

De carceleros a ayudantes

El rol de los funcionarios de interior en
los centros penitenciarios españoles

Cristina Güerri Ferrández

TESI DOCTORAL UPF / 2019

DIRECTORA DE LA TESIS

Dra. Elena Larrauri Pijoan

DEPARTAMENTO DE DERECHO



AGRADECIMIENTOS

Quisiera agradecer a mi directora, Elena Larrauri, su inestimable contribución al desarrollo de esta tesis doctoral. Sus comentarios y observaciones han enriquecido este trabajo y lo han dotado de estructura y orden, de la misma forma que su conocimiento y experiencia me han ayudado a crecer como investigadora.

A mis compañeros de doctorado debo agradecerles cada momento que han dedicado a ofrecerme sus ideas y a escucharme, enriqueciendo mi trabajo y permitiendo que mi salud mental no se haya resentido en exceso. Gracias a Jose María López y Albert Pedrosa, con quienes empecé este camino, y a todos los compañeros del Grupo de Investigación en Criminología y Sistema Penal de la Universidad Pompeu Fabra que han formado parte de él: Marta Martí, Cristina Sobrino, Consuelo Murillo, Martí Rovira, Tadeo Luna, Rocío González, Ares Batlle, Ariadna Blanco y Úrsula Ruiz. Gracias por hacer que escribir esta tesis doctoral no haya sido un proceso solitario.

Agradezco a la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y a la Secretaría de Medidas Penales, Reinserción y Atención a la Víctima que me autorizaran a realizar trabajo de campo en los centros penitenciarios. También debo dar las gracias a la Dirección de ambos centros penitenciarios por su buena disposición y por su colaboración en la gestión de la investigación. Asimismo, quiero agradecer muy especialmente a todos los funcionarios de interior que accedieron a participar en las entrevistas que me dedicaran unas horas de su tiempo y que compartieran conmigo sus vivencias y su experiencia profesional.

Por último, quiero dar las gracias a “los míos”: Hamza y Kevin; Albert, Marta, Lina, Ovidi y Eli; y también Yaiza. Gracias por estar *siempre* allí. Y, por supuesto, a mi familia: Mamá y Jose; Papá, Bego y Álex; y mi inseparable Susana. Gracias por vuestro apoyo constante, por creer siempre en mí y por hacerme tan fáciles estos últimos meses.

Esta tesis ha sido financiada con una Ayuda para contratos predoctorales de Formación del Profesorado Universitario del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (FPU 2014/03487) y se ha desarrollado en el marco del proyecto de investigación “Ejecución y supervisión de la pena: calidad de la intervención, legitimidad y reincidencia”, financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad (DER2015-64403-P).

RESUMEN

Esta tesis doctoral examina el rol que desempeñan los funcionarios de interior en los centros penitenciarios españoles desde una perspectiva criminológica. El estudio se basa en una investigación cualitativa que recoge la visión de cuarenta funcionarios de interior de dos prisiones de nuestro país sobre las funciones que tienen atribuidas.

En este trabajo se constata que la aproximación de los funcionarios de interior al mantenimiento del orden puede ser más regimental o más tratamental y que la forma de gestión del centro penitenciario influye en las estrategias que estos emplean para conseguir el orden.

Asimismo, se evidencia que estos trabajadores desempeñan una multitud de tareas que trascienden las de vigilancia y custodia. Por una parte, numerosos funcionarios de interior contribuyen al bienestar de los presos proporcionándoles ayuda con sus problemas institucionales y personales. Por otra, algunos funcionarios participan eventualmente en la reeducación y la reinserción a través de su trato diario con los reclusos, que no colaborando formalmente con el personal de tratamiento como prevé nuestra legislación.

ABSTRACT

The aim of this dissertation is to analyse the role of prison officers in Spain. For this purpose, a qualitative research that gathered the views of forty prison officers regarding their role and assigned tasks was carried out in two Spanish prisons.

Drawing on the interviews that were conducted, it is found that prison officers' approach to order ranges from a strictly custodial to a treatment orientation. Additionally, this analysis suggests that the way in which each prison is managed influences officers' preferred strategy to gain inmate compliance.

Furthermore, prison officers' responses show that they perform multiple tasks that go beyond their custodial role. For example, many officers help inmates to solve their institutional and personal problems, thus contributing to their well-being. In addition, some officers also participate in inmates' resocialization through their personal interactions with them, instead of in collaboration with treatment staff as provided by law.

ÍNDICE

	Pág.
Agradecimientos	iii
Resumen / Abstract	v
Lista de figuras y tablas.....	xi
Lista de abreviaturas	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1. EL ESTUDIO DEL ROL DEL FUNCIONARIO DE PRISIONES EN LA LITERATURA CRIMINOLÓGICA	5
1.1. El surgimiento del estudio del funcionario de prisiones en la literatura criminológica	5
1.1.1. El funcionario de prisiones en la literatura internacional	6
1.1.2. El estado de la cuestión en España.....	9
a) Actitudes y formación de los funcionarios de interior	9
b) Estrés laboral y síndrome de <i>burnout</i> en funcionarios de interior	10
c) El funcionario de interior en otros estudios	12
1.2. Concepciones actuales del rol del funcionario de prisiones en la literatura internacional ...	15
1.2.1. Custodia y mantenimiento del orden.....	16
1.2.2. Provisión de ayuda	20
1.2.3. Contribución al tratamiento.....	22
CAPÍTULO 2. EL FUNCIONARIO DE INTERIOR Y SU ROL EN LOS CENTROS PENITENCIARIOS ESPAÑOLES	25
2.1. Contextualización histórica: El funcionario de prisiones en España desde 1804 hasta la Ley Orgánica General Penitenciaria de 1979.....	25
2.1.1. El origen militar del personal que guardaba los presidios.....	28
2.1.2. La búsqueda de la profesionalización del personal penitenciario (I): Creación del Cuerpo Especial de Empleados Civiles de Establecimientos Penales	31
2.1.3. La búsqueda de la profesionalización del personal penitenciario (II): Consolidación del Cuerpo de Funcionarios de Prisiones	35

