice por parte de la tutora, se inicia el proceso de búsqueda de información y análisis en profundidad de la legislación aplicable, incluyendo aspectos

históricos importantes en materia penitenciaria, ordenes de servicio y manuales de procedimiento e instrucciones de que dispone la entidad Trabajos Penitenciarios y Formación para el Empleo (TPFE) para facilitar la gestión en el ámbito de los servicios de cada CP y otros documentos de relevancia del medio penitenciario.

A continuación, es posible proceder al análisis del marco legal del sistema penitenciario español compuesto fundamentalmente por lo previsto en la Constitución Española, la Ley Orgánica General Penitenciaria y el Reglamento que la desarrolla. La legislación penitenciaria española se inspira e incorpora las recomendaciones establecidas sobre derechos humanos y tratamiento penitenciario en las disposiciones de Naciones Unidas, del Consejo de Europa y en los Acuerdos Internacionales. Otra de las arterias fundamentales de análisis son 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 y el Real Decreto 122/2015, de 27 de febrero, por el que se aprueba el estatuto de la entidad de derecho público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.

Completando los aspectos normativos resulta interesante analizar las recientes medidas urgentes para la reforma laboral con impacto en esta relación laboral especial a raíz de la publicación del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, en cuanto que en el art. 3º establece la modificación del art. 151 del texto refundido de la LGSS, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

La parte teórica del estudio requerirá también de la consulta de otros textos, manuales, artículos académicos en revistas especializadas y documentos obtenidos en herramientas como Dialnet o fruto de la consulta en otras bases de datos especializadas en el ámbito jurídico como Tirant *on line*, West Law.

Por cuanto hace al estudio de campo en el C.P. de León y en atención a disponer de una visión lo más realista posible se recabará información de los auténticos protagonistas de la actividad laboral como son los internos, recabando su opinión sobre el valor de los efectos de la formación y experiencia laboral de cara a su integración laboral en un régimen de libertad por cuanto el trabajo aporta estabilidad económica y emocional, así como su percepción sobre la utilidad del trabajo dentro de su programa individual de tratamiento y la satisfacción laboral que le proporciona esta experiencia, como vía de empleabilidad futura que garantice una reinserción social.

Para ello, se parte de una visita a la prisión para conocer *in situ* los diferentes talleres que están en funcionamiento. La investigación prevista para realizar en el mes de junio, precisa con carácter previo la autorización de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias (SGIP), además de cumplir otros requisitos de consentimiento expreso y participación voluntaria, sin incluir ningún dato personal que permita su identificación.



Foto: Cedida por el CP León. Panorámica del centro.

Como colofón, se añaden consultas a expertos penitenciarios para explorar aspectos organizativos que favorecen o dificultan el desarrollo de la propia actividad teniendo en cuenta el perfil de la población reclusa.

El proceso para obtener la autorización para llevar a cabo el trabajo de campo ha sido laborioso ya que la peculiaridad de los trabajadores y de su medio implica la necesidad de solicitar varios permisos. En tal sentido, la Directora del C.P. de León envía a la SGIP la documentación solicitada, informes de la Universidad de León de la Tutora sobre la idoneidad del trabajo, del Decano de la Facultad de Ciencias del Trabajo, el aval de la Vicerrectora de Actividad Académica, además de la memoria del alumno sobre el trabajo de investigación. En este sentido, se recibe la autorización de la SGIP para realizar el proyecto de investigación en el CP León, señalando las condiciones a respetar en su desarrollo y la indicación de remitir un ejemplar de este para incorporarlo a su fondo bibliográfico.

Finalmente, con toda la información disponible se comienza la elaboración del eje central del Trabajo que finalizará con la exposición de las conclusiones.

5. Contextualización

El sistema penitenciario español ha sufrido grandes variaciones a lo largo del tiempo por cuanto hace al tratamiento de los reclusos, al cumplimiento de las penas en régimen ordinario o en prisión preventiva, pasando también por modificaciones arquitectónicas que llevan desde la clásica estructura y distribución radial con un núcleo central de vigilancia y grandes galerías de celdas o dormitorios comunes —como era el supuesto de la prisión provincial de León convertida actualmente en un centro de inserción social que alberga a

penados en régimen abierto— hasta la apertura del nuevo y moderno centro ubicado en Mansilla de las Mulas (León).

La prisión de León se inauguró el 28 de julio 1999 situada en el paraje denominado “Villahierro” en el término municipal de Mansilla de las Mulas, a 18 km de la capital de la provincia y a 802 m de altitud sobre el nivel del mar, a orillas del río Esla. La parcela cuenta con una superficie: 352.198 m², edificada: 33.586 m², construida: 82.728 m², útil por celda: 10,4 m². La capacidad es para 1.008 personas y está estructurada en espacios autosuficientes, con funcionamiento autónomo al disponer de la mayoría de los servicios y dependencias (servicios generales e instalaciones como lavandería, cocina, panadería, almacenes, edificio de talleres productivos) necesarias para satisfacer las necesidades residenciales de los internos, sus relaciones con el exterior y las actividades de tratamiento.



El Centro Penitenciario de León se distribuye en módulos: por un lado, los ordinarios; por otro los denominados Módulos de Respeto (MdR) que vieron la luz en este centro el año 2001. El MdR constituye una unidad de separación interior donde la inclusión del interno es voluntaria y lleva implícita la aceptación de las normas, forma parte del PIT a través de un sistema organizativo que persigue el orden, la limpieza y el aprendizaje. La atención a la variedad de perfiles personales, según el programa a aplicar y los modelos de intervención terapéutica determinan la ubicación de los internos en los MdR como por ejemplo de tratamiento de adicciones o de talleres y bolsa de trabajo (actividades destinadas a preparación para el desempeño de actividad laboral)¹.

¹ Sobre los módulos de respeto en mayor profundidad, CENDÓN, J. M., BELINCHON, E. y GARCÍA CASADO, H.: *Módulos de respeto. Manual de aplicación*, Madrid, Ministerio del Interior (Secretaría General de Instituciones Penitenciarias), 2011.

Con dependencia administrativa del CP de León, se encuentra el Centro de Inserción Social “Jesús Haddad” ubicado en la ciudad de León —antigua prisión provincial de León— y que fue inaugurado como tal el 11 de julio 2005, albergando a penados en régimen abierto.

II. INTRODUCCIÓN

La evolución del sistema penitenciario español constituye fiel reflejo del cambio de concepción en la función que las penas privativas de libertad han de cumplir. En su origen, la custodia o encierro de una persona era sinónimo de maltrato y de ejecución de ciertas prácticas comunes a la época que hoy serían desde cualquier perspectiva inaceptables.

A pesar de los cambios sufridos por el sistema penitenciario en los últimos años, lo cierto es que existen numerosos prejuicios contra los presos y excarcelados; la estigmatización, la desacreditación social, o lo que cabría incluso denominar como “maltrato legal institucionalizado” que en ocasiones perpetua la exclusión y dificulta la inserción social cuando alcanzan la libertad.

En este contexto, el trabajo productivo de los internos daría satisfacción a una doble finalidad: por un lado, supone una fuente de ingresos y la adquisición de conocimientos y habilidades que podrán ser puestas en valor una vez finalizada la condena; por otro, minora sensiblemente el riesgo de exclusión al que el excarcelado está sometido al alcanzar su libertad dispone de un contrato de trabajo que le permite afrontar una nueva etapa de su vida.

Tanto la normativa española como las orientaciones establecidas en el marco de organismos internacionales reconocen la necesidad de hacer efectivo el derecho al trabajo penitenciario por cuanto tiene una función de reeducación y facilita la reinserción social. Sin embargo, el objetivo de la norma contrasta a menudo con la literatura existente sobre el tema que pone de manifiesto dos interpretaciones distintas respecto al valor y la relevancia social que cabe otorgar al trabajo penitenciario:

1) La primera —defendida por especialistas de la Administración— entiende el trabajo como un aspecto básico a la hora de modular el comportamiento del interno y prepararlo para su reinserción por cuanto crea y normaliza valores en numerosos aspectos (mejora de la autodisciplina, organización del tiempo...). No en vano, existen políticas de reinserción integrales en las cuales las medidas formativas cobran valor superior, entendiendo que el trabajo penitenciario ha demostrado efectos muy positivos en la reinserción al fomentar valores en favor del trabajo y consolidar la formación necesaria para adquirir un oficio ampliando notablemente las oportunidades de empleabilidad.

2) Una segunda corriente ve en el trabajo penitenciario finalidades económicas² entendiéndose que el delincuente ha de ofrecer una compensación a la víctima y a la sociedad; se trata de un modelo donde el Estado incrementa su papel en el aspecto penal y lo minorra en términos intervencionistas penitenciarios. De este modo, el interno llevaría a cabo una labor no necesariamente aceptada, pero si ejemplificante.

El sistema español refleja claramente la primera de las interpretaciones insistiendo en la finalidad resocializadora de las penas —tanto las privativas como las no privativas de libertad— cuyo cumplimiento irá acompañado de programas de tratamiento individualizados en los cuales el trabajo productivo puede constituir un elemento fundamental y decisivo en la reinserción futura del penado.

III. LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO PENITENCIARIO EN LA HISTORIA DE ESPAÑA

A lo largo de la historia española, las instituciones penitenciarias han pasado de ser concebidas como una entidad dedicada a la “mera custodia” de los penados hasta llegar al momento actual en el cual el objetivo principal es la preparación de los internos para la vida en libertad a través de programas de tratamiento que favorezcan la reeducación y la reinserción social³.

En sus primeras manifestaciones el trabajo de los reclusos distaba mucho de ser de carácter voluntario; se trataba de imponer tareas que tenían la misión de aumentar la dureza de sus condiciones de vida a través de castigos como el trabajo en galeras o en la extracción de minerales, el ejercicio de labores severas y crueles, donde el penado era considerado un sujeto sin derechos.

La evolución hacia una corriente más humanitaria y moralizadora de la pena fue plasmada en 1834 en el Real Decreto de 14 de abril⁴, mediante el cual se aprueba la Ordenanza General de los Presidios del Reino, ante la urgente necesidad de proceder a una regulación integral de las prisiones, que se unía a una corriente gubernamental renovadora

² Esta situación es más proclive en el sistema penitenciario de EEUU en el cual la gestión de las prisiones es privada. La realidad española difiere de esta idea y el beneficio económico no aparece como finalidad principal de los talleres productivos de las prisiones españolas en las que la externalización de los frutos del trabajo no constituye un ingreso esencial.

³ MONTERO PÉREZ DE TUDELA, E.: “La reeducación y la reinserción social en prisión: el tratamiento en el medio penitenciario español”, *Revista de Estudios Socioeducativos*, núm.7, 2019, pág. 232.

⁴ El responsable de que esta norma viera la luz fue el Ministro de Fomento del momento, Javier de Burgos y Olmo.

de llevar a cabo la transformación de los presidios militares en civiles⁵ para atajar el desorden en que se encontraban las prisiones en ese momento.

Ya en el siglo XX, el legislador afrontó una reforma importante del ámbito penitenciario mediante el Real Decreto de 3 de junio de 1901 lo que supuso un salto importante en el ámbito de ejecución penal mantenido durante varios años y cuya principal novedad venía constituida por la implantación de forma generalizada en España del régimen progresivo de cumplimiento de condenas⁶. En 1932 ve la luz el Código Penal republicano que se mantuvo incluso con la llegada de la dictadura en 1936 si bien con algunas modificaciones que finalmente culminaron en la promulgación del Código Penal de 1944 que mantenía la pena de muerte y una complicada escala de penas privativas de libertad establecida en función de la gravedad del hecho cometido manteniendo los tradicionales principios retribucionistas si bien recogía albergaba otras figuras que respondían a principios de prevención y que atienden a la personalidad del delincuente entre los cuales destacaba la suspensión condicional de la condena, el sistema progresivo, la libertad condicional y la redención de penas⁷.

De forma paralela, las reformas iniciadas en las prisiones españolas fueron muy relevantes durante la Segunda República —1931— con el nombramiento de Victoria Kent como Directora General de Prisiones pese al año escaso que ocupó el puesto en el cual, sin embargo, realizó una importante labor reformista en pro al reconocimiento de los derechos de reclusos, la mejora de las condiciones de vida en las cárceles y la profesionalización del personal penitenciario en orden a establecer un mayor marco de garantías. Esta corriente innovadora se ve truncada con la llegada a la Dirección de Prisiones de Vicente Sol —1932— que procede a romper con planteamientos iniciados.

Por cuanto hace a la normativa penitenciaria, el referente más importante en este momento está constituida por el Reglamento de los Servicios de Prisiones de 1930 que, pese a su inaplicación en muchas partes durante la Segunda República, consiguió pervivir hasta 1948, pasando por tres situaciones políticas muy dispares: Monarquía, República y Régimen

⁵ SANZ DELGADO, E.: *El humanitarismo penitenciario español del siglo XIX*, Madrid (EDISOFER S.L), 2003, pág. 203.

⁶ FERNÁNDEZ BERMEJO, D.: “Del sistema progresivo a la individualización científica. La elaboración de la Ley General Penitenciaria y la relevancia del bienio 1978-1979 en el derecho penitenciario”, *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, T. 72, 2019, pág. 496.

⁷ ANDRÉS LASO, A.: “Legislación penal, procesal penal y penitenciaria tras la guerra civil española”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 35, 2015, pág. 13.

nacido el 18 de julio de 1936⁸, periodo durante el cual la pena mantuvo una función retributiva y correccionalista.

El precedente normativo más próximo que acoge ya las doctrinas más avanzadas en materia penitenciaria cabe ser situado en el Reglamento Penitenciario de 1948 en el que se ofrecía una visión del preso como “persona humana susceptible de regeneración mediante un tratamiento penitenciario”⁹ y se incorporaron principios importantes en materia de redención de penas por trabajo, pese a tratarse de labores poco gratificantes, de escasa retribución y carentes de toda protección en materia de seguros sociales y de higiene o seguridad en el trabajo.

Con posterioridad, y en lo referente al trabajo penitenciario, es preciso mencionar el Reglamento de los Servicios de Prisiones de 2 de febrero de 1956, en el cual se inicia la corriente que defiende el valor de la prestación laboral como elemento clave en la reinserción y constituye ya una de las primeras fuentes principales del Derecho Penitenciario positivo. Su importancia radica en la integración de ciertas reglas de tratamiento de los reclusos que se hacían eco de textos internacionales¹⁰ y el cambio de concepción del significado de las IIPP al otorgarlas no sólo una función de custodia y retención sino contemplando la labor reformadora de la pena con respeto a la personalidad humana de los reclusos.

El Decreto de 25 de enero de 1968 ofrecía nueva redacción a un elevado número de artículos implicando un importante avance en materia de tratamiento para los penados contemplando distintas fases: reeducación del interno; readaptación social; prelibertad; y, libertad condicional. Con el establecimiento en el Código Penal de 1973 del derecho de los internos a la redención de pena por el trabajo y la reducción de la condena y de estancia en prisión que ello supone, se lleva a cabo una última reforma preconstitucional a través del Real Decreto 2273/1977, de 29 de julio de 1977, en cuya Exposición de Motivos ofrece una visión del interno como persona que no ha de ser excluida de la sociedad y cuyos lazos familiares, sociales y profesionales es necesario mantener y potenciar para lograr su reinserción, y donde el trabajo adquiere un valor esencial objeto de tratamiento¹¹.

⁸ GARRIDO GUZMÁN, L.: *Compendio de Ciencia Penitenciaria*, Valencia (Universidad de Valencia), 1976, pág. 122.

⁹ Exposición de motivos del Decreto de 5 de marzo de 1948, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prisiones (BOE 15/05/1948 a 09/06/1948).

¹⁰ Sobre todo, está influido por el Primer Congreso de Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del delincuente, Ginebra, 1955.

