

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

El trabajo de las personas reclusas durante el periodo de internamiento en las instituciones penitenciarias españolas*

José Luis RUIZ SANTAMARÍA**

RESUMEN: Este artículo centra su interés en el estudio de las vicisitudes y problemáticas que se suscitan en relación al trabajo desarrollado por las personas que cumplen condena de penas privativas de libertad en régimen de internamiento en las instituciones penitenciarias españolas. Su tratamiento legal específico, integrado en el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, le otorga el carácter de relación laboral especial, cuyo reconocimiento se remonta a lo dispuesto en el art. 25.2 de nuestra Carta Magna, concretándose en el derecho de este colectivo a poder desarrollar un trabajo remunerado durante el periodo de internamiento y, a su vez, quedar amparado bajo la protección que dispensa el sistema de Seguridad Social español. Sin embargo, pese a la protección y reconocimiento normativo enunciado –y otra legislación concordante–, existen lagunas, resquicios discriminatorios y vacíos jurídicos que requieren una mayor atención por parte de los especialistas de Derecho del Trabajo, al tratarse de una línea de investigación escasamente abordada por los mismos.

Palabras clave: Relaciones laborales especiales, empleo de colectivos vulnerables, personas reclusas, régimen de internamiento, instituciones penitenciarias españolas.

SUMARIO: 1. Una panorámica histórica de los antecedentes legislativos más significativos. 1.1. Aproximación a los instrumentos normativos del siglo XIX. 1.2. Antecedentes normativos preconstitucionales más relevantes del siglo XX. 1.3. Algunas consideraciones sobre su tratamiento en la vigente Constitución española de 1978. 2. Aspectos esenciales de la regulación del trabajo en prisiones desde el ámbito internacional. 3. La distribución poblacional en las prisiones españolas. Datos estadísticos. 3.1. Distribución de la población reclusa según la edad y sexo. 3.2. Distribución de la población reclusa según situación procesal, grado, tipología delictiva y sexo. 3.3. Distribución de la población reclusa por CCAA, según población extranjera y sexo. 3.4. Números de plazas

* Este artículo está enmarcado en la actividad investigadora desarrollada por el autor dentro de los siguientes Grupos de Investigación y proyectos: Grupo de Investigación PAIDI SEJ-347 sobre políticas de empleo, igualdad e inclusión social y en el Proyecto de Investigación perteneciente al Plan Propio de Investigación y Transferencia, titulado *Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales* (B1-2023_031), cuya investigadora principal es la profesora Estefanía González Cobaleda.

** Profesor Permanente Laboral/PCD (acreditado como Profesor Titular de Universidad) de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).



para el cumplimiento de trabajos en beneficio de la comunidad según evolución temporal y tipo de entidad. 3.5. Datos de contratación y distribución por ocupaciones de las personas reclusas en España. 4. El desdibujado e inconexo marco normativo español actual. El Real Decreto 782/2001 y su arduo encaje armonizador con el resto de legislación concordante. 5. Modalidades y tipologías más significativas sobre otras actividades desarrolladas por los internos en prisiones distintas a las previstas en el Real Decreto 782/2001. 5.1. El trabajo ocupacional. 5.2. Las prestaciones personales obligatorias. 5.3. Otras actividades. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

The Work of Prisoners During the Period of Internment in Spanish Penitentiary Institutions

ABSTRACT: This article focuses its interest on the study of the vicissitudes and problems that arise in relation to the work carried out by persons serving custodial sentences in internment in Spanish penitentiary institutions. Its specific legal treatment, included in Royal Decree No. 782/2001, of 6 July, gives it the character of a special employment relationship, whose recognition dates back to the provisions of Ar. 25.2 of our *Magna Carta*, which is specified in the right of this group to be able to carry out paid work during the period of internment and, in turn, to be covered by the protection provided by the Spanish Social Security system. However, despite the protection and normative recognition mentioned above –and other related legislation–, there are many gaps, discriminatory content and loopholes in the law that require further attention from Labour Law specialists, as this is a line of research that is scarcely investigated by them.

Key Words: Special labour relations, employment of vulnerable groups, prisoners, period of internment, Spanish penitentiary institutions.

1. Una panorámica histórica de los antecedentes legislativos más significativos

Una revisión histórica sobre el trabajo de las personas privadas de libertad llevado a cabo en las prisiones españolas nos muestra la estrecha relación existente entre la aparición de dicha relación laboral de carácter especial y el cambio de paradigma que se produce respecto a la función esencial que cumple la institución penitenciaria. En efecto, como se ha puesto de manifiesto por algunos tratadistas en esta materia, el papel desempeñado inicialmente por parte de las prisiones y cárceles consistía en vigilar y custodiar al preso, apartándolo de la vida social y del resto de los ciudadanos. Dicha función experimentará un cambio de gran calado al incorporar la dimensión rehabilitadora que permanece como tal hasta nuestros días¹.

1.1. Aproximación a los instrumentos normativos del siglo XIX

En referencia al tratamiento del trabajo de los penados, se puede apreciar un importante hito que acontece en los primeros años del siglo XIX, y que rompe con el anterior sistema mantenido durante el siglo anterior². Concretamente, se pone fin a los trabajos de los penados en las minas y galeras, pasando a prisiones navales o militares que eran supervisadas por la Armada española³.

Respecto a la evolución del marco normativo del siglo XIX, su punto de arranque se sitúa en dos instrumentos legislativos: de una parte, la [Real Ordenanza para el Gobierno de los Presidios de los Arsenales de Marina](#) de 1804 y, de otra, el [Reglamento General de los Presidios Peninsulares](#) de 1807.

En 1834 hubo la [Ordenanza General de los Presidios del Reino](#). Años más tarde verá la luz la Ley de prisiones de 1849⁴.

¹ En efecto, se ha pasado de la mera custodia –como papel esencial desempeñado por las prisiones del siglo XIX–, a la actual que se centra en la preparación para la reinserción social de los internos. *Vid.* E. MONTERO PÉREZ DE TUDELA, [La reeducación y la reinserción social en prisión: el tratamiento en el medio penitenciario español](#), en *Revista de Estudios Socioeducativos*, 2019, n. 7.

² Algunos autores expertos en Derecho Penitenciario han calificado este cambio, producido en el siglo XIX, como un proceso de “humanismo penitenciario”. *Cfr.* E. SANZ DELGADO, *El humanitarismo penitenciario español del siglo XIX*, Edisofer, 2003, *passim*.

³ Para profundizar sobre este tema, puede consultarse en, P. FERNÁNDEZ ARTIACH, *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*, Tirant lo Blanch, 2006, p. 60 ss.

⁴ En [Gaceta de Madrid, 28 julio 1849, n. 5432](#).

Cerrando este recorrido normativo del siglo XIX, el [Real Decreto de 1886, dictando disposiciones para la organización y régimen del trabajo y talleres en los Establecimientos penales](#), que consideraba el trabajo del penado como un instrumento para lograr el objetivo de las penas de reeducación y reinserción.

1.2. Antecedentes normativos preconstitucionales más relevantes del siglo XX

Adentrándonos en la producción normativa del siglo XX, el elenco normativo se inicia con la promulgación del Real Decreto de 1901.

Dos años más tarde se promulgaría el Real Decreto de 1903 que incorporaría la denominada “ideología tutelar correccional”. También se implementa un nuevo sistema de clasificación de los penados atendiendo a sus circunstancias individuales.

Con posterioridad el Real Decreto de 1913⁵, por el que se aprueba el Reglamento del Servicio de Prisiones, adquiriendo la consideración de un auténtico Código Penitenciario. De clara inspiración progresista y de carácter humanitario, se incluye un sistema progresivo de clasificación de los penados. En relación con el trabajo penitenciario el reglamento establecía su obligatoriedad para todos los penados excepto para aquellos mayores de 65 años, separaba a los presos penados y a los presos preventivos a efectos laborales, establece una clasificación del trabajo siendo este suministrado por la administración, por contrato laboral o por cuenta del interno, estipula las retribuciones y el 25% de retención para financiar la responsabilidad civil derivada del delito, regula la jornada laboral que no podía ser superior a 8 horas y su remuneración podría ser incrementada por buena conducta⁶.

También, y en referencia a la redención de penas por el trabajo, el Real Decreto de 5 de marzo de 1948 crea dicha institución con la finalidad de aliviar la situación de las prisiones debido a la gran afluencia de presos políticos debido a la guerra civil y sirvió para usar el trabajo para la reconstrucción de la nación⁷.

⁵ En [Gaceta de Madrid, 5 mayo 1913, n. 125](#).