2.1.4. La redefinición del rol del funcionario de vigilancia a raíz de la incorporación del personal de tratamiento al Cuerpo de Funcionarios de Prisiones.....	41
2.2. El funcionario de interior en el Sistema Penitenciario español de la Ley Orgánica General Penitenciaria de 1979	44
2.2.1. Los funcionarios de interior en el marco de la LOGP.....	45
a) Las dos administraciones para la ejecución de las penas privativas de libertad	46
b) Los cuerpos de funcionarios de interior: características, forma de acceso y formación .	47
c) La plantilla de funcionarios de interior en los centros penitenciarios españoles	51
d) La estructura organizativa del personal de los centros penitenciarios	55
2.2.2. El entorno de trabajo de los funcionarios de interior: los centros penitenciarios.....	57
a) El Centro Tipo de la Administración General del Estado	58
b) El ‘CP 750’ de la Administración Catalana	61
2.3. Rol y funciones asignadas al personal de interior en los centros penitenciarios españoles .	62
2.3.1. Funciones regimentales para la consecución de una convivencia ordenada	67
a) Orden (organización del centro).....	68
b) Seguridad (evitación de riesgos).....	70
c) Disciplina (observación de las normas)	75
d) Las recompensas (reforzamiento positivo de la conducta)	76
2.3.2. Funciones de prestación de servicios para el buen funcionamiento del centro.....	79
2.3.3. Funciones tratamentales para la reeducación y la reinserción de los penados	80
2.4. Aproximación empírica al rol de los funcionarios de interior en dos centros penitenciarios españoles	81
2.4.1. Diseño, metodología y muestra.....	82
2.4.2. Los centros penitenciarios seleccionados para la investigación.....	86
2.5. Recapitulación.....	88
CAPÍTULO 3. EL ROL DE MANTENIMIENTO DEL ORDEN DE LOS FUNCIONARIOS DE INTERIOR.....	91
3.1. Marco analítico para el estudio del rol de los funcionarios de interior en el mantenimiento del orden en los centros penitenciarios	93

3.1.1. ¿Por qué se conforman los internos al régimen penitenciario? Un modelo para el mantenimiento del orden en prisión	93
3.1.2. ¿Cómo mantienen el orden los funcionarios de prisiones? Las fuentes de poder del personal de prisiones.	96
3.2. Los funcionarios de interior y su rol en el mantenimiento del orden en dos centros penitenciarios españoles.....	100
3.2.1. Los poderes estructural y legalmente disponibles	101
a) Diseño arquitectónico.....	101
b) Normativa penitenciaria.....	105
3.2.2. La construcción de una autoridad legitimada por los internos	108
3.2.3. Las estrategias más valoradas por los funcionarios de interior	114
a) Coacción estructural y uso de medios coercitivos.....	115
b) Seguridad dinámica: la prevención como mejor forma de intervención.....	122
c) El uso de la discrecionalidad en la intervención en incidentes	128
d) ¿Y el uso no autorizado de la fuerza?	137
3.3. Recapitulación.....	140
CAPÍTULO 4. MÁS ALLÁ DEL MANTENIMIENTO DEL ORDEN: LOS OTROS ROLES DE LOS FUNCIONARIOS DE INTERIOR.....	143
4.1. La provisión de ayuda a los internos.....	145
4.1.1. Los tipos de ayuda proporcionada a los internos por los funcionarios de interior	146
a) Apoyo directo e intermediación en la resolución de problemas institucionales	146
b) Apoyo emocional para el alivio de los problemas personales	151
4.1.2. Los motivos de la provisión de ayuda a los internos.....	154
a) Expansión del rol a través del cuidado.....	156
b) Refuerzo del mantenimiento del orden	161
4.2. La contribución a la reeducación y la reinserción de los penados	167
4.2.1. ¿Contribuyen los funcionarios de interior a la reeducación y la reinserción?.....	168
a) Los funcionarios que no contribuyen: falta de motivación del interno y falta de medios del funcionario de interior.....	169

b) Los funcionarios que sí contribuyen: el funcionario de interior como ‘modelo prosocial’	170
4.2.2. ¿Colaboran los funcionarios de interior con el personal de tratamiento?.....	175
a) La limitada relación entre el personal de interior y el personal de tratamiento por la ausencia de estructuras formales de colaboración.....	176
b) La colaboración informal entre el personal de interior y el personal de tratamiento....	182
c) La participación de los jefes de unidad en las reuniones de los equipos de tratamiento	190
4.3. Recapitulación.....	193
CONCLUSIONES.....	195
ENGLISH SUMMARY	213
BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DOCUMENTALES	227
I. Bibliografía	227
II. Informes y documentos de instituciones y organismos oficiales.....	245
III. Legislación y normativas	246
ANEXOS	251