¹¹ El art. 50 del RD 2273/1977 aporta elementos interesantes respecto al trabajo penitenciario estableciendo como bases del régimen general de los establecimientos penitenciarios que “la prestación de trabajo no tendrá nunca carácter afflictivo” (art. 50.1.c) y que “la organización y funcionamiento de los talleres penitenciarios e

La proclamación de la constitución en 1978 supone un punto de inflexión importante en la concepción de las penas privativas de libertad; de una parte, por el reconocimiento constitucional del Estado Social y Democrático de Derecho —art. 1.1 CE 1978— del cual derivó un específico modelo penitenciario de corte resocializador; de otra, cuando reconoce la necesidad de ejecutar las penas con una clara orientación hacia la reeducación y la reinserción social de los internos (art. 25.2). La situación de este derecho en el texto constitucional como uno de los derechos fundamentales cuya regulación ha de ser necesariamente a través del procedimiento reforzado que ofrece la Ley orgánica, alentó al legislador a afrontar la elaboración de una norma que encontró reflejo en la Ley Orgánica General Penitenciaria¹² (LOGP) y que pervive hasta nuestros días, si bien, la compleja realidad que presenta el sistema penitenciario actual hacía necesario analizar hasta qué punto perviven aquellas finalidades y, en su caso, con qué otro tipo de racionalidades está conviviendo¹³. Abundando en el sentido señalado, la propia LOGP reafirma como la finalidad primordial de las instituciones penitenciarias ha de ser “la reeducación y reinserción social de los sentenciados a penas y medidas privativas de libertad” pero sin dejar a un lado la retención y custodia de detenidos, presos y penados¹⁴. En el logro de este fin, el tratamiento constituye el eje vertebrador de toda la actividad penitenciaria, tratamiento en el cual el trabajo tiene una consideración de elemento fundamental¹⁵.

La citada norma de referencia en el ámbito penitenciario pretende conseguir un sistema flexible, individualizado, progresivo y humano tratando de conseguir establecimientos penitenciarios que cuenten con “dependencias con servicios idóneos de dormitorios individuales, enfermería, escuelas, bibliotecas, instalaciones deportivas y recreativas, talleres, patios, peluquería, cocina, comedor, locutorios individualizados, departamento de información al exterior, salas anejas de relaciones familiares y, en general, todos aquellos que permitan desarrollar en ellos una vida de colectividad organizada y una adecuada clasificación de los internos, en relación con los fines que en cada caso les están

regirán por sus específicas normas, se coordinarán con el tratamiento de los reclusos, procurándose que en el trabajo se produzca una completa asimilación al obrero libre, tanto en lo relativo a salarios, en función de su rendimiento, como en cuanto a las demás condiciones laborales” (art. 50.1.d).

¹² Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria.

¹³ GARCÍA- BORÉS ESPÍ, J. M.: “La cárcel dispar: Indagando la evolución de los telos penitenciarios”, *Revista Crítica Penal y Poder*, núm. 9, 2015, pág. 148.

¹⁴ Así queda reflejado en el art. 1 de la LOGP.

¹⁵ Art. 26 LOGP: “El trabajo será considerado como un derecho y como un deber del interno, siendo un elemento fundamental del tratamiento”.

atribuidos”¹⁶, consiguiendo compatibilizar la vigilancia y la seguridad en el cumplimiento de la pena de privación de libertad con un tratamiento adecuado, elementos necesarios para cumplir el mandato constitucional y el resto de los fines que nuestro ordenamiento jurídico demanda de la Administración¹⁷.

La Ley integra la actividad laboral de los internos en el programa de tratamiento, constituyendo esta un derecho y un deber de todo interno, y contempla el trabajo llevado a cabo en los establecimientos penitenciarios en el Capítulo II del Título II (arts. 26 a 35). A lo largo de este articulado es posible diferenciar dos modalidades de trabajo penitenciario: un trabajo considerado no productivo o terapéutico, desarrollado en el marco de las labores que el interno ha de llevar a cabo a diario para el buen funcionamiento de la institución y labores formativas u ocupacionales que forman parte de los tratamientos y un trabajo de carácter productivo que “será remunerado y se desarrollará en las condiciones de seguridad e higiene establecidas en la legislación vigente”¹⁸. Así las cosas, el trabajo penitenciario encuentra recepción en la LOGP cuando el art. 26 prevé la posibilidad del ejercicio de un trabajo “libre”, que no tendrá carácter aflictivo ni podrá ser empleado como medida de corrección, que no deberá atentar contra la dignidad del interno y tendrá carácter formativo, creador o conservador de hábitos laborales, productivos o terapéuticos con el fin de preparar a los internos para las condiciones normales del trabajo libre, que 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, que habrá de ser facilitado por la Administración y gozará de la protección dispensada por la legislación vigente en materia Seguridad Social y que en todo caso no se supeditarán al logro de intereses económicos por la Administración, del que deviene la relación laboral especial de los internos trabajadores.

Abundando en el fin que las IIPP han de perseguir, el Reglamento Penitenciario¹⁹ como norma de desarrollo de la LOGP y en consonancia con el art. 25.2 CE, recoge en su art. 1 la prioridad de la reeducación y la reinserción social de los sentenciados a penas y medidas de seguridad privativas de libertad, así como la función de retención y custodia de detenidos, presos y penados.

¹⁶ Art. 13, LOGP.

¹⁷ SUAREZ TASCÓN, J.: “El trabajo penitenciario”, *Revista de Estudios Penitenciarios*, núm. extra 3 (ejemplar dedicado a 40 años de la Ley Orgánica General Penitenciaria), 2019, págs. 303 a 322.

¹⁸ Art. 27.2, LOGP.

¹⁹ Real Decreto 1201/1981, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario.

Reproduciendo el tenor del art. 26 de la LOGP, el art. 182 del primer RP post constitucional concebía el trabajo penitenciario como un derecho y un deber del interno, pudiendo tener carácter formativo, creador o conservador de hábitos laborales, ser productivo o terapéutico, pero sin perder en ningún caso el horizonte del logro de preparar a los internos para las condiciones normales del trabajo libre. Asigna, así, al trabajo una doble finalidad: una más directa, constituida por la formación y la creación o conservación de hábitos laborales en el recluso, ya sea exclusivamente productivo o terapéutico o a través de tareas capacitadoras y su mejora de aptitudes en aras de su máxima cualificación laboral; otra más remota, como es facilitar la readaptación y reinserción social del recluso, que sólo será auténtica cuando se haya incorporado a la vida laboral libre.

El mentado RP mantuvo la vigencia de la regulación que de la redención de penas por trabajo había llevado a cabo el Reglamento del Servicio de Prisiones 1956; sin embargo, la reforma del Código Penal operada mediante la Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, derogó la normativa anterior en la citada materia por lo cual el trabajo estrictamente productivo paso a obtener un papel fundamental²⁰.

En orden a adaptarse a la nueva normativa penal y ofrecer un impulso a la regulación penitenciaria ve la luz un nuevo RP²¹ en 1996 que modifica el texto de 1981, incorporando algunos cambios en materia de tratamiento del interno recogidos en los derechos del interno que el art. 4 RP de entre los cuales, por cuanto aquí importa, es preciso destacar la necesidad del garantizar el ejercicio de la actividad penitenciaria respetando la personalidad de los internos y los derechos e intereses legítimos de los mismos no afectados por la condena, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de raza, sexo, religión, opinión, nacionalidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social —reafirmando el principio de no discriminación contenido en el art. 14 CE— y el derecho a un trabajo remunerado, dentro de las disponibilidades de la Administración penitenciaria (art. 4.1.f. RP). Por su parte, la vida penitenciaria exige al interno una colaboración activa y un comportamiento solidario en sus obligaciones, teniendo el deber de participar en las actividades formativas, educativas y laborales en función de sus carencias para la preparación de la vida en libertad (art. 5. g. RP).

²⁰ GONZÁLEZ PASTOR, C. P.: “Principales novedades de la reforma del Código Penal de 1995”, *La ley penal: Revista de Derecho Penal, Procesal y Penitenciario*, núm. 1, 2004, págs. 18 a 29.

²¹ Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario.

El fin reeducativo y resocializador de la pena privativa supone la participación de la Administración Penitenciaria en el diseño de programas formativos orientados a desarrollar las aptitudes de los internos, enriquecer sus conocimientos, mejorar sus capacidades técnicas o profesionales y compensar sus carencias, estableciendo una clara relación entre el trabajo y el tratamiento penitenciario²².

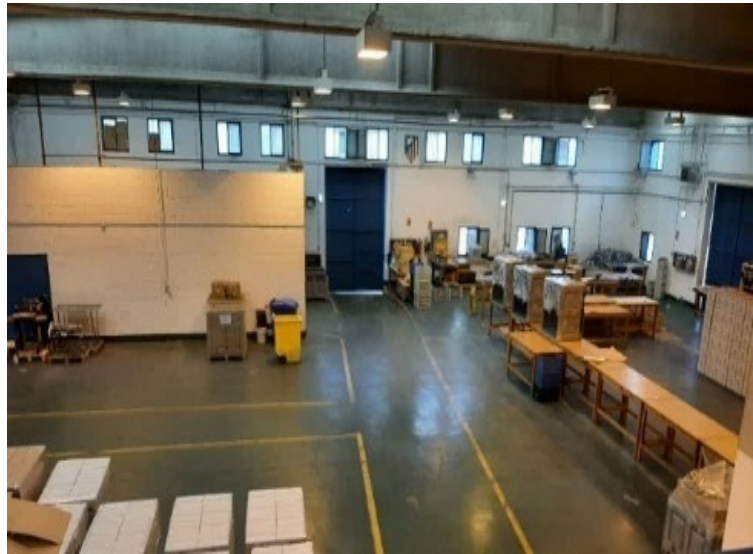


Foto: Cedida por CP León de Taller productivo.

En suma, el trabajo adquiere un papel fundamental en la vida del interno²³. Su importancia ha supuesto un tratamiento especializado en el RP por cuanto el productivo por cuenta ajena — no realizado mediante fórmulas cooperativas o similares— constituye un derecho y un deber del interno, formando parte fundamental del tratamiento si se integra en el programa individualizado y con la finalidad de preparar a los internos para su acceso al mercado laboral cuando alcancen la libertad²⁴. Este derecho al trabajo hay que ponerlo en relación con el correlativo deber de trabajar²⁵ de todos los penados conforme a sus aptitudes, ya sea desarrollando un trabajo productivo o cualquiera de las ocupaciones establecidas en el art. 27 LOGP, teniendo en cuenta las excepciones reglamentaras previstas en los supuestos de: estar recibiendo tratamiento médico por causa de accidente o enfermedad, hasta que sean dados de alta; padecer incapacidad permanente para toda clase de trabajos; mayores de sesenta y cinco años; perceptores de prestaciones por jubilación; mujeres embarazadas, con motivo del parto, durante dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho, distribuidas antes y después del alumbramiento a opción de la interesada,

²² En extenso, DELGADO DEL RINCÓN, L. E.: “El art. 25.2 CE: algunas consideraciones interpretativas sobre la reeducación y la reinserción social como fin de las penas privativas de libertad”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. extra-1, 2004, pág. 339 a 370.

²³ CASTAÑÓN, M. J.: “El trabajo penitenciario”, *Diario La Ley*, núm. 8648, 2015.

²⁴ Art. 132, RD 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario.

²⁵ Art. 133.1 y 2. RD 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario.

siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto; y los internos que no puedan trabajar por razón de fuerza mayor.

Como colofón a la regulación del trabajo en el ámbito penitenciario y avanzando en el conocimiento del marco jurídico creado en la relación laboral especial entre los internos y la entidad responsable del trabajo penitenciario, se aprueba 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, en cuyo art. 1 circunscribe su aplicación a la “relación laboral de carácter especial existente entre el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias o equivalente y los internos que desarrollen una actividad laboral en los talleres productivos de los centros penitenciarios, así como la de quienes cumplen penas de trabajo en beneficio de la comunidad”, dejando fuera de su ámbito de aplicación a los que prestan servicios fuera de la prisión por un sistema de contratación ordinario —que se registrarán por la normativa laboral común— y a las diferentes modalidades de ocupación no productiva como formación profesional ocupacional, estudio y formación académica, tareas ocupacionales parte de un tratamiento, prestaciones personales en servicios auxiliares comunes, artesanales, intelectuales y artísticas y, en general, las ocupaciones sin naturaleza productiva,

La norma ofrece regulación sobre el objeto y sujetos de la relación laboral, acceso a puestos, duración, promoción, causas de suspensión y extinción, salario, tiempo de trabajo y acción protectora Seguridad Social, operando el resto de las normas de la legislación laboral común sólo en caso remisión expresa.

Por su parte, la calificación de la relación laboral penitenciaria como especial hay que buscarla en el ámbito del Derecho del Trabajo²⁶ que denomina así a aquellas en las que concurren las notas características de una relación laboral común *ex art. 1.1 de LET*, pero que por razón de su especialidad cuentan con un régimen legal específico y determinado; esto es, existe una regulación básica para la generalidad de los contratos, que cede en el marco de determinadas relaciones laborales que oponen su especialidad frente a la ordenación básica o de mínimos estatutaria. Existen, así, determinadas relaciones laborales que difieren de las comunes y que ostentan en una regulación específica que desarrolla sus

²⁶ RAMOS MORCILLO, M.J.: “Los penados en Instituciones Penitenciarias. Relación laboral especial y protección de Seguridad Social. Análisis del R.D. 782/2001, de 6 de Julio”, *Revista Técnico Laboral*, vol. 24, núm. 92, 2002, pág. 273 y ss.

particularidades; se trata de una lista cerrada contemplada en el art. 2.1 LET, en el cual encuentra recepción en su apartado c) la relación de los penados en las instituciones penitenciarias que será objeto de tratamiento pormenorizado en este estudio.

IV. LA GESTIÓN DEL TRABAJO PENITENCIARIO: TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

La especialidad que presenta la relación laboral en el ámbito de las prisiones ha llevado a la creación de organismos específicos de gestión. El actual organismo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (TPFE)²⁷ es una entidad de derecho público con personalidad jurídica diferenciada y patrimonio y tesorería propios que, con adscripción al Ministerio del Interior a través de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, disfruta de autonomía de gestión y capacidad jurídica y de obrar plena.

La relación laboral de carácter especial del trabajo penitenciario tiene como sujetos, de un lado, al empleador constituido por TPFE —u organismo autonómico equivalente—, y de otro, a los internos que desarrollan una actividad laboral de producción por cuenta ajena en los talleres productivos de los centros penitenciarios²⁸, pese a la posibilidad establecida en la norma llevar a cabo la gestión directa por parte del organismo autónomo o de permitir la colaboración como empleadores de personas físicas o jurídicas externas sin que en ningún caso TPFE pierda su condición de empleador respecto a los internos trabajadores²⁹.

La función formadora y de reinserción que esta entidad pretende, supone un esfuerzo por tratar de ofrecer a los internos actividades laborales similares a las que pudieran realizar en las empresas cuando alcancen su libertad favoreciendo así su futura reinserción laboral³⁰ uno de principales fines que debe cumplir la privación de libertad.

Pese a las competencias atribuidas a la entidad TPFE por cuanto hace a la relación laboral, la dirección y control de la actividad de los internos corresponde, en todo caso, al

²⁷ El Real Decreto 326/1995, de 3 de marzo, cambió la denominación del Organismo autónomo “Trabajos Penitenciarios” a la de “Trabajos y Prestaciones Penitenciarias”. En la actualidad esta disposición está derogada y la gestión del trabajo penitenciario corresponde a un organismo autónomo cuyo estatuto se aprueba por el Real Decreto 122/2015, de 27 de febrero, constituyendo una entidad de derecho público denominada “Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo”.

²⁸ Arts. 2.2 y 2.1 respectivamente, del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio.

²⁹ Art. 11.2, Real Decreto 782/2001, de 6 de julio.

³⁰ Según el tenor literal del art. 11.3 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio: “La organización y los métodos de trabajo que se apliquen en los talleres penitenciarios tratarán de asemejarse lo más posible a los de las empresas del exterior, con el fin de favorecer su futura inserción laboral”.

Director/a del establecimiento penitenciario así como al resto de personal encargado de llevar a cabo otro tipo de funciones de gestión y organización de los talleres³¹.

Además de las referidas funciones *supra* mencionadas, la norma que regula su estatuto le atribuye las siguientes³²:

a) La organización del trabajo productivo penitenciario y su oportuna retribución.

b) La gestión de los economatos y cafeterías existentes en los establecimientos penitenciarios y CIS conforme a lo previsto en el art. 299 y siguientes del RP, aprobado por Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero.

c) La instalación, ampliación, transformación, conservación y mejora de los talleres,



explotaciones agrícolas penitenciarias, o locales e instalaciones necesarias para los fines de la entidad, así como servicios, obras y adquisiciones referidos a su explotación, producción o actividad.