⁶ Vid. J. SUÁREZ TASCÓN, *El trabajo penitenciario*, en [Revista de Estudios Penitenciarios, 2019, n. 3 extra](#), p. 306.

⁷ El código penal de 1944 tipificó esta figura y amplió el campo de aplicación subjetiva de esta a los presos comunes además de a los presos políticos. La fórmula de la redención era la de un día de descuento de la pena por cada dos días trabajados. Mediante esta fórmula era posible reducir hasta un tercio de la condena. A parte del objetivo utilitarista de esta

1.3. Algunas consideraciones sobre su tratamiento en la vigente Constitución española de 1978

El sistema que se establece en nuestra Carta Magna sobre las penas privativas de libertad está basado en la “reeducación y reinserción social”⁸ de las personas sobre las que ha recaído una sentencia firme y condenatoria a dichas penas. Ahora bien, adentrándonos en el análisis constitucional, el actual sistema surge de la ruptura radical con el sistema anterior impuesto por el régimen franquista, reflejándose dicho cambio en la proclamación de un «Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político» (art. 1.1 CE). Al mismo tiempo, el art. 25.2 CE pretende avanzar más allá de la “reeducación y reinserción social” de las personas condenadas a penas privativas de libertad, implementa un reconocimiento de los derechos fundamentales de estas personas⁹. Y, además, como se ha podido apuntar por la doctrina, este cambio de paradigma no encuentra similitud alguna en otros textos constitucionales españoles anteriores, ni en los de aquellos países cercanos a nuestro contexto cultural¹⁰.

2. Aspectos esenciales de la regulación del trabajo en prisiones desde el ámbito internacional

Desde el plano internacional, y en relación al trabajo llevado a cabo por

institución debo destacar la finalidad de rehabilitación social mediante el trabajo. Esta institución fue suprimida por el Código Penal de 1995 debido a que en esta época correspondiente con la transición se produjeron los ataques terroristas producidos por grupos revolucionarios como ETA. Cfr. H. ROLDÁN BARBERO, *La redención de penas por el trabajo y el derecho penal del siglo XXI*, en *Revista Electrónica de Estudios Penales y de la Seguridad*, 2021, n. 1, p. 1 ss.

⁸ Y así se desprende del contenido del art. 25.2, 1er. párr. CE que establece lo siguiente: «Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados».

⁹ Cfr. D. FERNÁNDEZ BERMEJO, *El fin constitucional de la reeducación y reinserción social: ¿un derecho fundamental o una orientación política hacia el legislador español?*, en *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, 2014, vol. LXVII.

¹⁰ Vid. L.E. DELGADO DEL RINCÓN, *El artículo 25.2 CE: Algunas consideraciones interpretativas sobre la reeducación y la reinserción social como fin de las penas privativas de libertad*, en *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2004, n. 1 extra, p. 341 ss.

los internos en los establecimientos penitenciarios, los mayores esfuerzos regulatorios han estado orientados hacia la abolición del trabajo forzoso.

En esta línea, destacamos los siguientes convenios internacionales.

1) Convenio sobre el trabajo forzoso (1930)¹¹

En la actualidad, el contenido del art. 1 ha quedado reducido a un único apartado 1º –suprimiéndose los apartados 2º y 3º que estaban incluidos en el texto original– disponiéndose a tal efecto, en dicho apartado, que «Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas». Sin embargo, la aportación más relevante del Convenio n. 29 es la destinada a delimitar la expresión “trabajo forzoso”, abordándose la misma desde una doble perspectiva: positiva y negativa. Respecto a la positiva, se establece en el art. 2.1, que «a los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente». No obstante, esta definición legal de “trabajo forzoso” se ha visto complementada con la adhesión de un elenco de trabajos o servicios que quedan excluidas de dicho término. Así, el art. 2.2, se concretan los siguientes:

- a) Cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar.
- b) Cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo.
- c) Cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades

¹¹ Adviértase que el texto original del presente Convenio hacía referencia a un período transitorio durante el cual el trabajo forzoso u obligatorio podía emplearse en condiciones específicas en virtud del artículo 1, párrafos 2 y 3, y de los artículos 3 a 24. A lo largo de los años, el Consejo de Administración, la Conferencia Internacional del Trabajo, así como los órganos de control de la OIT tales como la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, han reconocido que estas disposiciones, conocidas comúnmente como “disposiciones transitorias”, ya no fueron aplicables. Será en el año 2014, cuando a través de la Conferencia Internacional del Trabajo se adoptaría el Protocolo relativo al Convenio núm. 29 en el cual estaba previsto expresamente la supresión de las disposiciones transitorias.

públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado.

d) Cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.

e) Los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos.

2) *Convenio internacional sobre la abolición del trabajo forzoso (1957)*

En este nuevo texto convencional, si bien en la línea continuista del anterior Convenio sobre la erradicación del “trabajo forzoso”, se focaliza ahora el interés en detectar métodos, medios u otras formas similares que impliquen o incorporen en su desarrollo cualquier forma de “trabajo forzoso”. Reflejo de ello se puede percibir en el contenido del art. 1, en cuyo texto se establece que todo Miembro de la OIT que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio en los siguientes términos:

- a) Como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido.
- b) Como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico.
- c) Como medida de disciplina en el trabajo.
- d) Como castigo por haber participado en huelgas.
- e) Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Se completan dichas medidas con lo dispuesto en el art. 2 –en la línea continuista que advertíamos del Convenio n. 29 de 1930– reproduciendo dicho precepto el contenido al disponer que «Todo Miembro de la OIT que ratifique el presente Convenio se obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio, según se describe en el art. 1 de este Convenio».

Junto a estos instrumentos jurídicos con proyección global directa,

también merece nuestra atención –por la protección jurídica que despliega sobre el salario como elemento esencial de la relación laboral– el siguiente.

3) *Convenio sobre la protección del salario (1949)*

Dicho Convenio también sería de aplicación en el análisis que nos ocupa del trabajo desarrollado por las personas privadas de libertad y que cumplen condena en los establecimientos penitenciarios, si bien con un efecto indirecto¹². Con carácter previo, el salario se erige como elemento esencial de la relación laboral, y se define desde la perspectiva global de la OIT como: «la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar» (art. 1). Junto al concepto de salario, la OIT ha establecido una serie de garantías salariales de las que se distinguen las siguientes:

- a. pago directo a la persona trabajadora. El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente (art. 5);
- b. prohibición de establecer limitaciones sobre la disposición del mismo. Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario (art. 6);
- c. economatos. Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercancías a los trabajadores, o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores interesados para que utilicen estos economatos o servicios (art. 7.1);
- d. imposibilidad de acceso a servicios o almacenes. Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas para lograr que las mercancías se vendan a precios justos y razonables, que los servicios se presten en las mismas condiciones y que los economatos o servicios establecidos por el empleador no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino para que ello redunde en beneficio de los

¹² Dicho Convenio n. 95 se completa con la Recomendación n. 85, [Recomendación sobre la protección del salario](#), de 1949.

- trabajadores interesados (art. 7.2);
- e. descuentos de salarios. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral (art. 8.1);
 - f. establecimiento de las condiciones y límites sobre los descuentos. Se deberá indicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos (art. 8.2);
 - g. prohibición sobre descuento de salarios. Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo (art. 9);
 - h. condiciones y límites del embargo de salario. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional (art. 10.1);
 - i. protección contra el embargo o cesión del salario. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

3. La distribución poblacional en las prisiones españolas. Datos estadísticos

Sin duda, una visión panorámica de la distribución poblacional en los establecimientos penitenciarios españoles –a través de los datos estadísticos más actualizados y obtenidos a partir de la Estadística Penitenciaria elaborada por la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias (SGIP) del Ministerio de Interior– resultará de gran utilidad en la realización de nuestro análisis, ayudándonos a tener una mejor aproximación a la realidad actual. En los siguientes epígrafes se muestran las diferentes tablas estadísticas con las correspondientes distribuciones poblacionales, según diferentes parámetros y criterios.

3.1. Distribución de la población reclusa según la edad y sexo

La población reclusa española –a finales de diciembre del año 2023 (datos disponibles más actualizados representados en la Tabla 1) –, sumaba una población total de 45.561 personas en régimen de reclusión. De dicha población 42.247 eran hombres y 3.314 mujeres, representando en términos porcentuales un 92,7% y 7,3% respectivamente.