LISTA DE FIGURAS Y TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Personal dedicado únicamente a la custodia y la vigilancia de los internos según administración penitenciaria	52
Tabla 2. Personal de interior según género y administración penitenciaria	53
Tabla 3. Personal del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias y del Ámbito de Servicio Interior de Serveis Penitenciaris según grupos de edad	54
Imagen 1: CP Sevilla II (Inaugurado en 2008). Ejemplo de Centro Tipo con módulos polivalentes.	59
Imágenes 2 y 3: Izqda. Accesos a la cabina de funcionarios (PR1) y a los módulos residenciales (RA1). Dcha. Preso hablando con un funcionario de interior a través de la ventanilla de la cabina.	60
Imagen 4: CP Puig de les Bases (Inaugurado en 2014). Ejemplo de Centro ‘CP 750’	61
Tabla 5. Funciones atribuidas a los funcionarios de interior en la normativa penitenciaria	66
Figura 1. El régimen penitenciario en el art. 71 LOGP, desarrollado por el art. 73 RP 1996	67
Tabla 6. Características sociodemográficas y profesionales de la muestra según centro penitenciario	85
Tabla 7. Razones socio-legales para la conformidad	94
Figura 2. El mantenimiento del buen orden en prisión: un modelo interactivo	95
Tabla 8. Elemento más relevante para el mantenimiento del orden en prisión desde la perspectiva de los funcionarios de interior, según centro penitenciario.	115
Tabla 9. Respuestas de los entrevistados a la pregunta “¿Cuál es vuestra función principal como funcionarios de interior en la institución penitenciaria?”	143
Tabla 10. Provisión de ayuda a los internos con sus problemas institucionales y/o personales reportada por los funcionarios de interior entrevistados, según centro penitenciario.	146
Tabla 11. Formas de contribución a la reeducación y la reinserción de los internos o motivos por los que no se cree posible reportados por los funcionarios de interior entrevistados	169
Tabla 12. Comparación de las principales características de la plantilla de funcionarios de interior según administración penitenciaria	199

Tabla 13. Diferencias organizativas y de gestión entre el CPA y el CPB que influyen en el tipo de estrategias empleadas por los funcionarios de interior para el mantenimiento del orden	203
Table E2. Sociodemographic and occupational characteristics of the sample by prison	221
Table E3. Differences in organisation and management between ‘CPA’ and ‘CPB’	222
Tabla A1. Características sociodemográficas y profesionales de los entrevistados.....	251
Tabla A2. Razones para opositar a Instituciones Penitenciarias / Serveis Penitenciaris.....	252

LISTA DE ABREVIATURAS

- ACAT: Administración Catalana
- AGE: Administración General del Estado
- BOE: Boletín Oficial del Estado
- CAIP: Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias
- CE: Constitución Española
- CEDH: Convenio Europeo de Derechos Humanos
- CEJFE: Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada
- CP: Centro Penitenciario
- CPT: Comité de Prevención de la Tortura
- CTESP: Cuerpo Técnico de Especialistas de Servicios Penitenciarios
- CUSI: Jefe de Unidad de Servicio Interior (en catalán, Cap d'Unitat de Servei Interior)
- DGIP: Dirección General de Instituciones Penitenciarias
- DGSP: Dirección General de Servicios Penitenciarios
- DOGC: Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya
- EAC: Estatuto de Autonomía de Cataluña
- GAM-P: Genérico de Área Mixta - Prestaciones
- GAM-V: Genérico de Área Mixta - Vigilancia
- GSI: Genérico de Servicio Interior
- IIPP: Instituciones Penitenciarias
- LOGP: Ley Orgánica General Penitenciaria
- MdR: Módulo de Respeto
- OGI: Oficina de Gestión Interior
- PIT: Programa Individualizado de Tratamiento
- PPAR: Privación de paseos y actos recreativos comunes
- RNM: Reglas Nelson Mandela (Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos)
- ROFSEPC: Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Servicios de Ejecución Penal de Cataluña (Decreto 329/2006)
- RP 1981: Reglamento Penitenciario de 1981 (Real Decreto 1201/1981, de 8 de mayo)

RP 1996: Reglamento Penitenciario (Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero)

RPE: Reglas Penitenciarias Europeas (Recomendación Rec (2006)2 del Comité de Ministros de los Estados Miembros sobre las Reglas Penitenciarias Europeas)

SAM: Sistema de Evaluación y Motivación (en catalán, Sistema d'Avaluació Motivacional)

SGIP: Secretaría General de Instituciones Penitenciarias

SIEPSE: Sociedad de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios y de Seguridad del Estado

SMPRAV: Secretaría de Medidas Penales, Reinserción y Atención a la Víctima

UTE: Unidad Terapéutica y Educativa

INTRODUCCIÓN

Los funcionarios de interior son un elemento central para el buen funcionamiento de la institución penitenciaria. El trabajo que llevan a cabo es muy difícil y, sin embargo, poco valorado. Por una parte, deben servir simultáneamente fines de seguridad y orden, de reeducación y reinserción social, que pueden comportar la realización de tareas, en ocasiones, contradictorias (Cressey, 1959). Por otra, trabajan en contacto directo con personas privadas de libertad que, además, sufren muchas otras privaciones a consecuencia del encarcelamiento y no siempre están dispuestas a colaborar con sus carceleros (Sykes, 1958). En este contexto, los funcionarios de interior se convierten en las personas encargadas de asegurar su custodia y, a la vez, poseen el poder de aliviar algunos de sus males (Toch, 1978). Además, es un trabajo que por su naturaleza requiere un buen uso de la discrecionalidad en la aplicación de las normas (Liebling, 2000) y la capacidad de gestionar emociones, tanto propias como ajenas, lo cual puede resultar muy costoso para los propios funcionarios (Nylander *et al.*, 2011).

A efectos de esta tesis, cuando empleamos los términos ‘funcionario de interior’ o ‘funcionario de prisiones’ nos referimos al personal uniformado que tiene como principal cometido la consecución de una convivencia ordenada en los centros penitenciarios.¹ Asimismo, es necesario precisar que centraremos nuestra atención preferentemente en los funcionarios de interior que trabajan en las unidades residenciales en contacto directo con los presos, a pesar de que el personal de interior también se encarga de otro tipo de tareas igualmente importantes para el correcto funcionamiento de la prisión que no conllevan este contacto directo.