Foto: Panorámica del CP León cedida por el centro.

d) La realización de actividades industriales, comerciales o análogas y, en general, las operaciones que se relacionen con el trabajo penitenciario o se le encomienden por las Administraciones Públicas, para el cumplimiento de los fines propios.

e) La formación para el empleo de los internos en centros penitenciarios y CIS.

f) La promoción de relaciones con instituciones y organizaciones que faciliten el cumplimiento de los fines de la entidad.

g) El impulso y coordinación de las líneas de actividad que desarrolle la Administración penitenciaria en materia preparación o acompañamiento para la inserción sociolaboral.

³¹ Art. 11.6, Real Decreto 782/2001, de 6 de julio.

³² Art. 3, Real Decreto 122/2015, de 27 de febrero, por el que se aprueba el estatuto de la entidad de derecho público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.

h) La colaboración permanente con la SGIP u otras instituciones especializadas, para la gestión de penas o medidas alternativas previstas en la legislación penal.

Para el cumplimiento de sus principales objetivos entre los cuales encuentra un lugar destacado la inserción laboral de la mayor cantidad de penados posible a través de mecanismos de formación y oportunidades de trabajo, la entidad muestra gran preocupación por ofrecer conocimientos y hábitos laborales a los internos, como herramientas para el acceso al trabajo en libertad en condiciones de igualdad con el resto de los ciudadanos. En el sentido señalado, existen planes de formación profesional para el empleo en los centros mediante convenios de colaboración entre el Ministerio de Educación y Formación Profesional y TPFE, dirigidos a la formación en diferentes áreas laborales³³. Una cuestión importante es la formación especializada proporcionada a la población interna que va a ser beneficiaria de la suscripción de un contrato de trabajo, y cuya impartición será llevada a cabo por empresas adjudicatarias que obtienen esta condición mediante concurso público. La formación más común dado las tareas desarrolladas en el interior del CP, son las de manipulador alimentos, conductor carretilla elevadora, soldadura, albañilería, etc.

Continuando en el objetivo de analizar con detalle la forma en que se realiza la planificación, dirección, organización, funcionamiento y gestión de la actividad laboral y formativa de los internos, es posible reconocer la existencia de tres categorías diferenciadas de actividades llevadas a cabo en los talleres productivos de los CP:

a) Actividades de gestión propia: constituidas por aquellas que se realizan a través de la gestión de TPFE.

b) Actividades de los propios servicios penitenciarios: engloban todas aquellas actividades necesarias para el correcto funcionamiento del CP así como otros cursos de interés que potencian la empleabilidad del interno cuando obtenga la libertad.

c) Actividades en colaboración con empresas o entidades privadas: son aquellas realizadas por los internos en que interviene una entidad o empresa externa para la realización de bienes o servicios concretos.

La tabla que figura a continuación refleja concretamente la clasificación³⁴ y los puestos de trabajo ocupados por internos en el CP León, establecida en función del organismo que lleva a cabo la gestión de la actividad laboral y que será analizada a continuación.

³³ Oferta de planes para distintos CP en el año 2021: http://oatpfe.es/docs/2022/05/13/07040001_4_7_0.pdf

³⁴Informe: http://intraoatpfe/cms/archivos/pdf/20220330IW/INFORME_ANUAL_TPFE_2020_RENEW.pdf

Tipo gestión	Actividades productivas	P. T. CP León	
Propios TPFE	Carpintería, Electricidad, Confección Industrial, etc.	0	
Servicios penitenciarios	1.Economatos central y modulares	27	
	2.Alimentación- cocina	24	
	3.Panadería	8	
	4.Mantenimiento y Ordenanza exteriores	12	
	5.Auxiliares	Especialidad Auxiliar enfermería	4
		Especialidad Auxiliar biblioteca	6
		Especialidad Auxiliar gestión residuos	3
		Especialidad A. pintor y soldador- alicatador	4
		Especialidad Auxiliar socorrista acuático	0
		Especialidad Auxiliar seguridad vial	0
		Lavandería	11
		Limpieza	27
		Reparto comedor	32
		Jardinería	2
Subalterno	10		
En colaboración-acuerdos TPFE/ Empresas externas:		21	
	Carpintería Metálica	9	
	Manipulados	3	
	Embolsado	11	
	Teleoperador: "call center"		
Puestos de trabajo sujetos a la relación laboral especial		214	

Fuente: datos cedidos por CP León a 1 de junio de 2022. Autor: Elaboración propia.

En primer lugar, destacan los talleres productivos de gestión propia y directa del Organismo autónomo y en los cuales la responsabilidad corresponde en su totalidad a TPFE, siendo responsable de organizar el ciclo productivo, el empleo, los medios materiales y la

prevención de riesgos laborales³⁵. La actividad realizada en talleres puede ser muy variada incluyendo las artes gráficas, las agropecuarias, la carpintería metálica y madera, manipulados, confección, electricidad, lotes higiénicos, etc. En concreto, en el CP de León no existen este tipo de talleres.

Una segunda categoría engloba otra modalidad de talleres productivos constituidos por servicios que sirven para el funcionamiento de las prestaciones básicas que ha de cubrir cada CP y que pueden ser gestionados de manera íntegra por TPFE o en régimen de encomienda con SGIP; así, el economato, la cocina, el mantenimiento, la panadería y otras actividades auxiliares formarían parte de este grupo, que encuentra regulación específica en las instrucciones, ordenes de servicio y manuales de procedimiento de TPFE³⁶:

a) El taller productivo de servicios de Economato, que también es gestionado íntegramente por TPFE, asume los gastos de aprovisionamiento, funcionamiento, acondicionamiento, reparación de maquinaria e instalaciones, pago de retribuciones y costes salariales de los internos trabajadores y sus ingresos proceden de la venta de los productos a la población reclusa³⁷.

b) Por su parte, el taller productivo de servicios de Alimentación/cocina está gestionado parcialmente por TPFE desde 1997 en todos los centros y CIS dependientes, mediante encomienda de gestión del órgano directivo SGIP³⁸ (en C.I.S. independientes la gestión de TPFE es total), según el art. 21.2 de la LOGP³⁹. Esta diferenciación supone que a la entidad TPFE le corresponda la preparación de los racionados diarios en las cocinas industriales que existen en la mayoría de los centros (desayuno, comida, cena), salario, seguros sociales, mientras que el personal de la SGIP realiza el control de la actividad, y asume los gastos de funcionamiento de las instalaciones de cocina, mantenimiento, reparación y reposición de los equipos y utensilios, vestuarios; además reciben formación en materia de manipulación

³⁵ MPA/TPFE/APr12009 y 2014: manual de procedimientos administrativos.

³⁶ La Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, actúa como supletoria de la normativa interna aplicable al efecto. OS/TPFE/4/2018: http://intraoatpfe/cms/archivos/pdf/20180425I/OS_4-2018.pdf. OS/TPFE/1/2015: <http://intraoatpfe/cms/archivos/ordenes/Orden%20de%20Servicio%201-2015.pdf>. MPA/TPFE/ASA12009 y 2020. taller de producción de servicios. manual de procedimientos administrativos.

³⁷ Encomienda de gestión de SGIP1997. MPA/TPFE/ASA2/2009 y 2018 líneas de actuación en la gestión talleres de servicios de economato y cocina. MANUAL DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS.

³⁸ Encomiendas gestión: parcial, Sevilla, Tenerife y Valencia. MPA/TPFE/ASA2/2009 y 2018 líneas de actuación en gestión talleres de economato y cocina. Manual de procedimientos administrativos.

³⁹ Art. 21.2 LOGP: “La Administración proporcionará a los internos una alimentación controlada por Médico, convenientemente preparada y que responda en cantidad y calidad a las normas dietéticas y de higiene, estado de salud, la naturaleza del trabajo y, en la medida de lo posible, sus convicciones filosóficas y religiosas (...)”. Instrucción para el funcionamiento servicios de economato y de cocina, 16 enero1998.



Foto: Cedida por el CP León. Instalaciones de cocina.

de alimentos, limpieza, etc. La elaboración diaria de los menús corresponde a los internos con la dirección, organización y control de los cocineros profesionales oficiales 1ª y 2ª de la plantilla del personal laboral del centro.

c) La gestión del taller productivo de servicios de Mantenimiento es realizada por TPFE en el marco de la figura de la encomienda de gestión con la SGIP, e incluye gastos de los trabajadores, del funcionamiento y los equipos de protección individual que para el ejercicio de su actividad deban ser utilizados. Las labores de dirección, supervisión y control internos la realizan el personal de los centros de la SGIP.

d) El taller productivo de servicios de Panadería es gestionado de forma integral por TPFE: asigna el número de trabajadores, horas al mes en cada centro, control de la asistencia, la calidad del proceso productivo, la supervisión y reparación de maquinaria y la gestión del salario de los internos trabajadores.

d) Existen otros talleres productivos de actividades auxiliares en los que cabría integrar actividades como la de auxiliar de enfermería, pintor de edificios y solador-alicatador, auxiliar de biblioteca, gestión de residuos, socorrista acuático, o auxiliar de seguridad vial.

La selección de los internos para el acceso al puesto de trabajo de cada especialidad se lleva a cabo de entre los candidatos que hayan cursado y superado el curso de la especialidad de que se trate impartido en la prisión.

Este grupo de ocupaciones pretenden dotar a la población reclusa de formación continua y de experiencia profesional para conseguir la futura inserción sociolaboral.

- El taller productivo de actividad auxiliar especialidad de Auxiliar de enfermería en Salud Mental y Toxicomanías tiene como misión el apoyo a los objetivos terapéuticos del Programa de Salud mental y toxicomanías que se desarrolla en los centros destinado a la población reclusa⁴⁰.

⁴⁰OS/TPFE/7/2008.Taller Auxiliar especialidad “Auxiliar de Enfermería”.: http://intraoatpfe/cms/archivos/ordenes/7_2008.pdf

- El taller productivo de actividad auxiliar especialidad de Pintor de edificios y Solador-Alicatador creado en 2005⁴¹, para mantener en buen estado las instalaciones penitenciarias, incrementar la oferta de puestos retribuidos, posibilitar la compatibilidad entre el trabajo y la participación del interno en otras actividades de carácter formativo, recreativo o de tratamiento⁴². La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de cuatro horas diarias por trabajador durante los días laborables de lunes a viernes, permitiendo seguir otras actividades. La duración de esta relación laboral será de seis meses improrrogables.
- El taller productivo de servicios actividades auxiliares especialidad de Auxiliar de Biblioteca se inicia el año 2009, con el objetivo de ayudar al desarrollo de actividades culturales en la biblioteca y en el área sociocultural, como norma general se asigna 90 horas mensuales por persona trabajadora⁴³.
- El taller productivo de servicios actividades auxiliares especialidad de Gestión de residuos urbanos e industriales está gestionado desde 2008 a través del Convenio de Colaboración de TPFE con ECOEMBRES⁴⁴, el objetivo del mismo es promover la implantación de la recogida selectiva de envases y residuos en los centros, crear el hábito de separar residuos y contribuir a un desarrollo sostenible. El colectivo trabajador se encarga de la recogida diaria de los diferentes materiales depositados en los contenedores y papeleras repartidos por todo el centro y llevarlos a los compactadores. Como regla general asignan 80 horas mensuales para dos trabajadores.
- El taller productivo de servicios actividades auxiliares especialidad de Socorrista acuático⁴⁵ se crea en 2009, en centros que cuentan instalaciones de piscina de uso colectivo por los internos, su función es la de vigilar y atender a todos los bañistas, evitando riesgos y resultados dañinos que afecten a la vida y a la integridad física de los usuarios, la limpieza diaria del vaso de la piscina, papeleras y zonas adyacentes.

⁴¹OS/TPFE/6/2007.Taller Auxiliar especialidad “Pintor, Solador- Alicatador”:
http://intraoatpfe/cms/archivos/ordenes/6_2007.pdf

⁴² Haber superado, en un solo curso o en distintas fases, todas las unidades de competencia establecidas en el RD 2006/1996, de 6 de septiembre (BOE 2-10-96), por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de Pintor o en el RD 2009/1996, de 6 de septiembre (BOE 4-10-96), por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de solador-alicatador.

⁴³ OS/TPFE/8/2009. Taller Auxiliar especialidad “Auxiliar de Biblioteca”:
http://intraoatpfe/cms/archivos/ordenes/8_2009.pdf

⁴⁴OS/TPFE/6/2008.Taller Auxiliar especialidad “Gestor de Residuos”:
http://intraoatpfe/cms/archivos/ordenes/6_2008.pdf

⁴⁵ OS/TPFE/6/2009.Taller Auxiliar especialidad “Socorrista Acuático”:
http://intraoatpfe/cms/archivos/ordenes/6_2009.pdf

- El taller productivo de servicios actividades auxiliares especialidad Auxiliar Seguridad Vial⁴⁶, se crea el año 2010 a través de un Convenio de Colaboración entre la Confederación Nacional de Autoescuelas y la SGIP, con el objetivo de preparar el mayor número de internos posibles para la obtención del permiso de conducción de clase B, generalizar la formación vial en CP, realizar el programa de sensibilización y rehabilitación para internos condenados por delitos contra la Seguridad Vial. Los trabajadores seleccionados deben tener cierto nivel académico, capacidades pedagógicas, permiso de conducir y experiencia en la conducción, y reciben una formación específica previa, para después ser los encargados de reproducir esta formación al grupo de internos participantes.

- El taller productivo de servicios actividades auxiliares de Lavandería realiza el lavado



de la ropa de los internos del centro, de acuerdo con la programación establecida; la organización y supervisión de la tarea en esta instalación se realiza por el personal laboral oficial 2ª.

Foto: Cedida por el CP León. Instalaciones taller.

El resto de los talleres productivos de servicios actividades auxiliares que prestan un servicio para el funcionamiento del CP están constituidos por el taller de limpieza, el taller reparto de comedor, el taller jardinería y los subalternos.

Finalmente, existe una tercera categoría de talleres productivos en el marco de la colaboración o acuerdos que TPFE puede celebrar con empresas externas, y en los cuales el organismo autónomo no deja de tener la condición de empleador de la población reclusa⁴⁷.

Las líneas de actuación sobre el proceso de captación, selección y negociación con empresas, pruebas, etc., están recogidas en el manual de procedimiento⁴⁸ siempre de acuerdo

⁴⁶ OS/TPFE/7/2010. Taller Auxiliar especialidad “Auxiliar Seguridad Vial”

⁴⁷ Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. Real Decreto 122/2015, de 27 de febrero, por el que se aprueba el estatuto de la entidad de derecho público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo. Art. 11.2, Real Decreto 782/2001, de 6 de julio.

⁴⁸ MPA/TPFE/APr2-1/2014 y 2019: Manual de procedimientos administrativos “Constará informe sobre si la actividad productiva será retribuida por tiempo, número de horas trabajadas por mes, nº de internos

con los requisitos exigidos a las empresas o entidades privadas externas aprobados por el Consejo de Administración de TPFE el 25 septiembre 2013.

Mientras que las empresas externas colaboradoras se comprometen a proporcionar maquinaria y los productos necesarios para el ejercicio de la actividad, la dirección, la supervisión, control calidad de la producción y efectuar los pagos de las facturas, el organismo autónomo es responsable de facilitar la población trabajadora en función de las necesidades, llevar a cabo la necesaria formación en prevención de riesgos laborales y proceder al pago de las nóminas de los trabajadores internos⁴⁹.

Por otro lado, el proceso de baja temporal o definitiva de la actividad de esta modalidad de talleres debe responder a alguna de las siguientes causas⁵⁰:

- a) Por acuerdo de cese de actividad de la empresa colaboradora.
- b) Por incumplimiento de condiciones acordadas (impago facturas, suspensión temporal de la actividad imputable al cliente, disminución producción, etc.).
- c) Prueba de trabajo no satisfactoria”.