Tabla 1 – Distribución población reclusa por edades y sexo (diciembre 2023)

Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %	Total
18-20 años	341	15	96%	4%	356
21-25 años	3.030	144	95%	5%	3.174
26-30 años	4.917	287	94%	6%	5.204
31-40 años	12.575	996	93%	7%	13.571
41-50 años	12.037	1.088	92%	8%	13.125
51-60 años	6.737	565	92%	8%	7.302
61-70 años	2.030	180	92%	8%	2.210
Más de 70 años	580	39	94%	6%	619
Total	42.247	3.314	92,7%	7,3%	45.561

Fuente: elaboración propia a partir de los datos disponibles en la SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS, [Estadística penitenciaria](#), Ministerio de Interior, 2023

Del amplio rango de edad (que abarca desde los 18 años, hasta personas mayores de 70 años), se detecta la máxima concentración poblacional en el intervalo de 31 a 40 años, alcanzando la misma la cifra de 13.571 personas reclusas, que se distribuyen en 12.575 hombres y 996 mujeres, representando en términos porcentuales un 93% y 7% respectivamente. Obsérvese que la comparativa de la población de hombres sobre las mujeres es 12,62 veces mayor.

3.2. Distribución de la población reclusa según situación procesal, grado, tipología delictiva y sexo

En relación a la población reclusa según la situación procesal y sexo – a finales de diciembre de 2023 (datos disponibles más actualizados que se

representan en la Tabla 2)–, cabe destacar que el mayor volumen de personas se concentra en los “penados”, alcanzando una cifra de 45.429 personas. De dicha población 42.119 eran hombres y 3.310 mujeres, representando en términos porcentuales un 93% y 7% respectivamente.

Tabla 2 – Población reclusa según situación procesal y sexo (diciembre 2023)

Situación procesal	Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %	Total
Preventivos	9.289	619	94%	6%	9.908
Penados	42.119	3.310	93%	7%	45.429
Medidas de seguridad	487	43	92%	8%	530
Penados con preventivas	803	28	97%	3%	831
Total	52.698	4.000	92,9%	7,1%	56.698

Fuente: elaboración propia a partir de los datos disponibles en la SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS, [Estadística penitenciaria](#), Ministerio de Interior, 2023

También, y en referencia al segundo dato más elevado, es notable la cantidad de personas internadas en régimen de “preventivos” (pendientes de juicio que confirme penas privativas de libertad mediante sentencia firme), representando la cifra global de 9.908 personas. De dicha población 9.289 eran hombres y 619 mujeres, representando en términos porcentuales un 94% y 6% respectivamente. Si realizamos una comparativa de los datos globales de la población reclusa en situación procesal de “penados” 45.429, con la de “preventivos” 9.908, se podrá apreciar que la primera representa un valor 4.62 veces mayor que la segunda. Sin embargo, el porcentaje de hombres respecto a mujeres, apenas varía 1 punto en el porcentaje siendo superior el de los “preventivos” respecto a los “penados”.

Respecto a la población reclusa según grado y sexo –a finales de diciembre de 2023 (datos disponibles más actualizados que se representan en la Tabla 3)–, se aprecia que el mayor número de personas se concentra en los “segundo grado”, alcanzando una cifra de 33.594 personas. De dicha población 31.631 eran hombres y 1.963 mujeres, representando en términos porcentuales un 94% y 6% respectivamente.

Tabla 3 – Población reclusa según grado y sexo (diciembre 2023)

Grado	Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %	Total
Primer Grado	534	22	96%	4%	556
Segundo Grado	31.631	1.963	94%	6%	33.594
Tercer Grado	7.408	1.096	87%	13%	8.504
Sin Clasificar	2.674	233	92%	8%	2.907
Total	42.247	3.314	92,7%	7,3%	45.561

Fuente: elaboración propia a partir de los datos disponibles en la SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS, [Estadística penitenciaria](#), Ministerio de Interior, 2023

La comparativa de los tres grados –sin considerar el apartado “sin clasificar” (que supone 2.907 de los 45.561 totales)– nos muestra una diferencia de cifras poblacionales muy considerable: 556, 33.594 y 8.204, representando los porcentajes de 1.3%; 78%, y 19,94% respectivamente. La comparativa de la segmentación por sexos de los tres grados muestra porcentajes aproximados entre el “primer grado” (96% hombres/4% mujeres) y “segundo grado” (94% hombres /6% mujeres); mostrando una mayor diferencia con el tercer grado (87% hombres/13% mujeres). Observándose del conjunto poblacional una mayor participación porcentual de las mujeres en el “tercer grado”.

Respecto a la población reclusa según tipología delictiva y sexo –a finales de diciembre de 2023 (datos disponibles más actualizados que se representan en la Tabla 4)–, cabe destacar que el mayor volumen de personas se concentra en los “delitos contra el patrimonio y el orden socioeconómico”, alcanzando una cifra de 17.343 personas. De dicha población 15.936 son hombres y 1.407 son mujeres, representando en términos porcentuales un 92% y 8% respectivamente.

Tabla 4 – Población reclusa según tipología delictiva y sexo (diciembre 2023)

Tipo de delito	Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %	Total
Homicidio y sus formas	2.970	294	91%	9%	3.264
Lesiones	1.863	150	93%	7%	2.013
Contra la libertad	538	51	91%	9%	589
Contra la libertad sexual	3.977	62	98%	2%	4.039

Contra el honor	0	0	0%	0%	0
Delitos y faltas de violencia de género	5.074	0	100%	0%	5.074
Contra las relaciones familiares	157	6	96%	4%	163
Contra el patrimonio y el orden socioeconómico	15.936	1.407	92%	8%	17.343
Contra la salud pública	6.530	838	89%	11%	7.368
Contra la seguridad del tráfico	1.346	56	96%	4%	1.402
Falsedades	394	73	84%	16%	467
Contra la administración y hacienda pública	200	29	87%	13%	229
Contra la administración de justicia	784	125	86%	14%	909
Contra el orden público	1.286	100	93%	7%	1.386
Resto de delitos*	944	102	90%	10%	1.046
Por faltas	20	2	91%	9%	22
No consta delito	150	11	93%	7%	161
Total	42.169	3.306	92,7%	7,3%	45.475

* Se encuentra incluida la población reclusa con penas preventivas.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos disponibles en la SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS, [Estadística penitenciaria](#), Ministerio de Interior, 2023

La relación existente entre el número total poblacional y el correspondiente a estos delitos representa un porcentaje del 38,14%. Le siguen en el listado, en segundo lugar “los delitos contra la salud pública” con 7.368 personas reclusas; y, en tercer lugar “los delitos y faltas de

violencia de género” con una población de 5.074 personas reclusas. También es notable los datos estadísticos que representan “los delitos contra la libertad sexual” que ocupan el cuarto lugar de la relación, alcanzando una cifra total de 4.039 personas reclusas, lo que supone un porcentaje de 8,9% con respecto a la totalidad de la población reclusa, distribuyéndose por sexos en un 98% hombres y 2% mujeres.

3.3. Distribución de la población reclusa por CCAA, según población extranjera y sexo

De la distribución regional por CCAA de la población reclusa española –a finales de diciembre de 2023 (datos disponibles más actualizados que se representan en la Tabla 5)–, cabe destacar que el mayor volumen de personas reclusas en establecimientos penitenciarios se concentra en la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuya cifra alcanza una población de 12.551 personas. De dicha población 11.760 son hombres y 791 son mujeres, representando en términos porcentuales un 94% y 6% respectivamente.

Tabla 5 – Población reclusa distribuida por CCAA y sexo (diciembre 2023)

CCAA	Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %	Total
Andalucía	11.760	791	94%	6%	12.551
Aragón	1.713	79	96%	4%	1.792
Asturias, Principado	926	100	90%	10%	1.026
Balears, Illes	1.348	111	92%	8%	1.459
Canarias	3.345	220	94%	6%	3.565
Cantabria	394	31	93%	7%	425
Castilla y León	3.722	224	94%	6%	3.946
Castilla-La Mancha	1.678	42	98%	2%	1.720
Cataluña	7.582	459	94%	6%	8.041
Com. Valenciana	5.943	606	91%	9%	6.549
Extremadura	954	73	93%	7%	1.027

Galicia	2.767	243	92%	8%	3.010
Madrid, Comunidad	6.352	714	90%	10%	7.066
Murcia, Región de	1.651	96	95%	5%	1.747
Navarra, C. Foral de	394	31	93%	7%	425
País Vasco	1.440	134	91%	9%	1.574
Rioja, La	315	27	92%	8%	342
Ceuta	241	11	96%	4%	252
Melilla	173	8	96%	4%	181
Total	52.698	4.000	92,9%	7,1%	56.698

Fuente: elaboración propia a partir de los datos disponibles en la SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS, [Estadística penitenciaria](#), Ministerio de Interior, 2023

En segundo y tercer lugar se sitúan Cataluña con 8.041 y la comunidad de Madrid con 7.066 personas reclusas respectivamente. En la posición antagónica de menor población, se encuentran las Ciudades autónomas de Ceuta y Melilla con 53 y 62 personas reclusas respectivamente.