Desde la literatura internacional se señala que el estudio de los funcionarios de interior es importante por, al menos, tres razones (Bennett *et al.*, 2012). En primer lugar, los funcionarios de interior *son importantes en sí mismos*, como personas y como colectivo ocupacional. Como personas que trabajan a diario en prisión también experimentan el peso de ésta como institución total (Goffman, 1961), llegando algunos relatos a afirmar que se sienten, en cierto modo, ‘encarcelados’ (Lombardo, 1989; Kauffman, 1988; Lin, 2002:160). Asimismo, por la naturaleza de su trabajo, están sometidos a altos niveles de estrés, con repercusiones tanto en su personalidad

¹ En esta tesis empleamos el término ‘funcionario de interior’ (o ‘personal de interior’) para referirnos a los funcionarios de prisiones de los centros penitenciarios españoles en la actualidad. Los funcionarios de interior pueden ser referidos en la literatura nacional como ‘funcionarios de prisiones’, ‘funcionarios de vigilancia’ o ‘funcionarios de régimen interior’, razón por la cual ocasionalmente también emplearemos alguno de estos términos.

(Farmer, 1977; Warr, 2012) como en su vida personal (Kauffman, 1988:212; Crawley, 2004) y en su aproximación, regimental o tratamental, hacia el trabajo que realizan (Arnold, 2005; Lambert *et al.*, 2010). Como colectivo, son un grupo diverso (edad, género, origen étnico) y desarrollan subculturas ocupacionales cuya comprensión es necesaria para entender el funcionamiento de la prisión (Liebling, 2008a).

En segundo lugar, como indicábamos al inicio, al funcionario de interior se le atribuyen, simultáneamente, funciones de custodia y de orden, de trato humano y de rehabilitación, tareas aparentemente contradictorias que debe llevar a cabo sin unas líneas de actuación claras (Liebling *et al.*, 2011). En este contexto, la manera en la que el funcionario de interior desempeña su trabajo, así como los roles que este decide adoptar, *determinan el funcionamiento de la institución penitenciaria y la calidad del trato recibido por los reclusos*. Es decir, el orden o el desorden en la prisión (Sparks y Bottoms, 2008) y la calidad de vida (p.ej. Liebling, 2008b; Drake, 2012) o el bienestar de los presos (p.ej. Liebling *et al.*, 2005; Tait, 2008) dependen en gran medida de la actuación colectiva del personal de interior de las prisiones.

Por último, los funcionarios de interior son quienes, en última instancia, *implementan la política penitenciaria y dan forma a la pena privativa de libertad* (Cullen *et al.*, 1989:33; Crawley, 2004:xiii). Ello tiene diversas implicaciones. En primer lugar, en lo relativo a los internos, comporta que los funcionarios de interior personifican el sistema penal para los reclusos. En consecuencia, el trato que les proporcionen influirá en su percepción de legitimidad del sistema y, por ende, en la creencia de estos de que el sistema debe ser respetado y las leyes cumplidas (Tyler, 2010). Por otro lado, en términos de política penitenciaria, la experiencia demuestra que el éxito de las reformas que se implementan depende, en gran medida, de cómo las afronte el personal (p.ej. Jacobs, 1977; Lombardo, 1989; Lin, 2002). Finalmente, desde una perspectiva académica se ha señalado que analizar cómo se materializa la pena privativa de libertad nos permite, por una parte, reflexionar sobre cuestiones conceptuales, tales como la naturaleza del poder o el uso de la discrecionalidad por las autoridades, las cuales no atañen únicamente a la prisión (Bennett *et al.*, 2012); y, por otra, comprender mejor el papel que la institución penitenciaria desempeña en nuestra sociedad (p.ej. Thomas, 1972; Cunha, 2014:219).

En definitiva, la literatura internacional nos muestra que para comprender la prisión es imprescindible analizar también la vivencia y el rol que desempeña el personal del cual depende su funcionamiento (Liebling, 1999). En concreto, resulta especialmente relevante la figura del funcionario de interior por las funciones que se le atribuyen y porque es el miembro del personal de la prisión que más contacto directo tiene con los presos.

Hasta el momento en España, sin embargo, cuando se ha mostrado interés por la vida en las prisiones, el foco ha tendido a centrarse en las personas que están ahí cumpliendo condena y, a no ser que se pretendiera denunciar abusos de poder, se ha obviado la existencia del personal que contribuye día a día al correcto funcionamiento de los centros penitenciarios. Es decir, a pesar de que hay diversos estudios de la prisión desde un punto de vista criminológico en nuestro país (p.ej. Cerezo y García-España, 2007), centrar el foco en el rol de los funcionarios de interior supone una novedad en el ámbito español.

Por todo lo anterior, la presente tesis doctoral busca conocer, desde una perspectiva criminológica, cuál es el trabajo que realizan los funcionarios de interior en los centros penitenciarios españoles. Para ello, esta investigación se ha estructurado en cuatro capítulos.

En el Capítulo 1 se resume el estudio del rol del funcionario de interior en la literatura criminológica a partir de la revisión de la literatura nacional e internacional sobre el funcionario de prisiones con el fin de contextualizar la investigación que se ha llevado a cabo en esta tesis doctoral. En concreto, se tratan dos cuestiones. En primer lugar, se explica la evolución del estudio del funcionario de prisiones en otros países y se presenta cuál es el estado de la cuestión en España. En segundo lugar, se esbozan las concepciones actuales del rol del funcionario de prisiones en los países de nuestro entorno; a saber: custodia y mantenimiento del orden; servicio humano y cuidado; y contribución al tratamiento.

El Capítulo 2 presenta la figura del funcionario de interior y la sitúa histórica y legalmente en el sistema penitenciario español. En primer lugar se ha estudiado la evolución de la concepción doctrinal y legislativa del rol del funcionario de prisiones desde principios del siglo XIX hasta la actualidad. En segundo lugar se explican las características principales del sistema penitenciario actual para conocer el contexto en el que los funcionarios de interior desarrollan su trabajo. En tercer lugar se realiza un análisis legal de las funciones atribuidas al funcionario de interior por la normativa penitenciaria y se distinguen tres tipos de tareas: regimentales o de consecución de una convivencia ordenada; de prestación de servicios y atención e información al interno; y de colaboración en la reeducación y la reinserción social de los penados.