Descendiendo al supuesto concreto del CP de León, es posible señalar que en esta categoría de talleres productivos en régimen de colaboración - acuerdos de TPFE con empresas externas operan varias empresas dedicadas a actividades diversas: carpintería metálica, manipulados, embolsado y con un carácter especial y novedoso, ha sido introducido el taller de teleoperador que merece atención especial por tratarse de una iniciativa pionera. El taller realiza la actividad comercial, y ofrece a sus integrantes una formación y preparación personalizada en tareas de atención al cliente y técnicas de venta al inicio de la actividad laboral con el fin de conseguir una mayor productividad y profesionalidad.

El desarrollo de esta tarea permite a los participantes adquirir plena competencia profesional en un sector con gran demanda en el mercado laboral exterior lo que, a priori, ofrece mayores garantías de empleabilidad futura.

trabajadores, importe mensual de las retribuciones, facturación y perspectivas de futuro; si es retribuida por producto número de horas trabajadas por mes, número de internos trabajadores, importe mensual (...).”

⁴⁹ MPA/TPFE/APr2_4/2014, para el control y seguimiento del proceso del trabajo productivo realizado por empresas externas en los talleres de los centros. Manual de procedimientos administrativos

⁵⁰ MPA/TPFE/APr2-5/2014, causas baja actividad. Manual de procedimientos administrativos.

V. MARCO JURÍDICO DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL PENITENCIARIA

La especialidad que presenta la relación de trabajo de los penados en IIPP hizo necesaria la creación de un marco jurídico concreto y especial, calificando a esta relación en el mundo del trabajo como relación laboral especial.

A continuación serán tratados varios aspectos de esta relación especial que se entabla entre los internos trabajadores y el organismo autónomo TPFE, con el fin de mostrar las peculiaridades que ofrece desde distintas perspectivas; a saber, el trabajo como derecho y deber del interno; la forma de acceso a los puestos de trabajo y su organización en las distintas categorías profesionales; los derechos y deberes de los internos en relación con el trabajo; el horario de trabajo en los CP; el régimen salarial del interno; la protección dispensada en materia de Seguridad Social; la salud laboral y protección de riesgos laborales del trabajador privado de libertad; y, la suspensión y/o extinción de la relación de trabajo.

1. El trabajo como derecho y deber

El trabajo es una de las cuestiones a las que el texto constitucional de 1978 dedica especial interés cuando su art. 35.1 recoge que “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Sin embargo, por cuanto aquí importa, es preciso diferenciar el trabajo libre de aquel llevado en el marco de una pena privativa de libertad, que, goza de una situación privilegiada en la propia CE.

Entre los derechos que afectan a las personas que pudieran estar sometidas a penas privativas de libertad, cabe resaltar el necesario respeto a la dignidad de la persona (art. 10) o la prohibición de condenar a penas o tratos inhumanos o degradantes (art. 15). Sin embargo, por cuanto al trabajo del penado se refiere, la CE determina los principios y fines de penas privativas de libertad y las medidas de seguridad que deberán estar orientadas hacia la reeducación y la reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados. Se reconoce el derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes a la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad (art. 25.2CE).

Partiendo del panorama descrito, cabría preguntarse si las personas condenadas a pena de prisión ostentan realmente un derecho público subjetivo frente al Estado a que se les proporcione un trabajo por cuanto el art. 25.2 CE recoge que el interno “en todo caso, tendrá

derecho a un trabajo remunerado ya los beneficios correspondientes a la Seguridad Social”.

Son muchos los que indican que la ubicación sistemática del artículo 25.2 de la CE —Sección Primera, Capítulo II, Título I— lleva a entender que la pretensión es el reconocimiento expreso del derecho al trabajo de los condenados a penas privativas de libertad como fundamental⁵¹; la extensión efectiva de este derecho ha precisado ser matizada por el Tribunal Constitucional que no niega la existencia de un derecho subjetivo al trabajo a favor de las personas presas pero sí limita en cierto modo la posibilidad de su exigencia total de forma inmediata⁵².

Esta relación laboral establecida entre la entidad TPFE y el interno se rige por lo previsto en el articulado del RD 782/2001, cuya finalidad esencial es la preparación para la futura inserción laboral del interno, conectado con los programas de formación profesional ocupacional que se desarrollan en el centro para mejorar sus capacidades en los talleres productivos como para la incorporación laboral en situación de libertad⁵³.

2. El acceso a los puestos de trabajo: contrato y categorías profesionales

Como ha sido reseñado, el interno tiene derecho al trabajo, pero el ejercicio de este derecho se encuentra en cierto modo condicionado por una serie de criterios que han de ser tenidos en cuenta a la hora de proceder a la selección del candidato más adecuado para llevar a cabo la actividad propuesta.

Esta tarea de selección de la población trabajadora que puede acceder a los puestos de trabajo es realizada por la Junta de Tratamiento (JT) del CP⁵⁴ como órgano colegiado administrativamente competente para adjudicar los puestos de trabajo, presidido por el Director/a CP y compuesta por el Subdirector de tratamiento, Subdirector médico o Jefe de servicios médicos, jurista, psicólogo, trabajador social, educador⁵⁵.

La JT previo estudio individualizado de los beneficiarios, en ausencia de formación y/o de hábitos laborales determina la inclusión de los internos para realizar actividades complementarias señaladas en el Programa Individualizado de Tratamiento (PIT): formación para el empleo, trabajo en talleres productivos, programas de desarrollo personal, actividades

⁵¹ Entre varios, ALARCÓN CARACUEL, M.R., “Derecho al Trabajo, libertad profesional y deber de trabajar”, *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979, pág. 29.

⁵² Como muestra, la STC 172/1989, 19 de octubre, en la que ante esta cuestión se reconoce la existencia de un derecho de prestación, pero se habla de un derecho subjetivo imperfecto.

⁵³ Art. 4, del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio.

⁵⁴ Art. 3, Real Decreto 782/2001, de 6 de julio.

⁵⁵ Arts. 272 a 275 RP 1986 sobre composición y funciones de la JT.

ocupacionales, prestaciones personales⁵⁶. En consecuencia, la asignación un trabajo productivo y el nacimiento de la relación laboral especial se produce, por acuerdo de la JT, no por decisión de TPFE que es el empleador.

La selección, sin embargo, no es un proceso arbitrario sino que existen unos determinados criterios de prelación que han de ser observados⁵⁷: internos en cuyo PIT se contemple el desarrollo de una actividad laboral; internos penados sobre los preventivos; tendrá en cuenta la aptitud laboral en relación con las exigencias del puesto; la conducta penitenciaria; el tiempo de permanencia en el CP; las cargas familiares; y, por último, se mostrará preferencia por los internos que hubiesen desempeñado un puesto de trabajo en otro CP por un periodo superior a un año, siempre que este desempeño haya sido valorado positivamente por el centro de procedencia⁵⁸.

La formalización de la relación laboral especial penitenciaria se realiza con la inscripción del interno en el Libro de Matrícula, con efectos de la fecha en que se produzca el alta efectiva en el puesto de trabajo, y se anotará en dicho Libro la Extinción de la relación laboral, así como su suspensión por causa de traslado del interno a otro CP por tiempo no superior a dos meses⁵⁹.

La modalidad contractual establecida para los internos en IIPP era la del contrato por obra o servicio determinado si bien, tras la reforma laboral operada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, desaparece la denominación del contrato reseñado cuando se produce la modificación del art. 15 LET que mantiene en el panorama de la temporalidad sólo los supuestos de “circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora”.

Así, el contrato celebrado entre la entidad estatal y el interno ha pasado a denominarse de manera genérica “Contrato Temporal” sin descender ni concretar ninguna otra cuestión. El contenido debe especificar el número de horas que el penado debe trabajar —con un tope máximo de 168 horas/mes⁶⁰—, y dependerá de la carga de trabajo y del resto

⁵⁶ Art. 110 RP 1986 relativo a los elementos de tratamiento.

⁵⁷ Según se recoge en el Art. 3º. 2, del R.D.782/2001, de 6 de julio.

⁵⁸ Art. 14 1.2 del R.D.782/2001, de 6 de julio “Los internos que hubiesen desempeñado un puesto de trabajo en un centro penitenciario por un periodo superior a un año, siempre que este desempeño haya sido valorado positivamente por el centro penitenciario de procedencia, tendrán prioridad a la hora de acceder a puestos de trabajo vacantes del centro penitenciario de destino. (...)”.

⁵⁹ Art. 7.1 Real Decreto 782/2001, de 6 de julio.

⁶⁰ Código buenas prácticas: gestión nóminas y cotizaciones a la seguridad social, TPFE. 2011, pág. 7. <http://intraoatpfe/cms/archivos/20212601/buenaspracticasss.pdf>.

de las actividades que tengan asignadas, así como de la organización de los permisos de salida a los que pudiera tener derecho el interno trabajador. Respecto a la duración de la relación laboral habrá que estar a la duración del servicio u obra encomendada⁶¹.

Respecto a la duración del contrato de trabajo, el RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, garantía de la estabilidad en el empleo y transformación del mercado de trabajo, en el art. 3 modifica el art. 151 del texto refundido LGSS, aprobado por RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre y dispone que los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización de este. Como consecuencia de esta nueva normativa, en la contratación de los internos de talleres productivos penitenciarios, no se propondrá la contratación de internos cuando se prevea que el contrato pudiera tener una duración inferior a 30 días, exceptuando los supuestos en que en virtud apartado 3 art. 9 del RD 782/2001, en los cuales la Dirección de CP cuando deba tramitar un contrato de duración determinada para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de su puesto de trabajo, debe especificar en el contrato el nombre de la persona que va a ser sustituida y la causa⁶² (Ver ANEXO I y II).

La norma aplicable en materia laboral dedica el Capítulo IV a la promoción laboral (art. 8 RD 782/2001) con una escueta clasificación de los internos trabajadores sustentada en el nivel de conocimientos, la capacidad laboral y las funciones desempeñadas, que contempla solamente dos categorías: por un lado, el Operario base, que es aquel que realiza tareas necesarias para el funcionamiento de los talleres; por otro, el Operario superior que, además de desempeñar las tareas anteriores participa y colabora en la organización y desarrollo del trabajo. La promoción de categoría se rige por un procedimiento de selección que exige disponer de conocimientos y experiencia idóneos. Como norma general los ascensos de categoría han de producirse desde la categoría de Operario base y de entre los internos del CP si bien, en el caso de que ninguno de los trabajadores sea considerado idóneo para el puesto vacante, éste podrá ser ocupado por internos de nuevo ingreso.

El ascenso se certifica mediante el nombramiento que realiza una Comisión del CP compuesta por la Dirección, Administrador y Coordinador Producción o Maestro Taller.

La promoción de las vacantes en la categoría operario superior serán previamente

⁶¹ Art. 7.2 Real Decreto 782/2001, de 6 de julio.

⁶² OS/TPFE/2/2022. Contratación en los talleres productivos penitenciarios sujetos a la relación laboral especial penitenciaria. <http://intraoatpfe/cms/archivos/pdf/20220407I/OrdenServicio3-2022.zip>.

anunciadas; la JT es la que informa de la capacidad de los trabajadores a efectos de promoción profesional, previo estudio del Equipo Técnico⁶³.

3. Derechos y deberes del trabajador penado

Los internos cuentan con una serie de derechos que son inherentes a la persona a los que cabe añadir aquellos nacidos del régimen establecido por la relación laboral especial penitenciaria. Así, como sujetos de la relación laboral, cuentan con una serie de derechos y deberes básicos y otros de carácter específico, correspondiendo a la entidad TPFE la adopción de las medidas oportunas de vigilancia y control en orden a verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes en relación con el trabajo que desarrollan⁶⁴.

Los derechos básicos son aquellos reconocidos para todos los trabajadores y que encuentran recepción en LET, concretados en los siguientes⁶⁵:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Información, consulta y participación en la empresa.

Sin embargo, el propio tenor señala que el contenido y alcance de cada uno de estos derechos será el que pueda disponer su normativa específica, esto es, en el RD 782/2001.

Continúa el tenor de LET⁶⁶ con el reconocimiento de otros derechos en relación con el trabajo, como el de ocupación efectiva, la promoción y formación profesional en el trabajo —incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad—; a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas,

⁶³OS/TPFE/5/2007.Criterios selección en promoción profesional.
http://intraoatpfe/cms/archivos/ordenes/5_2007.pdf

⁶⁴ Art. 5 RD 782/2001, de 6 de julio.

⁶⁵ Art. 4.1, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁶⁶ Art. 4.2, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, discapacidad, así como por razón de lengua, dentro del Estado español; a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales; al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo; y, a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Este conjunto de derechos reconocidos a todos los trabajadores han de ser necesariamente matizados en la normativa específica dada la peculiaridad que marca la relación laboral en los talleres penitenciarios; de ahí, que la norma concreta enuncie los derechos básicos de los internos trabajadores y que, pese a coincidir en gran medida con los reconocidos estatutariamente, marcan ciertas diferencias a propósito de la vida en privación de libertad.

Así, son reconocidos los derechos a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de nacionalidad, sexo, estado civil, por la 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 y 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 participar en la organización y planificación del trabajo en la forma y con las condiciones establecidas en la legislación penitenciaria; a la formación para el desempeño del puesto; y a la promoción en el trabajo. Coincidiendo con el fin de reinserción de la pena y partiendo de que la realización de una actividad laboral forma en numerosas ocasiones parte del tratamiento penitenciario, el trabajador tendrá derecho a la valoración de su labor productiva y de su laboriosidad en orden al régimen y tratamiento penitenciario (clasificación en grados y tratamiento) así como para la concesión de beneficios penitenciarios cuando se cumplan los requisitos establecidos por la legislación concreta.

Por otro lado, no cabe olvidar que el ejercicio de la actividad laboral también supone asumir ciertos deberes y obligaciones⁶⁷ que en el caso de los internos trabajadores se concretan en el cumplimiento de 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; a cumplir las órdenes e instrucciones 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, desde una doble perspectiva: por un lado, como mecanismo de preparación para la inserción laboral en libertad y, por otro, dando satisfacción al cumplimiento de los objetivos específicos de actividad laboral que les sea encomendada. Estos deberes difieren escasamente de los establecidos en LET para los trabajadores en régimen de libertad; de hecho, la salvedad viene dada por la prohibición de concurrencia con la actividad de la empresa cuestión que en el ámbito del trabajo penitenciario no es posible.

Por cuanto hace a la oferta de los puestos de trabajo, todos los CP disponen de un Catálogo de Actividades en el cual aparecen los puestos a cubrir especificando la formación requerida y las características de cada puesto, elaborando la lista aquellos vacantes en las distintas áreas formativa, cultural, deportiva, laboral o terapéutica, para permitir la asignación de actividades a los internos y poder proceder a la evaluación de su desempeño⁶⁸. En este sentido es preciso destacar que la participación de los internos a través de las actividades de tratamiento tiene carácter voluntario lo que no obsta que existan mecanismos para incentivar la participación, el interés y la colaboración en la planificación y ejecución del PIT⁶⁹. Para fomentar esta participación existe un sistema de puntos (en un intervalo de nula participación a excelente) y su correspondencia con las recompensas entre las que figuran la obtención de notas meritorias, tarjetas telefónicas, comunicaciones especiales, comunicaciones adicionales vis a vis, visitas, becas estudio, material educativo-cultural, material deportivo y recreativo, reducción de sanciones.

De este modo, y en aras a mejorar los resultados de los internos en la organización y planificación del trabajo, los trabajadores pueden participar aportando ideas sobre planes y

⁶⁷ Art. 6, RD 782/2001, de 6 de julio.

⁶⁸ Instrucción 3/2004/GP de DGIP. Sistema de evaluación e incentivación de las actividades, valoración de las condiciones del entorno: asistencia; el rendimiento, refleja interés en conseguir los objetivos propuestos; y el esfuerzo muestra si realiza las tareas de acuerdo a sus capacidades y a la complejidad de estas.

⁶⁹ En concordancia con el art. 112. 1 y 3 del RP/1996 y el art. 61.1 y 2 LOGP.

sistemas laborales; participar en la evaluación y análisis de los sistemas de producción a través de las comisiones sectoriales hacer propuestas para la fijación anual del módulo retributivo; y formar parte de los equipos de control, sistemas de seguridad y PRL⁷⁰.