Respecto a la distribución regional por CCAA de la población reclusa extranjera –a finales de diciembre de 2023 (datos disponibles más actualizados que se representan en la Tabla 6)–, debemos señalar que el mayor volumen de personas reclusas en establecimientos penitenciarios se concentra en la Comunidad Autónoma de Cataluña, cuya cifra alcanza una población de 4.050 personas. De dicha población 3.898 son hombres y 152 son mujeres, representando en términos porcentuales un 51% y 33% respectivamente con respecto al total poblacional.

Tabla 6 – Población reclusa extranjera por CCAA y sexo (diciembre 2023)

CCAA	Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %	Total
Andalucía	2.311	106	20%	13%	2.417
Aragón	637	22	37%	28%	659
Asturias, Principado	116	10	13%	10%	126
Baleares, Illes	515	28	38%	25%	543

Canarias	826	38	25%	17%	864
Cantabria	71	6	18%	19%	77
Castilla y León	1.449	46	39%	21%	1.495
Castilla-La Mancha	461	6	27%	14%	467
Cataluña	3.898	152	51%	33%	4.050
Com. Valenciana	1.720	126	29%	21%	1.846
Extremadura	94	9	10%	12%	103
Galicia	574	31	21%	13%	605
Madrid, Comunidad	2.687	355	42%	50%	3.042
Murcia, Región de	523	23	32%	24%	546
Navarra, C. Foral de	134	7	34%	23%	141
País Vasco	478	24	33%	18%	502
Rioja, La	89	6	28%	22%	95
Ceuta	51	2	21%	18%	53
Melilla	59	3	34%	38%	62
Total	16.693	1.000	31,7%	25,0%	17.693

Fuente: elaboración propia a partir de los datos disponibles en la SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS, [Estadística penitenciaria](#), Ministerio de Interior, 2023

De igual forma, en la posición más baja de la tabla en la que se reflejan los datos de la menor población reclusa, se encuentran de nuevo las Ciudades autónomas de Ceuta y Melilla con 53 y 62 personas reclusas respectivamente, lo que infiere de la comparativa con la Tabla 5 que toda la población en dichas localidades son extranjeros.

3.4. Números de plazas para el cumplimiento de trabajos en beneficio de la comunidad según evolución temporal y tipo de entidad

En referencia al número de plazas de personas reclusas para el

cumplimiento de trabajos en beneficio de la comunidad, para el rango temporal comprendido desde el 1 de enero de 1998 hasta el 31 de diciembre de 2022 (datos disponibles más actualizados que se representan en la Tabla 7), conviene destacar que el mayor número se ha detectado en el año 2020 con 57.018 plazas, si bien se debe advertir que este significativo aumento es debido al cambio que se introduce en el proceso de contabilización de las plazas disponibles.

Tabla 7 – Plazas para el cumplimiento de trabajos en beneficio de la comunidad (evolución durante el periodo 1998-2022)

Año	N. de plazas	Año	N. de plazas
1998	1.583	2011	20.197
1999	2.283	2012	20.943
2000	2.923	2013	21.536
2001	3.088	2014	22.341
2002	3.183	2015	32.071
2003	3.260	2016	32.127
2004	3.268	2017	33.787
2005	4.983	2018	33.856
2006	5.226	2019	33.485
2007	5.755	2020 ¹³	57.018
2008	11.404	2021	54.190
2009	15.632	2022	54.543

¹³ Adviértase el significativo incremento que se produce en el año 2020. Dicho aumento se debe al cambio que se introduce en el proceso de contabilización de las plazas disponibles: se comienza a usar la información que existe en la herramienta de gestión Sistema de Gestión de Penas y Medidas Alternativas (SISPE-A), que incluye las plazas disponibles en los Servicios de Gestión de Penas y Medidas Alternativas (SGPMA) a través de los catálogos que tienen cargados en su herramienta de gestión. Este cambio metodológico proporciona una información más ajustada a la realidad de las plazas existentes. Respecto a los SGPMA, el art. 2.4 R.D. 840/2011, de 17 de junio, por el que se establecen las circunstancias de ejecución de las penas de trabajo en beneficio de la comunidad y de localización permanente en centro penitenciario, de determinadas medidas de seguridad, así como de la suspensión de la ejecución de la penas privativas de libertad y sustitución de penas, los define como aquellas «unidades administrativas multidisciplinares dependientes de la Administración penitenciaria que tienen encomendado la tarea de ejecución de las medidas y penas alternativas a la privación de libertad».

2010	18.579		
------	--------	--	--

Fuente: elaboración propia a partir de los datos disponibles en SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS, [Anuario estadístico del Ministerio de Interior 2022](#), Ministerio del Interior, 2022

En relación a la distribución de las distintas plazas para el cumplimiento de trabajos en beneficio de la comunidad ordinaria según tipo de entidad y para el año 2022 (datos disponibles más actualizados que se representan en la Tabla 8), y representan un total de 54.543 plazas ofrecidas a través de 10.173 entidades colaboradoras.

Tabla 8 – Plazas para el cumplimiento de trabajos en beneficio de la comunidad ordinaria por tipo de entidad (2022)

Entidades públicas/privadas distintas de instituciones penitenciarias	Entidades colaboradoras	Plazas ofrecidas
Administraciones Públicas*	5.902	30.017
ONG y otras entidades	4.099	19.357
Instituciones penitenciarias (centros penitenciarios, centros de inserción social-CIS y SGPMA)	172	5.169
Total	10.173	54.543

* De este número de plazas, más de 400 corresponden a plazas de convenio y adhesiones a través de la Federación Española de Municipios y Provincias.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos disponibles en SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS, [Anuario estadístico del Ministerio de Interior 2022](#), Ministerio del Interior, 2022

De dicha distribución, el mayor número de plazas alcanza una cifra de 30.017, que se corresponden con las ofertas de 5.902 entidades colaboradoras. Dicha cantidad representa un porcentaje de 55,03% del total de ofertas.

3.5. Datos de contratación y distribución por ocupaciones de las personas reclusas en España

Respecto a la información disponible sobre la contratación de las personas reclusas en España para el año 2022 (datos disponibles más

actualizados que se representan en la Tabla 9), el número de internos trabajadoras a fecha de 31 de diciembre de 2022, ha sido de 11.262 personas. Lo que ha supuesto un gasto total de la contratación de 43.914.824,61 €, que se distribuyen entre los gastos salariales y productividad que han alcanzado la cifra de 38.091.207,63 €, y los gastos de cotización empresarial a la Seguridad Social de los internos que ha sido de 5.823.616,98 €.

Tabla 9 – Datos sobre la contratación de personas reclusas en España (2022)

N. de internos trabajadores a 31 de diciembre	11.262
Gasto anual en percepciones salariales y productividad de internos	38.091.207,63 €
Gasto anual en cotizaciones empresariales a la Seguridad Social de los internos	5.823.616,98 €
Gasto total	43.914.824,61 €

Fuente: elaboración propia a partir de los datos disponibles en SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS, [Informe general de Instituciones Penitenciarias 2022](#), Ministerio del Interior, 2022

Para finalizar este epígrafe, haremos referencia a la distribución por sectores de las ocupaciones de las personas reclusas en España para el año 2022 (datos disponibles más actualizados que se representan en la Tabla 10) que han alcanzado una cifra total de 11.589. El mayor número de contrataciones se ha detectado en el sector de actividad de “Panadería”, con un total 4.599 contrataciones. Le han seguido: “Manipulados” con 2.571, “Cocina” 1.637 y “Economato” 1.395 contrataciones respectivamente. En contrapartida, los menores números de contrataciones han correspondido al sector “Artesanía y similares” que no ha registrado ningún contrato en el año 2022, el sector de “Madera y mueble” que ha registrado solamente 4 contrataciones, y los sectores “Artes gráficas” y “Agropecuarios” que también han registrado 8 contrataciones cada uno de estos sectores. Finalmente, también es relevante que el sector de actividad “Prestación de servicios” solamente ha registrado 13 contrataciones.