El objetivo de los capítulos 3 y 4 es conocer la perspectiva de los funcionarios de interior de las prisiones españolas sobre el trabajo que desempeñan. Para ello, se ha desarrollado una investigación cualitativa en la que se ha entrevistado a cuarenta funcionarios de interior de dos centros penitenciarios españoles.

El Capítulo 3 centra su análisis en cómo mantienen el orden los funcionarios de interior en los centros penitenciarios. Empleando un marco analítico sobre los mecanismos de conformidad, mediante los cuales el personal penitenciario puede lograr la anuencia de los presos al régimen de

la prisión, se determina, en primer lugar, qué poderes tienen a su disposición los funcionarios de interior para lograr una convivencia ordenada en las prisiones españolas. Posteriormente, se analiza cuáles de estas estrategias son más valoradas por los funcionarios de interior entrevistados y se explora si existen diferencias entre los dos centros penitenciarios estudiados.

Por último, el Capítulo 4 se focaliza en las tareas desempeñadas por los funcionarios de interior que van más allá del mantenimiento del orden. La primera parte trata el rol de provisión de ayuda y desarrolla tanto los tipos de apoyo que proporcionan los funcionarios de interior a los internos como las razones que llevan a desempeñar este rol. La segunda parte explora la colaboración de los funcionarios de interior en la reeducación y la reinserción social de los penados. En concreto, se analiza si los funcionarios de interior consideran que contribuyen a este fin de nuestro sistema penitenciario y cuál es su relación con los profesionales de tratamiento.

CAPÍTULO 1. EL ESTUDIO DEL ROL DEL FUNCIONARIO DE PRISIONES EN LA LITERATURA CRIMINOLÓGICA

El objetivo de este primer capítulo es situar al lector en el estudio criminológico del rol del funcionario de prisiones.² Para ello, lo hemos dividido en dos secciones. En la primera parte explicamos cómo surgió el estudio del funcionario de prisiones en los países de nuestro entorno y cuál es el estado de la cuestión en España. En esta sección se muestra que, a pesar de que en la actualidad es sobradamente reconocida la importancia de los funcionarios de prisiones para el funcionamiento de los establecimientos penitenciarios, este colectivo no siempre ha sido tan estudiado como en la actualidad y, de hecho, España es uno de los países donde el conocimiento relativo a este componente del sistema penitenciario es escaso.

En la segunda parte, ofrecemos una síntesis de la concepción que se tiene en otros países de los roles que pueden desempeñar los funcionarios de prisiones en la institución penitenciaria contemporánea puesto que conocer cuál es el rol de estos profesionales en nuestras prisiones es el propósito de esta tesis doctoral. En concreto, distinguimos los roles de mantenimiento del orden, de provisión de ayuda a los internos y de contribución al tratamiento de los penados.

1.1. El surgimiento del estudio del funcionario de prisiones en la literatura criminológica

“Los funcionarios de prisiones son, en numerosos sentidos, los fantasmas invisibles del sistema penal (...) Personifican ‘el poder punitivo’,³ manifestando su esencia, y representan todo aquello peligroso y desagradable relativo al uso del poder. Sin embargo, a duras penas existen relatos detallados sobre el trabajo en prisión”. (Liebling, 2000:337-338. Traducción propia).

En la actualidad, la importancia de los funcionarios de prisiones para el correcto devenir del día a día de la institución penitenciaria es sobradamente reconocida. Por ejemplo, en Estados Unidos, Cullen *et al.* (1989:33) señalan que “*los empleados del sistema penitenciario son quienes dan forma, personalmente y día a día, a la vida en prisión*”. De forma similar, en Inglaterra, Crawley

² En este apartado se presentan el surgimiento del estudio del funcionario de prisiones en la literatura criminológica y las principales concepciones acerca de su rol a efectos de contextualización de la investigación que hemos llevado a cabo en el marco de la presente tesis doctoral. La revisión bibliográfica de la literatura internacional se ha restringido al análisis a la literatura procedente de Estados Unidos y Europa y, salvo alguna excepción, a publicaciones realizadas en inglés.

³ N. de la T.: El original reza “*The power to punish*” en alusión a la obra con dicho título editada por David Garland y Peter Young (1983).

(2004:xiii) afirma que “*los funcionarios de prisiones son quienes, en última instancia, ejecutan y moldean la pena privativa de libertad*”. No obstante, como sugiere la cita que encabeza este apartado, el personal penitenciario no siempre ha sido concebido de esta manera.

Durante mucho tiempo la prisión había despertado interés como institución y por la relevancia sociológica de las relaciones y las dinámicas que se establecían entre los presos, pero el personal era sistemáticamente ignorado, razón que llevó a Liebling a caracterizarlos como “*los fantasmas invisibles del sistema penal*” (2000:337-338). En este apartado explicaremos, en primer lugar, cómo empezó a cambiar la situación y surgió el estudio del funcionario de prisiones en la literatura criminológica, primero en Estados Unidos y más tarde en Europa, y, posteriormente, detallaremos el estado de la cuestión en España para determinar si en nuestro país los integrantes de este colectivo siguen siendo, o no, los fantasmas invisibles del sistema penal.

1.1.1. El funcionario de prisiones en la literatura internacional

Los primeros estudios criminológicos de la prisión se escribieron en Estados Unidos en los años cuarenta y cincuenta del siglo XX, época en la cual las penitenciarías americanas eran instituciones de funcionamiento autónomo y sus internos estaban totalmente aislados del resto de la población.⁴ Estas primeras investigaciones se centraban en la observación de la vida social de estas ‘comunidades’ (Clemmer, 1940) o ‘sociedades’ (Sykes, 1958) de reclusos y en el análisis de las consecuencias negativas que la prisión tenía sobre ellos.