4. Calendario laboral y tiempo de trabajo

El calendario laboral anual es establecido por el Director/a del centro que ha de fijar los sistemas de jornada bien continua, partida, nocturna o por turnos. Previo acuerdo con la población trabajadora podrá modificar el calendario laboral o la jornada habitual por circunstancias excepcionales de producción.

Por cuanto hace a los descansos, los internos tienen derecho al descanso semanal de día y medio ininterrumpido que se corresponderá, con carácter general, a la tarde del sábado y el día completo del domingo con la única excepción de que el sistema de trabajo a turnos pudiera limitar el disfrute en este régimen⁷¹. Las fiestas laborales de la localidad donde radique el CP serán consideradas de descanso como para el común de los trabajadores.

Respecto de las vacaciones anuales, siguiendo el tenor del art. 38.1 LET no podrán ser de una duración inferior a 30 días naturales o la parte proporcional al tiempo trabajado ni susceptibles de compensación económica, dejando abierta la posibilidad a un aumento de días de vacaciones que, sin embargo, la norma concreta aplicable cierra cuando el art. 17.5 del RD 782/2001 fija las vacaciones en treinta días naturales o la parte proporcional al tiempo trabajado. También la norma estatutaria —art. 38.2 LET— permite fijar de común acuerdo entre el empresario y el trabajador el periodo de su disfrute; en este sentido, en el supuesto de la relación laboral penitenciaria el momento de disfrute atenderá a otros criterios y estará condicionado a las orientaciones del tratamiento y a las necesidades de trabajo⁷². Por su parte, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse en permisos o salidas autorizadas fuera del CP y tales ausencias no tendrán retribución alguna⁷³.

5. El régimen retributivo

El trabajo realizado por cuenta ajena supone tener como contraprestación una retribución que en el caso del trabajador penado es determinada aplicando “un módulo retributivo” —determinado por el TPFE con carácter anual— a dos parámetros relacionados con el rendimiento normal en la actividad concreta y con las horas realmente trabajadas. La

⁷⁰ Art. 13, RD 782/2001, de 6 de julio.

⁷¹ Se trata de un derecho reconocido a todos los trabajadores en el art. 37.1 LET y a los trabajadores sujetos a la relación laboral especial penitenciaria en el art. 17.2 del RD 782/2001, de 6 de julio.

⁷² Art. 17.5, RD 782/2001, de 6 de julio.

⁷³ Art. 18, RD 782/2001, de 6 de julio.

referencia básica es el salario mínimo interprofesional vigente para cada año sobre el cual se calcula la parte proporcional al número de horas realmente trabajadas por el interno, aunque existen otras formas de cálculo sustentadas en la realización de un número de productos, de servicios, por tiempo o cualquier otro sistema válido.

El responsable de fijar los criterios objetivos, señalar los métodos y tiempos en la elaboración de los productos, primas a la producción, etc...será la entidad TPFE⁷⁴. Para el año 2021 los módulos retributivos aprobados el Consejo Administración de TPFE el 17/11/2020, fueron los siguientes:

Grupo	Especialidades	Módulos Retributivos. 2021 €/hora	
		Operario Base	Operario Superior
UNO	Economato	3,11	
	Actividades Auxiliares	3,04	
DOS	Manipulados I	4,25	
	Madera	4,39	5,27
	Artes gráficas	4,25	5,10
	Electricidad y electrónica	4,25	
	Cerámica	4,25	
	Panadería	4,25	5,10
	Agropecuaria	4,25	
TRES	Manipulados II	4,39	
	Mantenimiento	4,39	
	Metálica	4,39	5,27
	Prestación de Servicios	4,39	
	Confección industrial	4,44	5,33

La retribución incluirá la parte proporcional de los días de descanso semanal, de las vacaciones anuales retribuidas y, en su caso, las gratificaciones extraordinarias. En este sentido es preciso destacar que la prorrata de las horas extraordinarias en el trabajo en

⁷⁴ Art. 15, RD 782/2001, de 6 de julio.

libertad —art. 31 LET— ha de ser fruto de previo acuerdo en convenio colectivo, supuesto que aquí no se produce dado que a los trabajadores sometidos a la relación especial laboral penitenciaria no les es de aplicación la negociación colectiva del ramo o sector en el cual prestan servicios, mostrando así otra de las especialidades de esta relación de trabajo.

La entidad estatal TPFE abona las retribuciones mediante el ingreso mensual en la cuenta de peculio del interno y entrega recibo del salario; estos ingresos sólo serán embargables en las condiciones y con los requisitos establecidos en LET⁷⁵, en virtud del cual —art. 27.2— el salario mínimo interprofesional es inembargable en su cuantía a cuyo tenor es preciso añadir lo previsto en el art. 607.1 Ley de Enjuiciamiento Civil cuando reitera que “Es inembargable el salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, que no exceda de la cuantía señalada para el salario mínimo interprofesional”.

6. Protección en materia de Seguridad Social

Los internos trabajadores que presten sus servicios al amparo de la relación laboral especial penitenciaria quedarán incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social con los derechos que tal situación general respecto a las prestaciones de asistencia sanitaria y de la acción protectora 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.

Abundando en lo dispuesto en la norma, están protegidos por la contingencia de desempleo siempre que tengan previsto cotizar por esta contingencia cuando sean liberados de prisión⁷⁶ según establece el art. 264.1.c) del texto refundido LGSS⁷⁷.

Como organismo empleador, la entidad TPFE asume la obligación de afiliación, alta, baja y cotización de estos trabajadores, realizada conforme a las normas siguientes⁷⁸: el tipo de cotización será el correspondiente a las contingencias comunes incluidas en la acción protectora de los internos; la cotización por las contingencias profesionales se efectúa aplicando la tarifa de primas vigente a las retribuciones percibidas en función de las hs trabajadas, sin que, con carácter general, sea inferior a las bases mínimas de cotización por contingencias profesionales aplicables al contrato a tiempo parcial, en la cotización por la

⁷⁵ Art. 16 RD 782/2001, de 6 de julio.

⁷⁶ Art.19 RD 782/2001, de 6 de julio.

⁷⁷ Título III, Capítulo I, del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

⁷⁸ Art. 20.1 RD 782/2001, de 6 de julio.

contingencia de desempleo se aplica el tipo de cotización establecido para la contratación indefinida vigente.

La obligación de cotizar se mantiene durante todo el tiempo que dure la relación laboral, manteniéndose en los supuestos de maternidad y riesgo durante el embarazo⁷⁹.

Por la peculiaridad del colectivo trabajador, la Disposición Adicional 23ª.1 RD-Legislativo 8/2015 texto refundido LGSS, establece bonificación del 65% en cuotas desempleo, FP y FOGASA; y respecto de las cuotas empresariales por contingencias comunes, se aplicará bonificación de 45%. En cuanto a los tipos de cotización aplicables en la situación de desempleo, a partir de 1 de enero 2022 se establecen en un 7,05%, del que el 5,5% será a cargo de la empresa y el 1,55% a cargo del trabajador⁸⁰. Cerrando el cuadro de bonificaciones, entre los beneficios en la cotización a Seguridad Social e incentivos a la contratación para el año 2022⁸¹ figura la exclusión en la cotización del 100% por Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes.

7. El cuidado de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales

El cuidado de la salud del penado y la prevención de riesgos en el desarrollo del trabajo que realizan por cuenta ajena muestra una doble faceta: por un lado, es uno de los derechos del trabajador interno en un CP que encuentra la debida protección de la salud laboral de acuerdo con la legislación vigente en dicha materia⁸² y que no es otra que la ofrecida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL); por otro, constituye un deber básico del interno trabajador observar las medidas de prevención de riesgos laborales adoptadas⁸³.

Como empleadora, la entidad TPFE debe cumplir en el ámbito de su competencia con lo señalado en la LPRL, si bien con las adaptaciones necesarias al medio penitenciario⁸⁴ por lo que es preciso tener en cuenta lo dispuesto en el art. 3.3 LPRL⁸⁵ en relación con el

⁷⁹ Art. 21 RD 782/2001, de 6 de julio.

⁸⁰ Art. 31.2.a) 8º, de la Orden PCM/244/2022, de 30 de marzo, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2022.

⁸¹ Documento actualizado a mayo de 2022. https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/8dff0dae-8547-44c6-a4d8-0529b6d79e5b/Deducciones+y+otras+PEC+COT_2021-04-06+-+Cuenta+ajena.pdf?MOD=AJPERES

⁸² Art. 5.1.b), RD 782/2001, de 6 de julio.

⁸³ Art. 6.b), RD 782/2001, de 6 de julio.

⁸⁴ Art. 11.4, RD 782/2001, de 6 de julio.

⁸⁵ Art. 3.3. LPRL: “En los establecimientos penitenciarios, se adaptarán a la presente Ley aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación especial, lo que se llevará a efecto en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos”.

tenor del art. 2.2. del RD 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la A.G.E., según el cual “En los establecimientos penitenciarios, las actividades cuyas características justifiquen una regulación especial serán objeto de adaptación de conformidad con el art. 3.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre”.

En este sentido, al conjunto de actividades preventivas y medidas establecidas para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con carácter general cabe añadir elementos singulares y específicos en función de la peculiaridad que presenta el trabajo productivo, los órganos de selección de los internos trabajadores y la variedad de áreas productivas. Así, llevar a cabo la adecuada aplicación de la LPRL supuso la necesidad de elaborar por parte del organismo TPFE el Plan de Prevención Riesgos Laborales aprobado en el Consejo Administración de 19 octubre 2017, con una vigencia de cinco años.

En todo caso, se deberá cumplir con la legislación general en materia de prevención de riesgos laborales respecto a la integración de ésta en los procesos de organización, lo que redundaría en la mejora de la gestión interna de la organización y de la comunicación entre el organismo y sus trabajadores, y organismo y otras partes interesadas. En esta labor y en orden a minorar los casos de siniestralidad laboral y aumentar la productividad, deberá identificar, evaluar y controlar los riesgos asociados a cada puesto de trabajo, evitando las causas que originan los accidentes y las enfermedades en el trabajo, elaborando el correspondiente plan preventivo y detallando los procedimientos de actuación preventiva con la debida implantación en los centros de trabajo.

Pese a que el empleador es TPFE, en el caso de que el trabajo se organice en colaboración con personas físicas o jurídicas del exterior, estas están obligadas a asegurar que se cumplan las obligaciones, evaluación de riesgos y planificación de la prevención, formación y las medidas preventivas que correspondan en función de la actividad desarrollada, dando así satisfacción a lo establecido en la LPRL respecto de la necesidad de coordinación de actividades empresariales⁸⁶, además de respetar la intimidad y la dignidad del trabajador, conservar las instalaciones, colaborar con TPFE en cuantos aspectos e informaciones le sean requeridas, y a cumplir los compromisos acordados en el acuerdo⁸⁷.

Uno de los objetivos fundamentales de TPFE en esta materia consiste en fomentar una cultura preventiva para la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo; además, al inicio de la relación laboral el trabajador debe recibir formación en prevención de riesgos

⁸⁶ Art. 24.1, LPRL.

⁸⁷ Art. 11.5, R.D 782/2001, de 6 de julio.

laborales general y concreta de su puesto de trabajo, y EPIs en el caso de que se precisen, así como la información escrita de los riesgos del puesto que han de desarrollar.

Descendiendo en el ámbito de los accidentes de trabajo en los talleres productivos penitenciarios, el informe de fiscalización de TPFE señala como causas principales de siniestralidad⁸⁸ la selección no óptima del personal, la formación profesional insuficiente, carencia o insuficiencia de formación preventiva, falta hábitos laborales, el trabajo a destajo, la inobservancia medidas seguridad por internos, la falta formación preventiva de empleados públicos, el control insuficiente, los procedimientos de trabajos inseguros e inadecuados, la calificación como accidentes leves los meros incidentes o los accidentes fingidos, por señalar algunos de los más destacados.

8. Suspensión y extinción de la relación laboral

Las peculiaridades que marcan relación laboral especial del trabajo penitenciario hacen que aparezcan figuras suspensivas y extintivas de la relación laboral no contempladas en el marco del trabajo por cuenta ajena realizado en libertad.

Así, si bien existen circunstancias generales de suspensión similares a las del contrato de trabajo libre como es el mutuo acuerdo de las partes, la incapacidad temporal de los trabajadores, los supuestos de maternidad⁸⁹ y riesgo durante el embarazo o la fuerza mayor temporal, aparecen otras directamente ligadas a la vida en prisión como es el supuesto de la suspensión de empleo y sueldo por el cumplimiento de sanciones disciplinarias de aislamiento, razones de tratamiento apreciadas por la JT, por traslados de los internos siempre que la ausencia no sea superior a dos meses, durante el disfrute de los permisos o salidas autorizadas y por cualquier otra razón de disciplina y seguridad penitenciaria⁹⁰.

También es apreciable similitud en las consecuencias que la suspensión tiene respecto a los sujetos intervinientes en la relación de trabajo eximiendo de las recíprocas obligaciones de trabajar y de remunerar el trabajo, siendo potestad del Director/a del CP la designación de otro trabajador para el puesto de trabajo mientras dure la suspensión⁹¹.

⁸⁸ Informe de Fiscalización de la entidad estatal derecho público TPFE 2106 y 2017, N° 1.314. Tribunal de Cuentas, 28 febrero 2019, Madrid, pág. 12. <https://www.tcu.es/tribunal-de-cuentas/es/sala-de-prensa/noticias/El-Tribunal-de-Cuentas-aprueba-el-Informe-de-fiscalizacion-de-la-Entidad-Estatal-de-Derecho-Publico-Trabajo-Penitenciario-y-Formacion-para-el-Empleo-ejercicios-2016-y-2017/>

⁸⁹ Según el art. 9.1.c), RD 782/2001, en el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y distribuidas antes o después del parto a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo.

⁹⁰ Art. 9.2, RD 782/2001, de 6 de julio.

⁹¹ Art. 9.3, RD 782/2001, de 6 de julio.

Por cuanto hace a los supuestos de extinción, continua cierto paralelismo con las causas establecidas para la relación laboral común como es el mutuo acuerdo entre las partes; las causas consignadas válidamente en el contrato; expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato; ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida; en el caso del contrato de interinidad por la reincorporación del trabajador sustituido, el vencimiento del plazo legal o convencional establecido para la reincorporación, la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo; dimisión, muerte, jubilación del trabajador, etc., si bien otorgando amparo a otras circunstancias como la excarcelación del trabajador penitenciario, la contratación con empresas del exterior en el caso de internos clasificados en tercer grado, razones de tratamiento apreciadas por la JT, traslado del interno trabajador a otro establecimiento por un período superior a dos meses, razones de disciplina y seguridad penitenciaria, o por incumplimiento de los deberes laborales básicos en la relación laboral especial penitenciaria⁹².

Otra de las peculiaridades que cabe reseñar es la competencia de la JT —como órgano responsable de los programas de tratamiento— para determinar la baja en la relación laboral y si concurren razones técnicas si bien la decisión o el acuerdo extintivo de la relación de trabajo se llevará a cabo por el Director/a del CP como persona en quien delega el órgano empleador, que no es otro que TPFE. En fin, pese a apreciar estas similitudes respecto de la suspensión y extinción del contrato de trabajo, la norma concreta establece la aplicación de las normas de la legislación laboral común en aquellos casos en los que se produzca una remisión expresa⁹³. Este supuesto se produce en los litigios laborales promovidos por los internos trabajadores ante la extinción de su relación laboral especial, que se regirán por lo dispuesto con carácter general en la LPL⁹⁴. La Ley 39/2015, de 1 de octubre, de procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas art. 69 que suprime el requisito del art. 1º.5 RD 782/2001. Así, las demandas laborales individuales contra el acuerdo de los órganos delegados competentes del CP agotan la vía administrativa y son impugnables directamente ante la Jurisdicción Social⁹⁵. En este caso el plazo para la impugnación será el general de un año (arts. 59.1 y 2 LET).

⁹² Art. 10.2, RD 782/2001, de 6 de julio.

⁹³ Art. 1.4, RD 782/2001, de 6 de julio.

⁹⁴ Art. 69 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas que suprime el requisito el Art. 1.5. RD 782/2001.

⁹⁵ Indicaciones de TPFE, 3 de noviembre de 2019.