Tabla 10 – Distribución de las ocupaciones por sectores de actividades de las personas reclusas en España (2022)

Sector de actividad	N. de contrataciones
Agropecuaria	8

Artes gráficas	8
Artesanía y similares	0
Confección y textil	93
Madera y mueble	4
Manipulados	2.571
Metálicas	20
Prestación de servicios	13
Cocina	1.637
Economato	1.395
Mantenimiento	814
Panadería	4.599
Otras actividades	427
Total	11.589

Fuente: elaboración propia a partir de los datos disponibles en SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS, [Anuario estadístico del Ministerio de Interior 2022](#), Ministerio del Interior, 2022

4. El desdibujado e inconexo marco normativo español actual. El Real Decreto 782/2001 y su arduo encaje armonizador con el resto de legislación concordante

Una inmersión en el entramado jurídico regulador de las actividades laborales, llevadas a cabo por las personas reclusas durante su periodo de internamiento en los establecimientos penitenciarios españoles, nos desvela un panorama desolador¹⁴. En efecto, como se ha señalado de forma acertada por parte de la doctrina: «La normativa que regula las diversas actividades laborales que pueden realizar los internos penitenciarios (mayores y menores de edad) es prolija, y se encuentra desparramada en heterogéneos textos legales»¹⁵. Se trata de una relación laboral especial de los internos en los centros penitenciarios que tiene como antecedente

¹⁴ Cfr. F. BURGOS FERNÁNDEZ, *Evolución histórica de la legislación penitenciaria en España*, en *Anales de la Universidad de Cádiz*, 1996, n. 11.

¹⁵ Vid. Á. ARIAS DOMÍNGUEZ, *Visión panorámica de los diferentes “trabajos” en prisión*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2021, n. 1, p. 110.

próximo el art. 25.2 CE, en cuanto que establece el derecho de los condenados a penas de prisión a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social.

Del conglomerado legislativo, se destaca –en pura lógica por su carácter prioritario– 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 (RDRLEP)¹⁶. El aspecto más significativo de esta norma reside en el hecho de concebir el trabajo de los internos como el producto de la articulación de aspectos formativos combinados con el ejercicio de una actividad laboral que tienen como finalidad última facilitar su futura “inserción laboral”¹⁷. De forma adicional, y como se resalta en el Preámbulo de la norma, cabe destacar entre las novedades más relevantes de este RDRLEP las siguientes:

1. la incorporación de un catálogo de oferta de los puestos de trabajo existentes por actividades que, en la medida de lo posible, han de seguir la tendencia del sector laboral, con el fin de que la tarea de inserción laboral sea lo más fácil posible;
2. la posibilidad de que la labor de preparación para la inserción no se vea interrumpida con motivo de traslados entre centros penitenciarios, en determinadas condiciones;
3. una mayor concreción en la regulación de aquellas situaciones en que la organización del trabajo se lleva a cabo en colaboración con personas físicas o jurídicas del exterior, que contribuyen así al objetivo de reinserción, proporcionando puestos de trabajo en el interior de los centros penitenciarios y constituyendo auténticas unidades productivas en los mismos;
4. se establece el marco normativo de protección de Seguridad Social de este colectivo, acorde con sus especiales características¹⁸, tal

¹⁶ Adviértase que el RDRLEP ha sido modificado con posterioridad por el Real Decreto 2131/2008, de 26 de diciembre, por el que se modifica 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.

¹⁷ *Vid.* J. SUÁREZ TASCÓN, *op. cit.*, p. 313 ss.

¹⁸ *Vid.* el contenido del art. 21: «Relación laboral especial de los penados que realicen actividades laborales en instituciones penitenciarias. El Gobierno regulará la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios. En la referida regulación se establecerá un marco de protección de Seguridad Social de este colectivo, acorde con sus especiales características. A las cotizaciones a la Seguridad Social que hayan de efectuarse por las contingencias cuya cobertura se establezca, se les aplicarán las bonificaciones generales que se otorguen a favor

como dispone en la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social. Precisamente, en relación a la protección de la Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad, se debe tener presente que una de las novedades más importantes del sistema de penas de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (CP), es la pena de trabajo en beneficio de la comunidad. Con ella se evita alguno de los inconvenientes de las penas privativas de libertad, como la separación del delincuente de la sociedad, y, al mismo tiempo, se le hace partícipe de intereses públicos, al tener que cooperar con actividades que tienen ese carácter.

Respecto a los elementos esenciales de esta relación laboral especial – integrados en el RDRLEP– se detallan los siguientes:

- a. *ámbito de aplicación*. Regula la relación laboral de carácter especial existente entre el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u organismo autonómico equivalente y los internos que desarrollen una actividad laboral en los talleres productivos de los centros penitenciarios, así como la de quienes cumplen penas de trabajo en beneficio de la comunidad¹⁹;
- b. *régimen de exclusiones*. Quedan excluidas las siguientes:
 - la relación laboral de los internos en régimen abierto, sometidos a un sistema de contratación ordinaria con empresarios, que se regulará por la legislación laboral común, sin perjuicio de la tutela que en la ejecución de estos contratos pueda realizarse por la autoridad penitenciaria²⁰;
 - las diferentes modalidades de ocupación no productiva que se desarrollen en los establecimientos penitenciarios, tales como la formación profesional ocupacional, el estudio y la formación académica, las ocupacionales que formen parte de un tratamiento, las prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento, las artesanales, intelectuales y artísticas y, en general, todas aquellas ocupaciones que no tengan naturaleza productiva²¹;
- c. *sujetos de la relación laboral especial*. Son trabajadores los internos que desarrollen actividades laborales de producción por cuenta ajena en

de los trabajadores con especiales dificultades de inserción laboral o las que específicamente se fijen para este colectivo. El Gobierno regulará, asimismo, la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad».

¹⁹ *Vid.* art. 1.1 RDRLEP.

²⁰ *Vid.* art. 1.2 RDRLEP.

²¹ *Vid.* art. 1.3 RDRLEP.

los talleres productivos de los centros penitenciarios²². También a dichos efectos el empleador será en todos los casos el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente²³;

- d. *finalidad*. La finalidad esencial del trabajo es la preparación para la futura inserción laboral del interno, por cuya razón ha de conectarse con los programas de formación profesional ocupacional que se desarrollen en los centros penitenciarios, tanto a efectos de mejorar las capacidades de los mismos para el posterior desempeño de un puesto de trabajo en los talleres productivos como para su futura incorporación laboral cuando accedan a la libertad²⁴;
- e. *objeto de la relación laboral*. El trabajo que realice el penado deberá ser productivo y remunerado²⁵;
- f. *duración de la relación laboral*. Dicha duración coincidirá con la de la obra o servicio que se le encomiende;
- g. *formalización de la relación laboral especial del interno*. Se formalizará con la inscripción del interno en el correspondiente Libro de Matrícula, con efectos desde la fecha en que se produzca el alta efectiva en el puesto de trabajo. También se anotará en dicho Libro la extinción de la relación laboral, así como su suspensión por causa de traslado del interno a otro centro penitenciario por tiempo no superior a dos meses²⁶.

En referencia a los derechos y deberes laborales de los internos, en la tabla 11 se recogen los mismos según su reconocimiento en la legislación vigente²⁷.

Tabla 11 – Catálogo de derechos y deberes laborales de los internos

Derechos	Deberes
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.	Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, con arreglo a las reglas de la buena fe, diligencia y disciplina, así como con las que se deriven de la actividad laboral comprendida en su programa individualizado de tratamiento.

²² *Vid.* art. 2.1 RDRLEP.

²³ *Vid.* art. 2.2 RDRLEP.

²⁴ *Vid.* art. 4.1 RDRLEP.

²⁵ *Vid.* art. 4.2 RDRLEP.

²⁶ *Vid.* art. 7.1 RDRLEP.

²⁷ *Vid.* arts. 5 y 6 RDRLEP.

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.	Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
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.	Cumplir las órdenes e instrucciones del personal responsable de la organización y gestión de los talleres, en el ejercicio regular de sus funciones.
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.	Contribuir a conseguir el cumplimiento de los fines de la relación laboral, tanto desde el punto de vista de su preparación para la inserción laboral, como en relación con el cumplimiento de los objetivos de la actividad laboral que se le encomienda.
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, así como a la promoción en el trabajo.	
A que se valore el trabajo productivo realizado y la laboriosidad del interno en orden al régimen y tratamiento penitenciario, así como para la concesión de beneficios penitenciarios cuando se cumplan los requisitos establecidos por la legislación.	