Por el contrario, la atención prestada al personal de prisiones era escasa y, en las pocas ocasiones en las cuales el foco de la investigación se dirigía a los vigilantes, estos eran retratados de manera estereotípica como “psicóticos del encierro” (Barnes y Teeters, 1943 cit. en Jacobs, 1977:133) o “poco inteligentes, insensibles y brutales” (McCleery, 1960 cit. en Crawley, 2004:xiii).⁵ En este contexto, una notable excepción es el trabajo de Sykes (1958), quien reconoce en *The society of captives* la importancia de la figura del guardia de prisiones para el correcto funcionamiento de la institución y señala las dificultades que éstos tienen para alcanzar los fines difusos de la prisión con los medios formales a su disposición.

A finales de los años setenta, el interés en la figura y las funciones de los guardias de prisiones comenzó a acentuarse en los Estados Unidos. Por ejemplo, en *Stateville*, Jacobs (1977) observó,

⁴ En este sentido, las prisiones son una de las instituciones que Erving Goffman (1961) cataloga como ‘instituciones totales’. En la actualidad, esta caracterización es parcialmente cuestionada (Farrington, 1992) puesto que la prisión ya no es una institución aislada de la sociedad y recibe numerosas influencias externas (Jacobs, 1977).

⁵ Según Josi y Sechrest (1998) es explicado por el escaso atractivo del trabajo en prisión y la nula cualificación requerida para acceder a él, elementos que comportarían que optaran al trabajo únicamente quienes no eran capaces de conseguir empleo en ningún otro sector (ver p.ej. O’Hare, 1923:161).

entre otras cuestiones, la importancia de la calidad de la relación entre los guardias y la dirección de la prisión para el clima institucional de ésta.⁶ A raíz de esta investigación, el autor se percató de la escasa atención prestada a los guardias de prisiones y resaltó temas como la influencia de la acción sindical en la gestión de las prisiones, los efectos de la incorporación de mujeres a tareas de vigilancia en prisiones de hombres o el impacto de la presencia de funcionarios de minorías étnicas en las relaciones sociales dentro de la prisión en la recopilación *New perspectives on prison and imprisonment* (Jacobs, 1983). En esta misma línea se sitúa *The keepers: prison guards and contemporary corrections* (Crouch, 1980a), obra que recoge y aporta diversos artículos publicados en los años precedentes sobre los guardias de prisiones para reflexionar sobre los fines y el funcionamiento del sistema correccional norteamericano.⁷

A lo largo de la década de los ochenta prolifera el estudio de los funcionarios de prisiones.⁸ Entre las investigaciones destacan, a nuestro parecer, algunas monografías que mediante la observación de la realidad penitenciaria y la realización de entrevistas recogen la perspectiva de los guardias sobre su ocupación y muestran que la prisión también repercute negativamente sobre quienes trabajan en ella. Por ejemplo, *Guards imprisoned* (Lombardo, 1989[1981]) realiza una magnífica descripción del colectivo de los guardias de prisiones en la prisión de Auburn (Nueva York), capturando sus aspiraciones y expectativas antes de acceder a la ocupación y analizando tanto el rol que desempeñan en los centros penitenciarios como sus maneras de adaptarse al trabajo en prisión.⁹ *Prison officers and their world* (Kauffman, 1988), obra en la que se narra el impacto que trabajar en una institución tan coercitiva como la prisión tiene sobre el bienestar y la vida privada de los guardias de la prisión de Walpole (Massachusetts), es otro buen ejemplo. Por último, también destaca *Women guarding men* (Zimmer, 1986), donde se investigan los efectos de la incorporación y la adaptación de las mujeres a los correccionales estadounidenses y los retos que ello ha supuesto.

No obstante, en esa época también se produjo una enorme expansión del volumen de población carcelaria en los Estados Unidos que, al no ir acompañada de un incremento en los medios materiales y humanos para custodiar a un número cada vez mayor de presos, sobrepasó las ambiciones rehabilitadoras que hasta entonces habían caracterizado el sistema (Western, 2007). Este cambio coincidió con una disminución en el volumen de investigación sobre la vida social

⁶ Para un análisis de la tesis de Jacobs respecto a esta cuestión y su aplicabilidad al contexto penitenciario español, ver Güerri (2019).

⁷ Para una recopilación similar centrada en el sistema canadiense ver Ross (1981).

⁸ Para una revisión exhaustiva de la literatura de esta época y una síntesis del conocimiento que esta provee, ver Philliber (1987).

⁹ De manera similar, Webb y Morris (1978) realizan un análisis de las razones para unirse al cuerpo de prisiones y la adaptación a la cultura ocupacional de los guardias en un penal de Texas.

de la prisión (Rhodes, 2001) que algunos autores atribuyen a la falta de interés de los administradores de las prisiones en que se estudiara una prisión cada vez más deshumanizada, con las consecuentes dificultades de acceso para los investigadores (Wacquant, 2002:385; Crewe, 2016:96-97). Por ello, no es de extrañar que a finales de los años noventa Jonathan Simon (cit. en Liebling, 2000) señalara que la sociología clásica de la prisión se había extinguido: tras dos décadas de grandes cambios (la población penitenciaria se había cuadruplicado y nuevos establecimientos habían sido construidos siguiendo nuevas filosofías penales) en las que a los investigadores no se les había permitido acceder a las prisiones, los sociólogos ya no conocían cuál era la realidad de los centros penitenciarios en Norteamérica.