VI. DISEÑO, METODOLOGÍA, TÉCNICAS Y RESULTADOS DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN CP LEÓN

El proyecto de investigación autorizado por la SGIP (Ver Anexo V) se centra en el estudio de la población sujeta a la relación laboral especial que trabaja en los talleres productivos del CP de León, atendiendo a aspectos de satisfacción laboral y de proyección de futuro incluyendo el análisis de su perfil sociodemográfico, en este apartado se refleja el diseño, la metodología y las técnicas utilizadas en el estudio de campo, así como los resultados obtenidos. Se elige una muestra del colectivo trabajador de hombres y mujeres (41 %). Las únicas condiciones para incluir a los participantes deben realizar actividad productiva remunerada en el CP, que acepten participar de forma voluntaria y en el caso de los extranjeros que entiendan y hablen mínimamente el castellano.



Foto: Cedida por CP León Acceso.

La selección de las técnicas, instrumentos y estrategias se realiza a partir de los siguientes criterios: objeto de investigación, datos que se quieren recoger y disposición de los sujetos de estudio y tiempo disponible.

El instrumento de recogida de datos es el cuestionario, en un formato redactado en forma de interrogatorio acerca de las variables e indicadores que se investigan. La estrategia de aplicación del cuestionario es mediante entrevista individual o colectiva, auto administrativo y semiestructurado que se entrega directamente a los participantes para que contesten por escrito. La fase inicial requiere explicación del objeto del trabajo de investigación y las diferentes cuestiones en grupos no superiores a cinco personas, con el apoyo de los profesionales del centro —trabajadores sociales— ayudando en la tarea si fuera preciso. Además, se lleva a cabo en los espacios de tiempo libre. El tiempo estimado para rellenarlo es de 15 minutos como máximo (Ver ANEXO VII). El cuestionario agrupa las unidades de observación caracterizadas en función de cuatro parámetros: socio demográfico

(grupo edad, sexo, nacionalidad), formativos y laborales (nivel de estudios y experiencia profesional previa), integración laboral en el medio penitenciario (tipo de actividad, motivación, permanencia, satisfacción laboral, desarrollo habilidades y oportunidades de empleo), tiempo resta para el cumplimiento de la condena, sugerencias y observaciones al actual sistema laboral penitenciario. Dado que algunas de las preguntas son abiertas sin categorización previa, una vez obtenidos los datos se agrupan y codifican en categorías.

Todo el proceso de recogida y elaboración de datos se desarrolla bajo el principio de respeto y garantía de la intimidad de la persona entrevistada y en el cumplimiento estricto de los términos recogidos en el art. 18.1 CE, en el marco exigido por LO 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y lo previsto en los arts. 4.2 b y 211 del RP. Se ha trabajado de tal forma que no se incluye ningún dato personal que permita la identificación o correspondencia de los datos con el titular. Se garantiza el carácter voluntario de la participación sin contraprestaciones, el anonimato, la confidencialidad en el tratamiento de los datos, el derecho a rechazar la participación o a retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas. (Ver ANEXO VI).

En la elaboración de la encuesta se ha tenido en cuenta una serie de hipótesis relacionadas con las diferencias significativas en los porcentajes de población ocupada por edades, nacionalidades y género; el nivel formativo ha podido influir en los periodos de cotización en libertad; las consideraciones favorables de los internos hacia la realización de actividades formativas y/o productivas en prisión, por sus efectos positivos tanto durante el periodo de reclusión como de cara a la empleabilidad futura.

Se parte en el estudio de campo de los datos estadísticos de la población reclusa total en el CP León a fecha 1 de junio de 2022, 668 internos y una población trabajadora de 214 de los cuales realiza el cuestionario 88 personas (41%). La Figura 1 refleja la distribución porcentual de la población total del centro que tienen relación laboral especial penitenciaria (32%) y los que no realizan actividad laboral remunerada (68%).

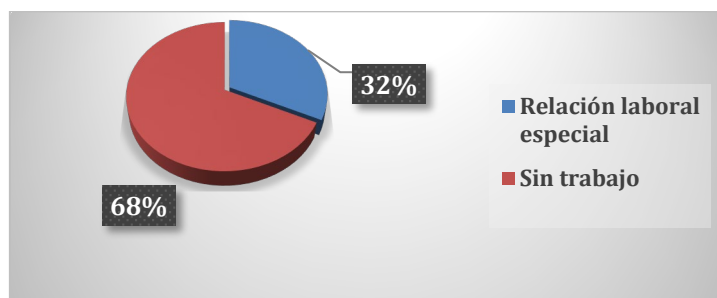


Figura 1: Población CP León con actividad remunerada y sin actividad remunerada

En primer lugar, sobre el perfil sociodemográfico los resultados del estudio se agrupan en las Figuras y las Tablas 2, 3 y 4, en función de tres parámetros: edad, género y nacionalidad. Se observa mayor concentración de edad 31-60 años (81%), sólo uno de cada 5 (17%) está entre 18-30 años (la población total del centro en este grupo es 19 %) y un mínimo supera los 61 años (1%). El porcentaje de mujeres participantes (12%) -el total de mujeres en el centro es de 44 internas 6,5%-, de hombres (86%). La población española es mayoritaria (61%), de otros países (38%) -el total de internos en CP de otros países es 26%-

Tabla 2: Distribución porcentual de edad

Respuesta	Participantes	%
18-30	15	17
31-60	71	81
61 o más	2	2
N/contesta	0	0
Totales	88	100

Figura 2: Distribución por edad

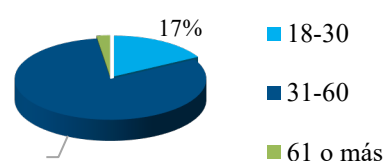


Tabla 3: Distribución porcentual por sexo

Respuesta	Participantes	%
Hombre	77	86
Mujer	11	12
N/contesta	0	0
Totales	88	100

Figura 3: Distribución por sexo

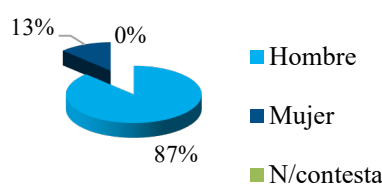
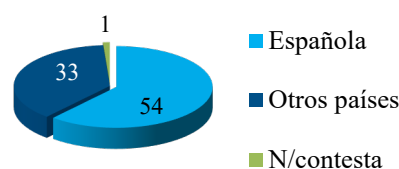


Tabla 4: Distribución porcentual por origen

Respuesta	Participantes	%
Española	54	61
Otros países	33	38
No contesta	1	1
Totales	88	100

Figura 4: Distribución por nacionalidad



En segundo lugar, se expone la distribución de los datos formativos y laborales en las Tablas y Figuras 5, 6, 7, 8 y 9. Se aprecia una concentración en el nivel de estudios del grupo de ESO (57%), es significativo (31%) con estudios de bachillerato y formación profesional, por el contrario, con estudios universitarios se encuentran 9%, así como es residual la educación primaria incompleta (1%). La profesión habitual indica una elevada concentración en hostelería y construcción en conjunto (77%), los autónomos son minoritarios (8%) y los que no tienen (5%). La edad de inicio a trabajar se concentra en el grupo de 16 a 19 años (7 %). El periodo de cotización es mayor en el tramo de 3 a 10 años (35%), los que han cotizado menos de 3 años (26%), destaca más de 10 años (29%), sorprende el porcentaje de personas que no han cotizado (10%). Los participantes antes del ingreso en prisión estaban en

situación de desempleo (45%), trabajando en actividades de hostelería y construcción (41%) similar a lo recogido en profesión habitual.

Tabla 5: Distribución porcentual por estudios

Respuesta	Participantes	%
EP Incompleta	1	1
ESO (GE)	51	57
Bachillerato/FP	28	31
Universitarios	8	9
No contesta	0	0
Totales	88	100

Figura 5: Distribución por estudios

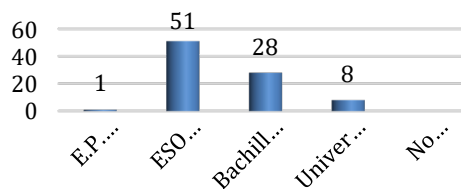


Tabla 6: Profesión habitual

Respuesta	Participan	%
Autónomo hostelería, varios	7	8
Hostelería, servicios	45	51
Obrero construcción	32	36
No tiene	4	5
No contesta	0	0
Totales	88	100

Figura 6: Profesión habitual

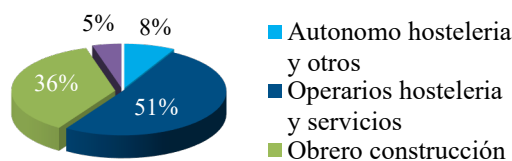


Tabla 7: Edad inicia trabajar

Respuesta	Participantes	%
16-19 años	68	77
20-30 años	17	20
+ 30 años	2	2
Nunca	1	1
No contesta	0	0
Totales	88	100

Figura 7: Edad inicia a trabajar

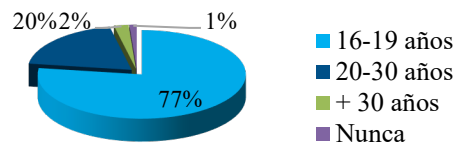


Tabla 8: Tiempo cotización a la SS

Respuesta	Participantes	%
16-19 años	68	77
20-30 años	17	20
+ 30 años	2	2
Nunca	1	1
No contesta	0	0
Totales	88	100

Figura 8: Tiempo cotización a la SS

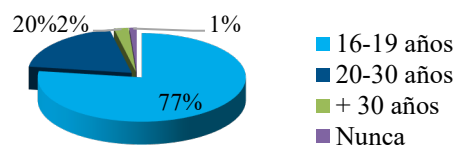
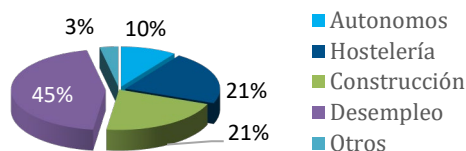


Tabla 9: Trabajo antes de ingresar

Respuesta	Participantes 88	%
Autónomo hostelería	3	12
Hostelería, servicios	20	21
Obrero construcción	20	21
Desempleo	42	45
Otros	3	3
N/contesta	0	0

Figura 9: Trabajo antes de ingresar



La tercera unidad de observación reúne aspectos del trabajo remunerado en prisión a partir de las Tablas y/o Gráficos 10-14. Los motivos para aceptar la inclusión en la bolsa de

trabajo en más de la mitad son para disponer de ingresos para gastos propios (61%), seguido en porcentaje similar aportar recursos a la economía familiar (43%), tener ocupado el tiempo (41%), cotizar a la seguridad social (32%), con menor porcentaje se sitúa por recomendación PIT y obtener experiencia (27%), pagar la responsabilidad civil (1%). La mitad de los participantes perciben que su grado de libertad al elegir el puesto de trabajo y las condiciones ha sido bastante (49%), situándose los extremos de máximo o escaso/nada en el 26% y 22%.

Entorno a la mitad (44%) llevan menos de un año ocupando un puesto, en el grupo de más de 1 año a 3 y más de 3 años se encuentran el 27% de los encuestados, lo que puede avalar la alta rotación en los trabajos. Las diferentes áreas productivas del centro están representadas con proporcionalidad en el estudio. Los beneficios que aporta el trabajo supera en más de la mitad la respuesta de aportar ingresos propios y para ayudar a la familia (63%), igualan (33 %) las respuestas para obtener formación y experiencia, mejora ambiente de la cárcel y ayuda gestionar tiempo, y sobre la mejora de autoestima (24%). El grado de satisfacción laboral que existe es de bastante en la mitad de los encuestados con (48%) y de mucho (37%). En la utilidad del trabajo en su PIT la valoran de muy útil (51%) y de bastante (32 %). La formación y la experiencia laboral, cerca de la mitad consideran crea posibilidad de trabajo en libertad bastante (40%), mucha (25%) y escasa (15%).

Tabla 10: Motivos para aceptar la inclusión en la bolsa de trabajo.

Respuesta <small>(Puede señalar varias)</small>	Participantes	%
Por recomendación PIT	24	27
Disponer ingresos para gastos propios	54	61
Aportar recursos a economía familiar	38	43
Tener ocupado el tiempo	36	41
Obtener experiencia laboral	24	27
Cotizar a la seguridad social	28	32
Otros (pagar responsabilidad civil)	1	1
No contesta	0	0
Cada participante optó por varias		

Tabla 11: Grado de libertad en la elección del trabajo **Figura 11:** Grado de libertad elección del trabajo

Respuesta	Participantes	%
Máximo	23	26
Bastante	43	49
Escaso o nada	20	23
N/contesta	2	2
Totales	88	100

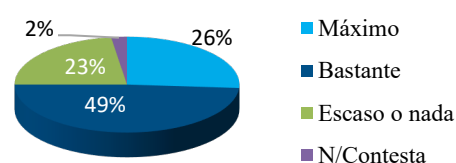
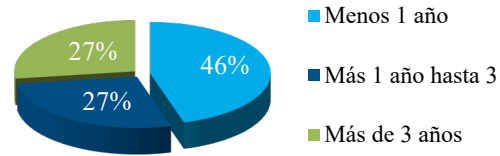


Tabla 12: Tiempo lleva trabajando en talleres

	Participantes	%
Menos de 1 año	40	44
Más de 1 año hasta 3	24	27
Más de 3 años	24	27
No contesta	0	0
Totales	88	100

Figura 12: Tiempo lleva trabajando en talleres**Tabla 13: Beneficios aporta el trabajo remunerado en su vida en prisión**

Respuestas <small>(Puede señalar varias)</small>	Participantes
Obtener autonomía económica (propia) y ayuda familiar	67
Conseguir formación y experiencia laboral	33
Alcanzar estabilidad emocional y gestionar el tiempo	33
Mejorar la autoestima	24
Enriquecer el ambiente penitenciario y la relación con compañeros y funcionarios	32
Otros (respeto a normas, esperanza)	2
No contesta	1
Cada participante optó por varias	

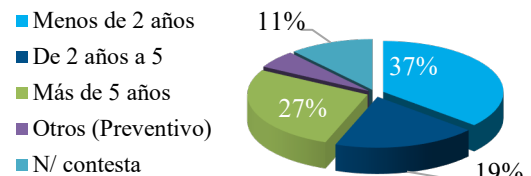
Tabla 14: Satisfacción laboral, utilidad PIT y futura

Cuestiones	Mucho Muy útil	Bastante	Poco Escaso a nada	No sabe	N/c
Grado de satisfacción laboral	37	48	2	0	1
Utilidad del trabajo en su PIT	51	32	3	0	2
Formación y experiencia laboral en prisión crea mayor posibilidad de conseguir empleo en libertad	25	40	15	8	0

La cuarta unidad de observación hace referencia al tiempo que le falta para cumplir la condena, el mayor porcentaje (37%) le queda menos de dos años; aquellos que le falta por cumplir de 2-5 años (19%), el grupo de más de 5 años supone casi un tercio (27%), preventivos (6%), Se aprecia elevado no contesta (11 %).

Tabla 15: Tiempo le falta para cumplir la condena

Respuestas	Participantes	%
Menos de 2 años	32	37
De 2 años a 5	17	19
Más 5 años	24	27
Otros (Preventivo)	5	6
N/ contesta	10	11
Totales	88	100

Figura 15: Tiempo le falta para cumplir la condena

Por último, en la Tabla 16 se recoge las sugerencias para la mejora del sistema laboral en prisión, aportadas por casi la mitad de los participantes (46%), sin embargo, el 36% considera que no hace falta; en este apartado se aprecia un mayor porcentaje de no contesta (18%). En la Tabla 16 bis se detallan las mismas, reclaman igualdad de oportunidades de las

mujeres para acceder a cualquier puesto de trabajo de los cuales mujeres (90%) y hombres (10%), además la demanda recurrente se refiere al aumento de la oferta formativa y de talleres productivos para que más población pueda trabajar.