Fuente: elaboración propia a partir de la legislación vigente²⁸

Retomando el aspecto esencial sobre la regulación jurídica de esta

²⁸ *Vid.* 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. Véase también las modificaciones introducidas por el Real Decreto 2131/2008, de 26 de diciembre, por el que se modifica 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.

relación especial, en el propio RDRLEP se dispone lo siguiente: «La relación laboral especial penitenciaria se regula por lo dispuesto en este Real Decreto. Las demás normas de la legislación laboral común, incluido el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [ET²⁹], sólo serán aplicables en los casos en que se produzca una remisión expresa desde este Real Decreto o la normativa de desarrollo»³⁰. Sin embargo, como ya se había anticipado, el marco regulador tiene una mayor amplitud y dispersión que excede del ámbito exclusivo de las dos normas anteriores. Así, cobra un especial protagonismo la Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria (LOGP) y, concretamente, el Capítulo II³¹ del Título II³², donde se dispone «que el trabajo directamente productivo que realicen los internos será remunerado»³³ y, por otro lado, el párr. c) del apdo. 1º del art. 2 ET, que enuncia como relación laboral de carácter especial la de los penados en las instituciones penitenciarias. Abordándose el trabajo en el centro penitenciario desde una doble consideración: de una parte, integrándose en el “régimen penitenciario”; y, de otra, desde la perspectiva del “tratamiento penitenciario”, es decir, de la organización de la vida de los internos y su preparación para la vida en libertad³⁴.

Junto a la norma anterior, y de manera concatenada, otra serie de normas y preceptos dispersos, de las que destacamos las siguientes:

- los arts. 132 –concepto y caracteres del trabajo penitenciario de carácter productivo no realizado mediante fórmulas cooperativas o similares–, 133 –el deber de trabajar de los penados– y 153 –el trabajo ocupacional– del Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario (RTPE), modificado por el Real Decreto 419/2011, de 25 de marzo;
- el Real Decreto 1201/1981, de 8 de mayo, por el que se aprueba el RTPE de 1981, básicamente los arts. 108, 109, 110 y 111, y el 124.1 (en la redacción dada por Real Decreto 787/1984, de 28 de marzo) por disponerlo así expresamente la Disposición Derogatoria Única 2.b) y 3 del RTPE. También, aunque de manera transitoria, se

²⁹ 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. Nótese que las relaciones laborales especiales fueron introducidas por la Ley 8/1980 de 10 de marzo, que promulga el primer Estatuto de los Trabajadores postconstitucional (disposición derogada en la actualidad).

³⁰ *Vid.* art. 1.4 RDRLEP.

³¹ Bajo la rúbrica *Trabajo*.

³² Denominado “Del Régimen Penitenciario”, que abarca desde el art. 26 al art. 35.

³³ *Vid.* art. 27.2 LOGP.

³⁴ *Vid.* J.L. DE LA CUESTA ARZAMENDI, [El trabajo de los internos en el Derecho Penitenciario Español](#), en *Cuadernos de Derecho Judicial – Derecho Penitenciario*, 1996, n. 33, pp. 207-208.

encuentran vigentes los arts. 277 a 324; 328 a 332 y 334 a 343 del mismo RTPE/1981 según establece la DT 3º del RTPE. Preceptos todos ellos que regulan la dinámica carcelaria en aspectos que deben tenerse en consideración para la organización de los diferentes trabajos (productivos y relacionados con el tratamiento) en el centro penitenciario³⁵.

Con todo, y respecto a la organización del trabajo previsto en esta relación laboral especial, desde la perspectiva empresarial, también habrá que atender a lo previsto en el Real Decreto 868/2005, de 15 de julio, por el que se aprueba el Estatuto del organismo autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (RDETPFE).

En definitiva, como se ha aseverado de forma acertada por parte de la doctrina, «La exposición de toda esta amalgama normativa es paradigmático de cómo la desatención legislativa ha propiciado un cierto desorden regulatorio, mezclándose normas anteriores al primer ET (1980), con reglamentos parcialmente derogados, formando un peculiar corpus jurídico técnico que no se justifica ni desde un punto de vista organizativo, ni desde una perspectiva práctica»³⁶. Lo que infiere la necesaria revisión legislativa con el fin de poder conciliar –y/o aclarar– la normativa de carácter laboral con la penitenciaria que afecte a los trabajos realizados por los internos en sentido amplio, trabajos en beneficio de la comunidad y trabajos menores realizados por este colectivo.

5. Modalidades y tipologías más significativas sobre otras actividades desarrolladas por los internos en prisiones distintas a las previstas en el Real Decreto 782/2001

Aunque no es nuestra pretensión realizar un examen exhaustivo de las distintas actividades de carácter laboral llevadas a cabo por las personas que cumplen condena durante el periodo de reclusión, bastará con una aproximación a aquellas más relevantes con el fin de obtener una panorámica de la situación actual.

³⁵ Para profundizar sobre esta materia, pueden consultarse las siguientes referencias bibliográficas: C. GARCÍA VALDÉS, *La legislación penitenciaria española: orígenes y Ley Orgánica General Penitenciaria*, en *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, 2015, vol. LXVIII; D. FERNÁNDEZ BERMEJO, *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*, en *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, 2019, vol. LXXII.

³⁶ *Vid.* Á. ARIAS DOMÍNGUEZ, *op. cit.*, p. 112. También, y en esta misma línea, consúltese P. FERNÁNDEZ ARTIACH, *op. cit.*, p. 32 ss.

Como se ha podido señalar de forma acertada, desde el plano jurídico-laboral estricto, no todas las actividades desarrolladas por este colectivo podrán calificarse como “actividad laboral”³⁷. Con mayor abundamiento, se puede colegir que del entramado legislativo no es fácil extraer un esquema organizativo que responda a unos criterios precisos conforme a los cuales se puedan clasificar –y/o clarificar– los diferentes tipos de trabajo. Por todo ello, en dicha labor de diferenciación ha quedado excluida la jurisprudencia y, por tanto, ha sido la doctrina científica quien ha asumido dicho abordaje en su totalidad a partir del complejo análisis normativo³⁸.

Para una mejor exposición, afrontaremos el análisis desde una perspectiva amplia que nos permite la división expositiva en las siguientes agrupaciones³⁹: el trabajo ocupacional, las prestaciones personales obligatorias y otras actividades.

5.1. El trabajo ocupacional

El RTPE ha dedicado el Capítulo V a esta modalidad de actividad desarrollada por los internos y que ha titulado: «Trabajos ocupacionales no productivos». Por ende, se trata de una nueva tipología legal que se aparta sustancialmente de la anterior, al estar catalogada como «trabajo no productivo»⁴⁰. La determinación de dicha modalidad se sustenta en los siguientes parámetros legales:

1. los trabajos desarrollados en los talleres ocupacionales⁴¹ no se encuadran en la relación laboral de carácter especial regulada en el capítulo anterior, ni gozan de la acción protectora de la Seguridad

³⁷ En este sentido De La Cuesta ha señalado que «Ciertamente el concepto social de “trabajo” se ha ampliado y no se limita ya al trabajo productivo; abarca también las actividades orientadas a la preparación de la producción o prestación de servicios. Además, comienza a perder hasta alguna de sus características más tradicionales desde la Revolución Industrial, como el hecho de su prestación, por lo general, fuera del hogar y en un espacio de tiempo acotado». *Vid.* J.L. DE LA CUESTA ARZAMENDI, *op. cit.*, p. 209.

³⁸ *Vid.* Á. ARIAS DOMÍNGUEZ, *op. cit.*, p. 112 ss.

³⁹ Sobre el esquema expositivo, pueden consultarse las siguientes referencias bibliográficas: J. SUÁREZ TASCÓN, *op. cit.*; J.L. DE LA CUESTA ARZAMENDI, *op. cit.*; Á. ARIAS DOMÍNGUEZ, *op. cit.*

⁴⁰ *Vid.* art. 153 RTPE.

⁴¹ Es el propio RTPE el que establece en su art. 153.1 que en los «Establecimientos penitenciarios podrán existir talleres ocupacionales donde trabajen los reclusos, de acuerdo con los programas que se establezcan por la Administración Penitenciaria competente o por la Junta de Tratamiento del Centro».

- Social⁴². Nótese que por parte del legislador se ha querido subrayar el carácter “no laboral” de esta actividad;
2. los reclusos que desarrollen trabajos ocupacionales podrán recibir incentivos, recompensas o beneficios penitenciarios por la realización de su trabajo⁴³. Es decir, pese al carácter no laboral, nada impide que se pueda percibir una retribución económica por el desarrollo de dicha actividad. No obstante, y en buena lógica, dichas percepciones no podrán considerarse en modo alguno como cualquier tipo de emolumento salarial;
 3. los beneficios económicos que pudieran existir por la venta de los productos elaborados en los talleres ocupacionales se destinarán a la reposición de los materiales necesarios para la elaboración de los productos, así como al pago de incentivos a los internos⁴⁴. Complemento del anterior, reiterándose el carácter no salarial de la posible percepción.