En Europa, por el contrario, el interés por el funcionario de prisiones no surgió prácticamente hasta la década de los noventa. En ocasiones, algunos estudios habían tomado en consideración al funcionario de prisiones en el marco del estudio global de la institución,¹⁰ pero las investigaciones centradas únicamente en la figura del funcionario eran prácticamente inexistentes. Una notable excepción es *The English prison officer since 1850: A study in conflict* (Thomas, 1972), obra que muestra el conflicto de rol entre seguridad y tratamiento que los funcionarios de prisiones ingleses experimentaron a medida que las tendencias rehabilitadoras iban penetrando en la prisión y problematiza las consecuencias del sentimiento de alienación respecto a la administración penitenciaria que las medidas reformistas¹¹ generaron en estos trabajadores.¹²

La situación anteriormente descrita llevó a Liebling (2000:337) a afirmar, como se ha indicado al inicio del presente apartado, que los funcionarios de prisiones eran los “fantasmas invisibles del sistema penal”. En concreto, se denunciaba que la figura del funcionario era ignorada en el estudio de las prisiones y que, en las pocas ocasiones en las que se les prestaba atención, estos eran retratados de manera estereotípica y despectiva sin realizar el esfuerzo de capturar su punto de

¹⁰ Por ejemplo, Mathiesen (1965) observa en un correccional noruego la dificultad de los funcionarios para ejercer su poder en un entorno excesivamente burocratizado donde cada decisión está sujeta a crítica y control. Asimismo, King y Elliot (1978) muestran en su estudio de la prisión de Albany que los funcionarios, igual que los internos, también se adaptan a las dinámicas de la prisión. Por último, Morris y Morris (1963) comprenden que el personal de la prisión es un elemento relevante para entender la institución y, aunque no lo ponen en el foco de su análisis, dedican un capítulo de Pentonville a describirlo.

¹¹ En concreto, Thomas (1972) hace alusión a la introducción de la reforma como nuevo fin manifiesto de la institución penitenciaria sin hacer a los guardias partícipes de esta tarea (lo cual comportó una degradación de su rol, que quedó limitado exclusivamente a la custodia) o el reconocimiento de nuevos derechos de los presos (como p.ej. el derecho de asociación) sin que ello fuera acompañado de un incremento de los medios humanos (lo cual comportó una disminución de su capacidad de control de la prisión). En consecuencia, los guardias empezaron a creer que los administradores de la prisión estaban de parte de los presos y todo ello generó el sentimiento de alienación al que nos hemos referido.

¹² En Noruega, algunos estudios sobre los funcionarios de prisiones datan de los años ochenta (p.ej. Boedal, 1979 cit. en Johnsen *et al.*, 2011) pero fueron publicados únicamente en noruego, razón por la que no aparecen mencionados en la literatura internacional.

vista.¹³ No obstante, en las dos últimas décadas ha surgido interés en el estudio de los funcionarios de prisiones en Europa, principalmente en Inglaterra y Gales (p.ej. Liebling y Price, 2001; Crawley, 2004; Bennett *et al.*, 2012), pero también en otros países como Francia (p.ej. Chauvenet *et al.*, 1994), Dinamarca (p.ej. Nielsen, 2011), Noruega (p.ej. Johnsen *et al.*, 2011), Suecia (p.ej. Nylander, 2011) e Irlanda (p.ej. Barry, 2017), de tal manera que la crítica anteriormente citada ya no puede ser mantenida.¹⁴

1.1.2. El estado de la cuestión en España

En España, sin embargo, a pesar del gran interés académico que ha suscitado la prisión como institución y la tendencia europea anteriormente descrita, la literatura contemporánea acerca del funcionario de interior es muy escasa. Hasta el momento, sólo dos temas han atraído la atención de los investigadores: por una parte, la administración penitenciaria catalana ha encargado estudios sobre la formación de los funcionarios de interior con el fin de impulsar su profesionalización (Giménez-Salinas, 1990a);¹⁵ por otra, desde la psicología, se ha mostrado interés por el estrés laboral y el síndrome de quemado (*burnout*) que sufren los funcionarios de prisiones dada la particular naturaleza de su trabajo (Durán, 2007). El resto del conocimiento académico que tenemos sobre el funcionario de interior procede de estudios en los cuales los funcionarios no eran el principal objeto de estudio y que, por tanto, aportan información muy limitada respecto a estos profesionales.

a) Actitudes y formación de los funcionarios de interior

Una de las primeras medidas implementadas desde la administración catalana tras asumir las competencias en materia de ejecución y gestión penitenciaria fue la mejora de la formación de los profesionales penitenciarios. Desde el Centro de Estudios y Formación¹⁶ se consideraba que la responsabilidad de que el sistema penitenciario se encamine efectivamente a la reeducación y reinserción de los penados recae, en última instancia, sobre los propios funcionarios de interior, pero que este cometido debe ser estimulado por la institución a través de una mejor definición de sus funciones y de una formación que fomente actitudes positivas e instaure una metodología de trabajo adecuada (Giménez-Salinas, 1990a; 1990b; Rosillo, 1991). En base a esta premisa, se

¹³ Por ejemplo, Morris y Morris (1963) describen a los funcionarios de la prisión de Pentonville como estrictos militares que únicamente se dedican a aplicar el régimen disciplinario y entorpecer su investigación (Crawley, 2004).

¹⁴ Asimismo, ha resurgido el interés en ciertos temas relativos a los funcionarios de prisiones en los Estados Unidos, como la dimensión de género en el trabajo penitenciario (Britton, 2003) o el impacto de la acción sindical en la política penitenciaria de los estados federales (Page, 2011).

¹⁵ Cataluña asumió las competencias de ejecución de la legislación penitenciaria estatal y de gestión de la actividad penitenciaria de su territorio en 1984. Para más detalles, ver apartado 2.2.1.a.

¹⁶ En la actualidad, Centro de Estudios Jurídicos y de Formación Especializada.

impulsó la realización de dos series de estudios para medir las actitudes y las expectativas de los aspirantes a funcionario de interior y el impacto que la formación proporcionada por la administración tiene en ellas (primero, Sarasa 1990 y Luque *et al.*, 1992; una década después, Cuaresma y Nicolás, 2006; 2008).