Tabla 16: *Sugerencias al sistema laboral de prisión*

Respuestas	Participantes	%
Cuales	40	46
No creo que haga falta	32	36
N/ contesta	16	18
Totales	88	100

Figura 16: *Sugerencias al sistema laboral*

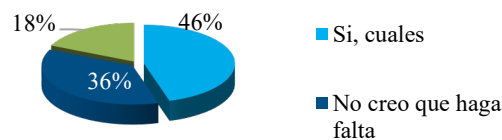


Tabla 16 bis: *Sugerencias*

Participantes que añaden sugerencias	Nº
Mayor oferta de cursos formativos y de puestos de trabajo para todas las edades, sin discriminación por género pues hay talleres cuyos puestos están ocupados solo por hombres como cocina, panadería. Implantar talleres formativos y productivos de madera y energías renovables. Mayor utilidad para la vida en libertad. Ampliar catálogo puestos en áreas con excesiva carga de trabajo.	39
Mejorar la adjudicación puestos en función de la capacitación y la experiencia laboral exterior.	7
Disfrutar descanso semanal adecuado en determinados puestos funcionales.	3
Mejorar las condiciones de seguridad de trabajos de esfuerzo. Realizar seguimiento de la efectividad laboral. Mayor implicación de la institución en la resolución de conflictos.	3
Mejorar la valoración de la actividad productiva en la obtención beneficios penitenciarios.	3
Adecuado y muy útil el sistema laboral penitenciario.	1
Dar a conocer al exterior la realidad penitenciaria.	1

VII. CONCLUSIONES

A lo largo de este estudio ha sido posible constatar muchas de las premisas de partida, en particular, la influencia positiva del trabajo productivo en el tratamiento penitenciario y, por tanto, la importancia de la existencia de normas concretas y adaptadas a esta situación atípica o especial que llevan al Derecho del Trabajo a intervenir dando lugar a uno de los supuestos contemplados en la LET como relación laboral de carácter especial.

Las conclusiones obtenidas del trabajo de investigación presentado surgen a partir del análisis e interpretación de los datos teóricos presentados y relativos a la regulación de la relación laboral especial de los internos trabajadores en los talleres productivos.

La formación y la experiencia laboral en el sistema penitenciario español actual son los pilares con los que se construyen los programas de tratamiento cuando las carencias y necesidades de los internos lo requieren, con la finalidad de favorecer su reinserción social y dar cumplimiento a los fines de las instituciones penitenciarias reflejados en la CE, la Ley Orgánica Penitenciaria, el RP y demás disposiciones.

Los aspectos concretos que rodean la relación laboral especial y que la diferencian de la relación laboral común parten de la existencia de un organismo específico para la organización y gestión TPFE, y de las especificades basadas en las particularidades del medio, que proporciona la legislación específica como el RD.782/2001, de 6 de julio

Partiendo de los resultados precedentes mostrados por el estudio es posible enunciar una serie de conclusiones que tratan de dar respuesta al objetivo inicial que no es otro que descender en un mayor conocimiento de la realidad del nexo laboral que une a los trabajadores internos en los talleres penitenciarios.

El perfil sociodemográfico de los trabajadores encuestados se sitúa en la franja de edad 31-60 años (81%); sólo uno de cada 5 (17%) se encuentra entre los 18-30 años (la población total del centro en este grupo de menores de 30 años es 19 %).

El porcentaje de ocupación de las mujeres en el centro refleja que la perspectiva de género está presente teniendo en cuenta que el total de mujeres en la actualidad es de 44 internas (6,5%) y la ocupación en talleres es de 18 mujeres (40 %), lo cual se pone de manifiesto mayoritariamente en el taller de lavandería compartiendo las tareas con los hombres en términos de igualdad sin discriminar por razón de género y desmitificando la existencia de trabajos de naturaleza masculina o femenina. Sin embargo, esta situación no se reproduce en otros talleres como el de carpintería metálica ocupado únicamente por hombres lo que podría dar muestra de la existencia aún de profesiones masculinizadas, reproduciendo un patrón similar al del trabajo en régimen de libertad. Paradójicamente, otro tipo de talleres penitenciarios como el de cocina y el de panadería también son ocupados únicamente por hombres, pese a que se trata, a priori, de tareas aparentemente neutras.

La población interna de origen español es mayoritaria con 61 % y algo más de la mitad son de otros países 38% (la población total extranjera del centro es del 26%). Existe un alto porcentaje de trabajadores de origen no nacional lo que dificulta en muchos casos el ejercicio de un oficio o profesión tanto en el interior como en el exterior de los CP. Los internos extranjeros tienen en prisión los mismos derechos y deberes que los españoles y como apoyo a su integración —también la laboral— no solo entre la población reclusa sino cuando alcancen su libertad se proporcionan cursos y materiales audiovisuales destinados al aprendizaje del castellano. El acceso a los talleres productivos de los centros penitenciarios supone tener la documentación identificativa en regla, cuestión que en ocasiones plantea serias dificultades bien por la forma de entrada en España, bien por razones diversas como extravío o caducidad del pasaporte y/o documento de identidad, identidades falsas, etc.

Como dificultad añadida, están los trámites administrativos con los Consulados o Embajadas exigen la presencia en las oficinas consulares situadas normalmente en Madrid o Bilbao lo que supone una traba importante a la hora de obtener la documentación precisa. Debido a la elevada población extranjera, es cada vez es más habitual la presencia de las autoridades consulares para realizar los trámites de expedición de la documentación que los internos demandan.

Se confirman las hipótesis iniciales, en el sentido que la escasa formación en situación de libertad ha podido limitar la existencia de amplias carreras de cotización incluida la ausencia de situación laboral activa en el momento del ingreso.

La población ocupada considera el trabajo como un derecho y como una obligación de acuerdo con sus conocimientos, sin embargo, pueden reconocer que la libertad contractual y de elección está condicionada por las exigencias de la institución y por los puestos vacantes que le son ofertados, sobre todo en las mujeres.

Las valoraciones de los internos sobre determinados aspectos del trabajo productivo que desarrollan en prisión son positivas, su utilidad, por ser instrumento para adquirir competencias profesionales y favorecer la reinserción social.

Los internos reconocen que la integración laboral incrementa la cantidad y calidad de las relaciones, estructura el tiempo, facilita la autonomía personal, económica, el respeto a las normas, además cuanto más específica es la formación y la experiencia laboral en los talleres productivos mayores perspectivas de futuro pueden generar.

En este aspecto, en el CP León cabe señalar la actividad del taller productivo “*call center*”, que previamente ofrece un aprendizaje de técnicas de venta y de atención al cliente para poner en práctica sus habilidades específicas a través de la experiencia laboral en un sector en crecimiento, que facilitará su incorporación al mercado laboral en la vida libre, incluido el trabajo a distancia en el domicilio.

Este taller es el único que existe en las prisiones de España gestionadas por la SGIP (actualmente las competencias en materia penitenciaria están transferidas a la CA de Cataluña y recientemente el País Vasco).

Sería preciso hacer un análisis comparativo de la trayectoria laboral anterior al ingreso y de la posterior en situación de libertad, para disponer de datos concluyentes sobre la influencia que tiene el trabajo penitenciario para la futura reinserción de la actual población interna trabajadora sujeta a la relación laboral especial.

En todo caso, los esfuerzos constantes de la entidad TPFE para ampliar el itinerario formativo y laboral de los internos constituye un motor claro de empleabilidad que aumenta las posibilidades de trabajo ante su incorporación a la vida libre, así es percibido en toda su extensión por los auténticos beneficiarios y protagonistas de este análisis, la población encuestada trabajadora en los talleres productivos del CP de León.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- ANDRÉS LASO, A.: “Legislación penal, procesal penal y penitenciaria tras la guerra civil española”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 35, 2015.
- CASTAÑÓN, M. J.: “El trabajo penitenciario”, *Diario La Ley*, núm. 8648, 2015.
- CENDÓN, J. M., BELINCHON, E. y GARCÍA CASADO, H.: *Módulos de respeto. Manual de aplicación*, Madrid, Ministerio del Interior (Secretaría General de Instituciones Penitenciarias), 2011.
- DELGADO DEL RINCÓN, L. E.: “El art. 25.2 CE: algunas consideraciones interpretativas sobre la reeducación y la reinserción social como fin de las penas privativas de libertad”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. extra-1, 2004.
- FERNÁNDEZ BERMEJO, D.: “Del sistema progresivo a la individualización científica. La elaboración de la Ley General Penitenciaria y la relevancia del bienio 1978-1979 en el derecho penitenciario”, *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, T. 72, 2019.
- GARCÍA- BORÉS ESPÍ, J. M.: “La cárcel dispar: Indagando la evolución de los telos penitenciarios”, *Revista Crítica Penal y Poder*, núm. 9, 2015.
- GARRIDO GUZMÁN, L.: *Compendio de Ciencia Penitenciaria*, Valencia (Universidad de Valencia), 1976.
- GONZÁLEZ PASTOR, C. P.: “Principales novedades de la reforma del Código Penal de 1995”, *La ley penal: Revista de Derecho Penal, Procesal y Penitenciario*, núm. 1, 2004.
- MONTERO PÉREZ DE TUDELA, E.: “La reeducación y la reinserción social en prisión: el tratamiento en el medio penitenciario español”, *Revista de Estudios Socioeducativos*, núm.7, 2019.
- RAMOS MORCILLO, M.J.: “Los penados en Instituciones Penitenciarias. Relación laboral especial y protección de Seguridad Social. Análisis del R.D. 782/2001, de 6 de Julio”, *Revista Técnico Laboral*, vol. 24, núm. 92, 2002.

- SANZ DELGADO, E.: *El humanitarismo penitenciario español del siglo XIX*, Madrid (EDISOFER S.L), 2003.
- SUAREZ TASCÓN, J.: “El trabajo penitenciario”, *Revista de Estudios Penitenciarios*, núm. extra-3 (ejemplar dedicado a 40 años de la Ley Orgánica General Penitenciaria), 2019, págs. 303 a 322.

IX. LEGISLACIÓN

- Constitución Española, 1978, BOE de 29 de diciembre de 1978.
- Ley Orgánica 4/2000 de 11 enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Modificada por LO 2/2009, de 11 de diciembre.
- Ley Orgánica 1/1979 General Penitenciaria, de 26 de septiembre de 1979.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. (BOE de 30 de diciembre)
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE 31 de octubre de 2015)
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24 de octubre)
- Real Decreto 122/2015, de 27 de febrero, por el que se aprueba el estatuto de la entidad de derecho público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.
- Real Decreto 400/2012, de 17 febrero, estructura orgánica básica del Ministerio del Interior, SGIP (BOE de 18 de febrero).
- Real Decreto 868/2005, de 15 julio, por el que se regula el OATPFE (BOE 25 julio 2005), actual Entidad Estatal según Disposición Adicional Octogésima Séptima de la Ley 22/2013, de 23 diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2014 (BOE de 26 de diciembre).
- 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.

- Real Decreto 1201/1981, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario.
- Recomendación 12-84, 1984. Consejo de Europa. DOUE (84) 12, adoptada por el Comité de Ministros, 21 de junio 1984, 374 reunión.
- Orden Servicio 02/2022/TPFE, sobre contratación de internos en los talleres productivos sujetos a la relación laboral especial penitenciaria, Madrid.
- Orden PCM/1353/2021, de 2 de diciembre, sobre las normas de cotización a la seguridad social, desempleo, protección por cese de actividad, FOGASA y FP 2021.
- Instrucción 21/2011, actualización de la instrucción 18/2005, sobre normas generales sobre internos extranjeros, SGIP.

X. WEBGRAFÍA

- (http://europa.eu/scadplus/constitución/index_es.htm).
- <http://eur-lex.europa.eu/http://eur-lex.europa.eu/>
- <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/>
- [https://www.institucionpenitenciaria.es/es/web/home/fondo documental/publicaciones](https://www.institucionpenitenciaria.es/es/web/home/fondo_documental/publicaciones)
- http://www.interior.gob.es/documents/642317/1201664/Formacion_y_orientacion_laboral_126170809_web.pdf
- http://intraoatpfe/cms/index.php?option=com_content&view=article&id=34&Itemid=4

XI. ANEXOS

ANEXO I



CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL

CÓDIGO DE
CONTRATO

5	5	0
---	---	---

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE Q2813006 J		
D./DÑA. DIRECTOR DEL C. P. XXXXXX		EN CONCEPTO DELEGADO DE E.E.D.P. TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA E.E.D.P. TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO		DOMICILIO SOCIAL C/ CEDACEROS, 11, 4ª PLANTA
PAÍS ESPAÑA	MUNICIPIO MADRID	C. POSTAL 28014

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIG.CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
111	XX	XXXXXXX	XX	

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAÍS ESPAÑA	PAÍS MUNICIPIO XXXXXXX
----------------	---------------------------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DÑA.	NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		PAÍS DEL DOMICILIO

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- El trabajador/a prestará sus servicios, como **OPERARIO BASE/SUPERIOR**, (táchese lo que no proceda) en el Centro Penitenciario de _____, sito en _____

SEGUNDA.- La relación laboral se iniciará el _____

TERCERA.- La jornada de trabajo se desarrollará, con carácter general de lunes a viernes, sin perjuicio de aquellos puestos de trabajo en que sea necesaria la prestación de servicios en fines de semana. En ningún caso podrá exceder de 37,5 horas semanales.

ANEXO II



CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL

CÓDIGO DE
CONTRATO

5	5	0
---	---	---

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE Q2813006 J

D./DÑA. DIRECTOR DEL C. P. XXXXXX	EN CONCEPTO DELEGADO DE E.E.D.P. TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA E.E.D.P. TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	DOMICILIO SOCIAL C/ CEDACEROS, 11, 4ª PLANTA	
PAÍS ESPAÑA	MUNICIPIO MADRID	C. POSTAL 28014

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIG.CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
111	XX	XXXXXXX	XX	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAÍS ESPAÑA	PAÍS MUNICIPIO XXXXXXX
-----------------------	----------------------------------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DÑA.	NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		PAÍS DEL DOMICILIO

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- El trabajador/a prestará sus servicios, como **OPERARIO BASE/SUPERIOR**, (táchese lo que no proceda) en el Centro Penitenciario de _____, sito en _____

SEGUNDA.- La relación laboral se iniciará el _____

TERCERA.- La jornada de trabajo se desarrollará, con carácter general de lunes a viernes, sin perjuicio de aquellos puestos de trabajo en que sea necesaria la prestación de servicios en fines de semana. En ningún caso podrá exceder de 37,5 horas semanales.

LEON
RECIBO NÓMINA MAYO 2022

Empresa LEON 24210 C.P. LEON (LEON) CIF: Q2813006J	Trabajador 270147 () NIF: N° Seg. Soc.:						
Código Cuenta Cotización 24 / 1029467 / 84 OATPP TALLERES LEON	P.Trabajo: Categoría: POR TIEMPO Sección:						
Periodo de liquidación: 01/05/2022 - 31/05/2022	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">Antigüedad</td> <td style="width: 33%;">Cod. Ocup./CNAE</td> <td style="width: 33%;">Grupo tarifa</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">8411</td> <td style="text-align: center;">10</td> </tr> </table>	Antigüedad	Cod. Ocup./CNAE	Grupo tarifa		8411	10
Antigüedad	Cod. Ocup./CNAE	Grupo tarifa					
	8411	10					
Días Trabajados: 30 Días de Baja:							

Clave	Concepto	Unidades	Devengos	Retenciones
1	RET. TIEMPO COMB. REND. MEDIO.	100,00	312,00	
15	BONIFICACION CLAVE 0302		7,54	
909	CUOTA OBRERA DE CONT.GENERALES	4,44		31,22
931	CUOTA OBRERA CONT.PROF.	1,65		11,60
		Totales:	319,54	42,82
		Base I.R.P.F. 312,00		
		% Retención		
				Líquido a Percibir: 276,72

Remuneración mensual	312,00	Cuotas de Seguridad Social			
Prorrata pagas extras					
Base iT					
Total Base Bruta	312	Empleado		Empresa	
Conceptos de Recaudación	Bases	Tipo.	Cuota	Tipo.	Cuota
Contingencias Comunes	703,00	4,44	31,22	23,60	156,79
Horas Extras estructurales					
Horas Extras no estructurales					
Contingencias Profesionales	703,00	1,65	11,60	7,95	55,89
Vacaciones Cont. Comunes		4,44		23,60	
Vacaciones Cont. Profesionales		1,65		7,95	
Total			42,82		212,68

C.P. LEON, MAYO DE 2022

FICHA INFORMATIVA DEL PUESTO DE TRABAJO

Empresa: TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Centro Penitenciario: LEON

Puesto: OPERARIO BASE

Taller: LAVANDERIA

Fecha:

MANSILLA A 13 DE DICIEMBRE DE 2021

ANEXO IV

INFORMACIÓN SOBRE RETRIBUCIÓN Y HORARIO

Retribución	Conforme al módulo retributivo aprobado por el Consejo de Administración, según establece el art. 15.3 del Real Decreto 782/2001, de 6 julio. a este puesto de trabajo le corresponde una retribución por (PRODUCTO o SERVICIO / TIEMPO) TIEMPO para el año en curso de 2021
Nº de Horas / mes	110
Especificidades del puesto	RECOGIDA DE ROPA DE LOS INTERNOS , CLASIFICACION , LAVADO Y REPARTO DE LA MISMA.

INFORMACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PUESTO

RIESGOS	CAUSAS DE RIESGO	MEDIDAS CORRECTORAS
Caída de personas al mismo nivel.	Presencia de obstáculos o desperdicios en el suelo (caídas por tropiezo o resbalón).	<ul style="list-style-type: none"> No deje materiales, desperdicios de la tarea y demás elementos en las zonas de paso o el espacio de trabajo, eliminándolos siempre para que no supongan un obstáculo. <ul style="list-style-type: none"> Circule con precaución por las inmediaciones del puesto.
Caída de objetos en manipulación.	Manipulación de piezas de metal de distinto tamaño y peso. Uso de herramientas manuales.	<ul style="list-style-type: none"> Evite realizar actividades con precipitación, manipulando de forma correcta los objetos. No manipule objetos pesados o peligrosos con las manos húmedas o engrasadas. <ul style="list-style-type: none"> Elimine de su área de trabajo y acción todo lo que resulte inservible o pueda entorpecer sus tareas. Las cargas pesadas o voluminosas se manipulan entre dos personas. Utilice guantes y calzado de seguridad.
Golpes y cortes por objetos o herramientas.	Realización del trabajo con objetos punzantes o cortantes o abrasivos. Uso de herramientas manuales.	<ul style="list-style-type: none"> Utilice cada herramienta sólo para lo que está diseñada. Deseche y solicite la sustitución de herramientas defectuosas o deterioradas. Revise periódicamente el estado de los mangos, filos, melladuras, etc. de sus herramientas. Almacene correctamente herramientas con partes peligrosas en fundas o cajas. Nunca las guarde en sus bolsillos. Utilice guantes para manipular piezas con bordes o aristas peligrosas, y calzado de seguridad
Atrapamientos por o entre objetos y/o con partes móviles de la máquina. Ruido.	Uso de máquinas peligrosas (guillotina, curvadora de tubos, plegadora, taladros, fresadora, tronzadora...)	<ul style="list-style-type: none"> No inutilice resguardos o dispositivos de protección y demás elementos instalados en cualquier máquina. Respete siempre una distancia prudente a la zona de operación. Bloquee siempre cualquier equipo y desconéctelo de sus fuentes de energía al realizar tareas de mantenimiento, limpieza o cambios de herramientas. No use ropas no sujetas al cuerpo sobre todo a la altura de muñecas y codos. Use gorras para evitar atrapamiento de cabellos y no lleve anillos, cadenas, collares, etc. para trabajar. Utilice protección auditiva si así se establece.
Sobresfuerzos.	Manipulación de piezas de madera de distinto tamaño y peso	<ul style="list-style-type: none"> Utilice ayudas mecánicas para el transporte de cargas, siempre que sea posible.



Carga física.	Ciclos de trabajo repetitivos y adopción de posturas forzadas.	<ul style="list-style-type: none"> • Recuerde y aplique los pasos para realizar una correcta manipulación manual de cargas. • Evite mantener brazos y piernas extendidas y posturas forzadas de muñeca o de hombros y la aplicación de fuerza manual excesiva. Recuerde alternar distintas tareas.
Exposición a sustancias nocivas.	Uso de ceras, grasas, pinturas, fluidos de corte o mecanizado... Humos de soldadura. Polvo de metal.	<ul style="list-style-type: none"> • Antes de iniciar cualquier actividad con los productos, lea atentamente su etiqueta informativa y siga todas las recomendaciones de uso. • No trasvase productos a otro recipiente. Deben mantenerse siempre en su envase original. • Evite el contacto con la piel y respirar los vapores. Utilice GAFAS, GUANTES Y MASCARILLA si así se establece. • Está PROHIBIDO fumar, comer, beber y tener alimentos o bebidas en el puesto de trabajo o su entorno.
Incendios.	Uso de productos inflamables: barnices, pinturas, etc. Tareas de soldadura Presencia de electricidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Evite cualquier punto de ignición, llamas desprotegidas, chispas (atención a las herramientas), focos de calor, en la zona de uso de estos productos. • Realice labores de soldadura sólo en la zona específica preparada para ello. Preste especial atención a esta tarea y elimine de su radio de acción todo material que pueda producir el inicio de un fuego. • Para soldar utilice guantes de cuero, mandil de cuero, calzado de seguridad y pantalla facial. • Recuerde dónde se encuentra el equipo de extinción de incendios más próximo a su puesto de trabajo y lea sus instrucciones de uso. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantenga los equipos de extinción de incendios y las salidas del taller libres de obstáculos en todo momento. ▪ Mantenga cerrados correctamente los cuadros eléctricos. Comuníquese inmediatamente cualquier anomalía eléctrica o deterioro.

El abajo firmante, trabajador de la entidad TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO, recibe para su lectura y conservación, una copia de este documento sobre las MEDIDAS de PRL que deberá tener en cuenta durante el desarrollo de su actividad en el taller, en cumplimiento del deber de información derivado de la Ley 31/95 sobre Prevención de Riesgos Laborales. La firma de este documento no supone ninguna responsabilidad adicional para el trabajador.

Nombre y Apellidos.....
 DNI o NIS.....

firma



MINISTERIO
DEL INTERIOR



SECRETARIA GENERAL
DE INSTITUCIONES
PENITENCIARIAS

ANEXO V

O F I C I O

S/REF.

N/REF.

FECHA

ASUNTO

31 de mayo de 2022

AUTORIZACIÓN INVESTIGACIÓN

DIRECTORA DEL C.P. LEÓN

Tramitada en esta Subdirección, la solicitud de **D. Cesar Valbuena González**, alumno de la Universidad de León, para realizar un trabajo de investigación en el C.P. de León sobre "**La relación laboral especial de los penados en Instituciones Penitenciarias**", le comunico que se autoriza lo solicitado con las siguientes condiciones:

1º.- La autorización tendrá validez hasta el 30 de noviembre de 2022. Si fuera necesaria su prolongación, deberá tramitar una nueva solicitud justificando las causas de su continuidad.

2º.- La selección de los internos, compaginará los criterios de la investigación con las limitaciones penitenciarias. En cualquier caso, **la colaboración de los internos será voluntaria**, informándoles personalmente de los objetivos de la investigación de manera suficiente, para que su participación sea realmente libre. De esta circunstancia deberá quedar nota escrita en el centro respecto de los internos.

3º.- La investigación garantizará **el carácter anónimo** de los internos participantes, sustituyéndose el nombre de los mismos si se considera necesario. En todo caso se velará por la intimidad los participantes, protegida en el artículo 18.1 de la Constitución, evitando la correspondencia de los datos obtenidos y sus titulares. Igualmente deberá respetarse lo previsto en los artículos 4.2.b y 211 del Reglamento Penitenciario, y lo dispuesto en la Ley 15/1999 de Protección de datos.

4º.- La Dirección de cada Centro Penitenciario, como garante de la especial situación jurídica de los internos, deberá aprobar antes su realización:

- El modelo escrito de **consentimiento del interno**.
- La información que se va a facilitar al interno, a fin de obtener su **voluntaria participación**.
- Cualquier cambio sustancial que se vaya a producir en el desarrollo de la investigación.

5º.- Del estudio realizado deberá facilitar **copia a esta Secretaría General** por su interés y para valoración conjunta antes de realizar cualquier publicación o explotación pública de los datos o resultados obtenidos. Tampoco deberá facilitar datos a terceros sin autorización de este centro directivo.

6º.- La dirección de cada centro fijará las condiciones para que las actividades derivadas de la autorización se desarrollen adecuadamente sin perturbar el desarrollo de los servicios, pero prestando la colaboración necesaria para el desarrollo de la actividad.

CORREO ELECTRÓNICO

sgrelacionesinstitucionales@dgip.mir.es

ALCALÁ, 38
28014 MADRID
TEL.: 91 335 4985
FAX.: 91 335 4050



7º.- En caso de **publicación del estudio debe remitir a esta Secretaría General un ejemplar** de la misma para incorporarlo al fondo bibliográfico de nuestra Biblioteca y libre consulta de los usuarios de la misma.

Se deberá remitir a estos Servicios Centrales un informe-memoria del trabajo realizado y los resultados obtenidos.

De la presente autorización se dará cuenta al interesado.

Olga Ballesteros García
Subdirectora General de Relaciones
Institucionales y Coordinación Territorial
(Firma electrónica)

MINISTERIO
DEL INTERIOR

SECRETARÍA GENERAL
DE INSTITUCIONES
PENITENCIARIAS



CONDICIONES A RESPETAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN "LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS PENADOS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS"

1º.- La autorización tendrá validez hasta el 30 de noviembre de 2022. Si fuera necesaria su prolongación, deberá tramitar una nueva solicitud justificando las causas de su continuidad.

2º.- La selección de los internos, compaginará los criterios de la investigación con las limitaciones penitenciarias. En cualquier caso, **la colaboración de los internos así como los miembros de los Equipos Técnicos será voluntaria**, informándoles personalmente de los objetivos de la investigación de manera suficiente, para que su participación sea realmente libre. De esta circunstancia deberá quedar nota escrita en el centro respecto de los internos.

3º.- La investigación garantizará **el carácter anónimo** de los internos participantes, sustituyéndose el nombre de los mismos si se considera necesario. En todo caso se velará por la intimidad los participantes, protegida en el artículo 18.1 de la Constitución, evitando la correspondencia de los datos obtenidos y sus titulares. Igualmente deberá respetarse lo previsto en los artículos 4.2.b y 211 del Reglamento Penitenciario y lo dispuesto en la Ley 15/1999 de Protección de datos.

4º.- La Dirección de cada Centro Penitenciario, como garante de la especial situación jurídica de los internos, deberá aprobar antes su realización:

- El modelo escrito de **consentimiento del interno**.
- La información que se va a facilitar al interno, a fin de obtener **su voluntaria participación**.
- Cualquier cambio sustancial que se vaya a producir en el desarrollo de la investigación.

5º.- Del estudio realizado deberá facilitar **copia a esta Secretaría General** por su interés y para valoración conjunta antes de realizar cualquier publicación o explotación pública de los datos o resultados obtenidos. Tampoco deberá facilitar datos a terceros sin autorización de este centro directivo.

6º.- La dirección de cada centro fijará las condiciones para que las actividades derivadas de la autorización se desarrollen adecuadamente sin perturbar el desarrollo de los servicios, pero prestando la colaboración necesaria para el desarrollo de la actividad.

7º.- En caso de **publicación del estudio debe remitir a esta Secretaría General un ejemplar** de la misma para incorporarlo al fondo bibliográfico de nuestra Biblioteca y libre consulta de los usuarios de la misma.

Presto mi **CONFORMIDAD** a las condiciones descritas anteriormente, en el desarrollo del trabajo de investigación que me propongo realizar. Como prueba de ello, firmo el presente documento en

MINISTERIO
DEL INTERIOR

SECRETARÍA GENERAL
DE INSTITUCIONES
PENITENCIARIAS

**MODELO INFORMATIVO
COLABORACIÓN Y CONSENTIMIENTO**

Se solicita colaboración y consentimiento para participar en un estudio-trabajo sobre “*La relación laboral especial de los penados en Instituciones Penitenciarias*”. El objetivo planteado, es llevar a cabo una aproximación socio laboral al colectivo trabajador incluyendo aspectos perceptivos de la actividad en orden a conseguir la reinserción social de población reclusa y a las posibles líneas de intervención teórico-prácticas, por lo que su implicación sería de un gran valor.

El citado trabajo será entregado a la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de León, como culminación para la obtención del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

La actividad práctica consistirá en la realización de una entrevista personal de carácter libre, voluntaria y totalmente anónima a la población trabajadora en los talleres productivos situados en las dependencias del CP de León-Mansilla de las Mulas.

Todo el proceso será desarrollado bajo el principio de máximo respeto y garantía de la intimidad de la persona entrevistada en los términos recogidos en el art. 18.1 de Constitución, en el marco exigido por la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos y lo previsto en los arts. 4.2 b y 211 del RP. Evitando en todo momento, la posibilidad de establecer una correspondencia de los datos obtenidos con su titular.

Los aspectos generales a tratar la encuesta serán los siguientes: edad, sexo, nacionalidad, nivel estudios, profesión, trayectoria laboral; tiempo que falta para cumplimiento de la condena; integración y satisfacción laboral, beneficios, etc.

Como prueba de conformidad, firma el presente documento en el CP de León - Mansilla de las Mulas, a 7 de junio de 2022.

Firma.:

Nombre y apellidos del interno/a.....

CUESTIONARIO PARA LA POBLACIÓN TRABAJADORA

Datos socio demográficos

1. Tramo de edad: 18-30 31-60 61 o más No contesta
2. Sexo: Hombre Mujer No contesta
3. Nacionalidad: No contesta

Datos formativos y laborales

4. ¿Nivel estudios/formación?
5. ¿Cuál es su profesión habitual?
6. ¿A qué edad comienza a trabajar?
 - 16-19 años
 - 20-30 años
 - Más de 30 años
 - No contesta
7. ¿Qué tiempo tiene de cotización a la seguridad social en libertad?
 - Ninguno
 - Menos de 3 años
 - De 3 años a 10 años
 - Más de 10 años
 - No contesta
8. ¿En qué trabajó antes de entrar en prisión??
 -

El trabajo remunerado en prisión

- 10.. ¿Qué le llevó a la inclusión en la bolsa de trabajo? Puede señalar varias.
 - Por recomendación del programa individualizado de tratamiento
 - Disponer ingresos para gastos propios
 - Aportar recursos a la economía familiar
 - Tener ocupado el tiempo
 - Obtener experiencia laboral
 - Cotizar a la seguridad social
 - Otros.
 - No contesta
11. ¿Qué grado de libertad ha tenido en la elección del puesto de trabajo que ocupa y de las condiciones laborales penitenciarias?

Máximo Bastante Escaso o nada No contesta
12. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en los talleres penitenciarios?
 - a. Menos de 1 año
 - b. Más de 1 año hasta 3 años
 - c. Más de 3 años
 - d. No contesta

13. ¿En qué taller trabaja actualmente?

.....

14. ¿Qué beneficios o cambios cree que aporta el trabajo remunerado en su vida en prisión? Puede señalar varios.

- Obtener autonomía económica para gastos propios y para ayuda familiar
- Conseguir formación y experiencia laboral
- Alcanzar estabilidad emocional y gestionar el tiempo
- Mejorar la autoestima
- Enriquecer el ambiente penitenciario y la dinámica relacional con compañeros y con funcionarios
- Otros.....
- No contesta

15. ¿En el desarrollo de la tarea ¿cuál es su grado de satisfacción laboral?

Mucho Bastante Poco a nada No contesta

16. ¿Cómo percibe la utilidad del trabajo dentro de su programa individualizado de tratamiento?

Muy útil Bastante Poco a nada No contesta

17. La formación y la experiencia laboral en prisión, cree que ¿aumenta la posibilidad de conseguir empleo en libertad de cara a su integración laboral y social?

Mucho Bastante Poco a nada No sabe No contesta

Respecto a la condena

18. ¿Cuánto tiempo le falta para cumplir la condena?

- Menos de 2 años
- De 2 años a 5 años
- Más 5 años
- No contesta

Sugerencias y observaciones

19. ¿Tiene sugerencias para la mejora del sistema laboral en prisión?

- Si. Cuales.....
.....
.....
.....
.....
- No creo que haga falta
- No contesta