No obstante, y pese a la fractura existente entre el trabajo ocupacional y las relaciones laborales especiales de los internos en centros penitenciarios, se puede percibir una clara conexión *ex art. 4.1 RDRLEP* al disponerse a tal efecto que: «La finalidad esencial del trabajo es la preparación para la futura inserción laboral del interno, por cuya razón ha de conectarse con los programas de formación profesional ocupacional que se desarrollen en los centros penitenciarios, tanto a efectos de mejorar las capacidades de los mismos para el posterior desempeño de un puesto de trabajo en los talleres productivos como para su futura incorporación laboral cuando accedan a la libertad». En definitiva, tres ideas esenciales se desprenden del precepto, “la mejora de las capacidades laborales de los internos”, “facilitar su incorporación en los talleres productivos” y/o “facilitar su incorporación al mundo laboral externo una vez que finalice el cumplimiento de la pena”.

Con todo, y para concluir este epígrafe, reiteramos la tesis del carácter no laboral del trabajo ocupacional, pero admitiendo la evidencia de la conexión legal existente que el propio RDRLEP reconoce. Paradójicamente, nos situamos ante una relación en la que podríamos identificar todos los elementos de laboralidad que se desprenden del art. 1.1 ET, pero que el legislador no ha querido calificar dicha relación como “relación laboral”⁴⁵.

⁴² *Vid.* art. 153, 4 RTPE.

⁴³ *Vid.* art. 153, 2 RTPE.

⁴⁴ *Vid.* art. 153, 3 RTPE.

⁴⁵ *Cfr.* Á. ARIAS DOMÍNGUEZ, *op. cit.*, p. 127.

5.2. Las prestaciones personales obligatorias

Según lo estipulado en la LOGP, el régimen obligacional al que se encuentran sometidas las personas reclusas, durante el periodo de internamiento en las instituciones penitenciarias españolas, distingue dos tipos de prestaciones personales obligatorias:

1. aquellas «prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento»⁴⁶;
2. aquellas otras dirigidas a «contribuir al buen orden, limpieza e higiene del establecimiento, siendo reglamentariamente determinados los trabajos organizativos de dichos fines»⁴⁷.

En una primera aproximación, se puede apreciar que dichas obligaciones se encuentran estrechamente relacionadas y con un alto índice de dependencia. La razón fundamental se localiza en el propio texto legal del RTPE al exponerse que: «El interno se incorpora a una comunidad que le vincula de forma especialmente estrecha, por lo que se le podrá exigir una colaboración activa y un comportamiento solidario en el cumplimiento de sus obligaciones»⁴⁸.

Ahora bien, será en el art. 5.2 RTPE en el que se establezcan los “deberes del interno”, concretándose los siguientes:

- a. permanecer en el establecimiento hasta el momento de su liberación, a disposición de la autoridad judicial o para cumplir las condenas de privación de libertad que se le impongan;
- b. acatar las normas de régimen interior y las órdenes que reciba del personal penitenciario en el ejercicio legítimo de sus atribuciones;
- c. colaborar activamente en la consecución de una convivencia ordenada dentro del centro y mantener una actitud de respeto y consideración hacia las autoridades, los funcionarios, trabajadores, colaboradores de instituciones penitenciarias, reclusos y demás personas, tanto dentro como fuera del establecimiento cuando hubiese salido del mismo por causa justificada;
- d. utilizar adecuadamente los medios materiales que se pongan a su disposición y las instalaciones del establecimiento;
- e. observar una adecuada higiene y aseo personal, corrección en el vestir y acatar las medidas higiénicas y sanitarias establecidas a estos efectos;

⁴⁶ Art. 27.1.e) LOGP.

⁴⁷ Art. 29.2 *in fine* LOGP.

⁴⁸ Art. 5.1 RTPE.

- f. realizar las prestaciones personales obligatorias impuestas por la Administración penitenciaria para el buen orden y limpieza de los establecimientos;
- g. participar en las actividades formativas, educativas y laborales definidas en función de sus carencias para la preparación de la vida en libertad.

De todas ellas, relacionadas estrechamente en base al concepto “deber del interno”, será el apdo. f) el que está dedicado a las «prestaciones personales obligatorias».

De forma adicional, en otro precepto del mismo texto legal al referirse a las prestaciones personales obligatorias, se ha precisado que: «Conforme a lo establecido en el artículo 29.2 LOGP, los internos vendrán obligados a realizar las prestaciones personales necesarias para el mantenimiento del buen orden, la limpieza y la higiene en los Establecimientos»⁴⁹.

En base a lo anterior, y de conformidad con lo dispuesto en el ET, no hay duda sobre la calificación de estas actividades como prestaciones personales obligatorias, con el deber implícito de llevarse a cabo de forma obligatoria por las personas reclusas durante su periodo de internamiento. Son obligaciones reguladas por el derecho administrativo, aunque nada se opone sustantivamente a considerar deseable que dichas actividades de mantenimiento y limpieza de la propia institución pudieran ser tratadas como auténticas actividades laborales⁵⁰.

En definitiva, de lo expuesto sobre las relaciones personales obligatorias podremos extraer las siguientes reflexiones:

1. la realización de dicha prestación no genera la existencia de una relación laboral especial de la contemplada en el RDRLEP, ni cualquier otra del ET o de régimen laboral específico. Ni siquiera el hecho de que sea la misma estructura administrativa la que organice el trabajo productivo propiamente dicho y las prestaciones personales obligatorias puede ser motivo para entender incluíble en el ámbito subjetivo del régimen general de la Seguridad Social a un interno que realiza las prestaciones personales obligatorias que se le encomienden⁵¹;

⁴⁹ Art. 78.2 RTPE.

⁵⁰ *Cfr.* P. FERNÁNDEZ ARTIACH, *op. cit.*, pp. 52-55.

⁵¹ Como ha expresado el profesor Arias Domínguez, compartimos su planteamiento cuando afirma lo siguiente: «Llama la atención [...] que las prestaciones obligatorias pueden consistir en la realización de actividades idénticas, o muy similares, a aquellas que podrían organizarse mediante una prestación de servicios profesionales retribuidos y dependientes por cuenta ajena, y que sólo se diferencian de aquellas por la configuración técnico jurídica que a dicho trabajo le ha dado la Administración Penitenciaria» (A. ARIAS

2. que estamos en presencia de una auténtica obligación jurídica cuyo incumplimiento genera una responsabilidad penitenciaria.

5.3. Otras actividades

En la LOGP se reconocen expresamente como otras modalidades de trabajo las siguientes:

- a. las actividades dedicadas a la formación profesional, a las que la Administración dará carácter preferente⁵²;
- b. las actividades de estudio y formación académica⁵³;
- c. las actividades ocupacionales que formen parte de un tratamiento⁵⁴;
- d. las actividades artesanales, intelectuales y artísticas⁵⁵.

Pese al reconocimiento “laboral” que le otorga la LOGP, dichas actividades no se ajustan a las prerrogativas enunciadas en el art. 1.1 ET. Por lo tanto, la denominación de “trabajo” que asigna la LOGP responde a un criterio abierto pero desarrollado de manera singular en el régimen de internamiento y con la finalidad –que ya hemos anticipado– de preparar en la adquisición de los hábitos laborales a las personas que cumplen condena para el desempeño de actividades profesionales, de tal manera que una vez que salgan en libertad de la prisión puedan aplicarlo a su futura práctica profesional.

En este sentido, habrá que atender a lo dispuesto en el art. 28 LOGP, que dice: «El trabajo será compatible con las sesiones de tratamiento y con las necesidades de enseñanza en los niveles obligatorios. A tal fin la Administración adoptará las medidas que reglamentariamente se determinen para asegurar la satisfacción de aquellos fines y garantizar la efectividad del resultado».

Respecto al tratamiento de estas cuatro modalidades, compartimos las tesis del profesor Arias Domínguez, quien sostiene de manera muy acertada, la agrupación de dichas modalidades en dos grandes categorías:

1. las actividades relacionadas con el estudio, formación académica, y las intelectuales y artísticas, que son de orden básico y general y su conceptualización como modalidad de trabajo responde al propósito legal de patrocinar un sistema penitenciario resocializador, en este caso mediante la adquisición de una

DOMÍNGUEZ, *op. cit.*, p. 127).

⁵² Art. 27.1.a) LOGP.

⁵³ Art. 27.1.b) LOGP.

⁵⁴ Art. 27.1.d) LOGP.

⁵⁵ Art. 27.1.f) LOGP.

formación generalista y básica;

2. las actividades relacionadas con la formación profesional o aquellas que tenga carácter de tratamiento terapéutico, destinadas a la adquisición de una capacitación laboral que le permita adquirir las destrezas básicas para enfrentarse al mundo laboral en libertad⁵⁶.

Así, aquellas actividades que están relacionadas con la adquisición de una formación profesional⁵⁷, y aquellas otras que se relacionan como terapia penitenciaria⁵⁸. En cualquier caso, puede advertirse que la ordenación de estas actividades –formativas y terapéuticas– tienen como nexo común la necesaria formación previa.

6. Conclusiones

Primera

Como se ha podido constatar en el presente estudio, históricamente la función primordial que desempeñaban las prisiones era la de vigilancia y custodia de los presos, apartándolos de la vida social y del resto de los ciudadanos. Dicha función experimentará un gran cambio al incorporarse la dimensión rehabilitadora que permanece como tal hasta nuestros días. Este significativo cambio de paradigma se enfatiza por el importante papel que desempeñan actualmente la reeducación y la reinserción en el sistema penitenciario español, destacándose en dichas funciones el desarrollo del trabajo llevado a cabo por los reclusos durante el periodo de internamiento en el centro penitenciario.

Segunda

Una panorámica actual de la población reclusa española nos muestra una población total de 45.561 personas en régimen de reclusión. De dicha población, 42.247 eran hombres y 3.314 mujeres que, representando en términos porcentuales, suponen un 92,7% de hombres y 7,3% de mujeres

⁵⁶ El citado profesor asevera que, «Mientras que las del primer grupo carecen de relevancia para el derecho del trabajo, las del segundo grupo sí que pueden tener alguna –aunque escasa– relevancia laboral, básicamente porque su concreción efectiva se vehicula mediante el “trabajo”, productivo y no productivo». *Cfr.* Á. ARIAS DOMÍNGUEZ, *op. cit.*, pp. 126-127.

⁵⁷ De forma muy especial, porque guarda una estrecha relación con aquellos aspectos prácticos y esenciales del desarrollo profesional.

⁵⁸ Desarrollándose mediante una actividad en sentido estricto, o a través de un programa individualizado de tratamiento que tenga cada interno.

respectivamente. Una comparativa de dicha población con el número total de contrataciones –que apenas supera las 12.000– junto al número de personas trabajadoras internas que desarrollan alguna actividad productiva en los talleres –que suman alrededor de 3200– nos desvela una cifra cercana a las 30.000 personas reclusas que quedan apartadas del ejercicio de una actividad laboral en régimen de internamiento. Lo que infiere que el “derecho al trabajo remunerado” de las personas condenadas a prisión, reconocido como un “derecho fundamental” en el art. 25 CE, queda relegado a una mera utopía.

Tercera

Junto al reconocimiento constitucional del mencionado art. 25 CE del derecho al trabajo como derecho fundamental, se conecta también el reconocimiento del trabajo como deber u obligación de trabajar de las personas en régimen de internamiento *ex* art. 26.1 LOGP. Se trata, en definitiva, de la recepción del contenido del art. 35 CE en el que se concibe el trabajo como el deber de todos los ciudadanos españoles; en concreto, como un deber ético y social, pero desprovisto de cualquier intento de exigencia coactiva. Desde el ámbito que despliega la LOGP, la obligación de trabajar de las personas internas distingue: por un lado, los “presos preventivos” que de conformidad con lo dispuesto en el art. 29 LOGP podrán trabajar «conforme a sus aptitudes e inclinaciones» –excluyéndose desde esta perspectiva aquellas prestaciones obligatorias que se requieren para el mantenimiento del buen orden, higiene y limpieza del establecimiento penitenciario–; y, de otro, «todos los penados» que, salvo que se encuentren acogidos a alguna de las excepciones previstas legalmente, tendrán la obligación de trabajar conforme a sus «aptitudes físicas y mentales». Advirtiéndose que su negativa a trabajar quedaría sujeta al régimen sancionador de las normas disciplinarias y, además, privando a dichas personas de los posibles beneficios penitenciarios.

Cuarta

Desde la perspectiva que ofrece el Real Decreto 782/2001, como norma reguladora de la relación especial laboral del trabajo desarrollado por las personas que cumplen condena en establecimientos penitenciarios españoles, se ha podido constatar la difícil tarea que supone su armonización con el resto de legislación concordante. En efecto, nos encontramos ante un panorama normativo anclado en un auténtico desorden regulatorio producto de una amalgama de normas –algunas

parcialmente derogadas– que intentan formar un marco normativo que no da respuestas jurídicas eficaces, ni desde la perspectiva organizativa, ni desde la técnica-jurídica. De todo ello, se deriva la necesaria revisión legislativa con el fin de poder conciliar –y/o aclarar– la normativa de carácter laboral con la penitenciaria que afecte a los trabajos realizados por los internos en sentido amplio, trabajos en beneficio de la comunidad y trabajos menores realizados por este colectivo.

7. Bibliografía

- ARIAS DOMÍNGUEZ Á. (2021), [*Visión panorámica de los diferentes “trabajos” en prisión*](#), en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 1, pp. 109-133
- BURGOS FERNÁNDEZ F. (1996), *Evolución histórica de la legislación penitenciaria en España*, en *Anales de la Universidad de Cádiz*, n. 11, pp. 253-266
- DE LA CUESTA ARZAMENDI J.L. (1996), [*El trabajo de los internos en el Derecho Penitenciario Español*](#), en *Cuadernos de Derecho Judicial – Derecho Penitenciario*, n. 33, pp. 205-244
- DELGADO DEL RINCÓN L.E. (2004), *El artículo 25.2 CE: Algunas consideraciones interpretativas sobre la reeducación y la reinserción social como fin de las penas privativas de libertad*, en *Revista Jurídica de Castilla y León*, n. 1 extra, pp. 339-370
- FERNÁNDEZ ARTIACH P. (2006), *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*, Tirant lo Blanch
- FERNÁNDEZ BERMEJO D. (2019), [*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*](#), en *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, vol. LXXII, pp. 483-519
- FERNÁNDEZ BERMEJO D. (2014), [*El fin constitucional de la reeducación y reinserción social: ¿un derecho fundamental o una orientación política hacia el legislador español?*](#), en *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, vol. LXVII, pp. 363-415
- GARCÍA VALDÉS C. (2015), [*La legislación penitenciaria española: orígenes y Ley Orgánica General Penitenciaria*](#), en *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, vol. LXVIII, pp. 63-78
- MONTERO PÉREZ DE TUDELA E. (2019), [*La reeducación y la reinserción social en prisión: el tratamiento en el medio penitenciario español*](#), en *Revista de Estudios Socioeducativos*, n. 7, pp. 227-249
- ROLDÁN BARBERO H. (2021), *La redención de penas por el trabajo y el derecho penal del siglo XXI*, en [*Revista Electrónica de Estudios Penales y de la Seguridad*, n. 1](#), pp. 1-28

- SANZ DELGADO E. (2003), *El humanitarismo penitenciario español del siglo XIX*, Edisofer
- SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS (2023), *Estadística penitenciaria*, Ministerio de Interior
- SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS (2022), *Anuario estadístico del Ministerio de Interior 2022*, Ministerio del Interior
- SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS (2022), *Informe general de Instituciones Penitenciarias 2022*, Ministerio del Interior
- SUÁREZ TASCÓN J. (2019), *El trabajo penitenciario*, en *Revista de Estudios Penitenciarios*, n. 3 extra, pp. 303-322

Normativa

[Gaceta de Madrid, 5 mayo 1913, n. 125](#)

[Gaceta de Madrid, 28 julio 1849, n. 5432](#)

[Ordenanza General de los Presidios del Reino](#), 14 de abril de 1834

[Real Decreto, dictando disposiciones para la organización y régimen del trabajo y talleres en los Establecimientos penales](#), 29 abril 1886

[Real Ordenanza para el Gobierno de los Presidios de los arsenales de Marina](#), 20 marzo 1804

[Reglamento General de los Presidios Peninsulares](#), 12 de septiembre de 1807

Normativa OIT

Convenio OIT n. 105, [Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso](#), 1957

Convenio OIT n. 95, [Convenio sobre la protección del salario](#), 1949

Convenio OIT n. 29, [Convenio sobre el trabajo forzoso](#), 1930

Recomendación OIT n. 85, [Recomendación sobre la protección del salario](#), 1949

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