Los resultados de la evaluación más reciente fueron, en general, positivos. El programa de formación inicial diseñado a partir de uno de los estudios referidos (Cuaresma y Nicolás, 2006) fue testado comparando un grupo experimental, que recibió el nuevo programa formativo, con un grupo de control, que recibió un curso de únicamente 5 horas. La evaluación mostró una mejora en las actitudes de los funcionarios penitenciarios del grupo experimental hacia su trabajo, los internos y la institución, así como una mayor satisfacción laboral tras 6 meses en su puesto de trabajo (Cuaresma y Nicolás, 2008). No obstante, los autores de la investigación también critican la escasa duración de la formación, sobre todo en comparación a otros países europeos (Cuaresma y Nicolás, 2006), y constatan la necesidad de adaptar los cursos al género de los aspirantes (Cuaresma y Nicolás, 2013) y a su nivel de formación y edad (Cuaresma y Nicolás, 2008) dado que los efectos de la formación difieren notablemente en base a dichas variables.

En resumen, la administración penitenciaria catalana ha invertido esfuerzos en diseñar una formación que permita la creación de un cuerpo de funcionarios de interior que trabaje de manera acorde a los objetivos de la institución y permita un correcto funcionamiento de los centros penitenciarios. Además, una mejor formación también contribuye a la creación de expectativas más acordes a la realidad del trabajo penitenciario, lo cual redundará en menor estrés y mayor satisfacción laboral y previene el síndrome de *burnout* (Durán, 2007). Esta cuestión que también ha sido objeto de estudio en nuestro país y a ella nos referiremos a continuación.

b) Estrés laboral y síndrome de *burnout* en funcionarios de interior

En España encontramos numerosos estudios sobre el estrés laboral y el síndrome de *burnout*¹⁷ en los trabajadores penitenciarios que, desde un punto de vista clínico, tratan de medir la prevalencia, hallar las causas de aparición del síndrome en este colectivo y las posibles consecuencias para la salud y el bienestar de los funcionarios (p.ej. Gil, 1993; De Diego *et al.*, 1997; Hernández, 2004; Cardenal y Alonso, 2005; Topa y Morales, 2005; Hernández *et al.*, 2006; Bringas *et al.*, 2015). El interés de la psicología en los empleados de prisiones proviene de que estos trabajadores

¹⁷ El burnout o síndrome de quemado por el trabajo es una respuesta de carácter interpersonal y emocional que ocurre particularmente entre profesionales que trabajan con personas y se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y el cinismo, la baja realización profesional y un proceso de creciente desilusión en el que los profesionales experimentan una progresiva pérdida del idealismo, la energía y el significado de su trabajo (Gil-Monte, 2005).

manifiestan una prevalencia de estrés y burnout superior a la de otros colectivos (Hernández, 2004) a pesar de que la inseguridad laboral no puede estar entre las causas por tratarse de miembros de un cuerpo de funcionarios públicos fuertemente sindicalizado (Topa y Morales, 2005). A continuación, destacaremos los resultados, a nuestro parecer, más relevantes de dichas investigaciones.¹⁸

Un hallazgo de estos estudios es que los niveles de estrés y *burnout* son mayores en los funcionarios de interior que en los profesionales de tratamiento o los administrativos de los mismos centros penitenciarios (De Diego *et al.*, 1997). Algunos de los elementos que se han relacionado con estos resultados son las características propias de su tarea, que pueden hacerla aburrida y tediosa, y la percepción de que no son escuchados por sus superiores y no tienen influencia sobre la gestión de la prisión (Topa y Morales, 2005) o la fuerte presión emocional a la que se ven sometidos diariamente, al ser el colectivo penitenciario que tiene más contacto directo con los reclusos y sus problemas (Hernández, 2004). En este sentido, algunas de las investigaciones muestran que aquellos funcionarios que trabajan en módulos con una orientación más terapéutica o educativa experimentan niveles inferiores de estrés laboral y *burnout* que los funcionarios destinados a unidades ordinarias (Cardenal y Alonso, 2005; Bringas *et al.*, 2015).

En base a la evidencia empírica proporcionada por estas investigaciones, Durán (2007) argumenta que, para reducir los altos niveles de estrés laboral y de *burnout* entre los funcionarios de interior, las soluciones institucionales serán más efectivas que las individuales. Específicamente, la autora propone una mayor profesionalización del funcionario de interior a través de una definición clara del rol que deben desempeñar en la institución penitenciaria. Esto podría hacerse bien enriqueciendo el trabajo más allá de la custodia, y valorando desde la administración la tarea rehabilitadora por estos trabajadores, bien limitando el rol del funcionario a uno estrictamente de custodia que permita crear una buena autoimagen profesional en el colectivo de manera similar a lo que sucede en el caso de la policía.

A pesar del interés de todas estas cuestiones para comprender la situación de los funcionarios de interior de los centros penitenciarios españoles, desde una perspectiva criminológica echamos en falta investigaciones que, partiendo de la realidad de que hay muchos trabajadores penitenciarios quemados, insatisfechos con su trabajo, alienados o cínicos, estudien las consecuencias que ello tiene también para el desempeño profesional de estos profesionales y, en consecuencia, para el día a día de la institución y el bienestar de los reclusos, algo de lo que también ha pecado la literatura internacional (Lambert *et al.*, 2015).¹⁹

¹⁸ Para una revisión más exhaustiva, ver Durán (2007).

¹⁹ Para algunas reflexiones en esta línea en nuestro país, ver Garrido (1985).

c) El funcionario de interior en otros estudios

El resto del conocimiento del que disponemos sobre los funcionarios de interior de los centros penitenciarios españoles procede de investigaciones sobre temas diversos que aportan información puntual sobre estos profesionales. A continuación, reseñaremos algunos de ellos.

A partir de documentos que observan la labor de los vigilantes de prisiones en épocas pasadas podemos conocer la composición y los criterios de selección de los carceleros [sic] desde el inicio de la Guerra Civil y durante el franquismo (Rodríguez Teijeiro, 2014) y la evolución histórica del uniforme de los vigilantes de prisiones en España, la cual se ha caracterizado principalmente por la progresiva desaparición de los elementos militares, incluidas las armas (Parada, 1981).

En lo referente al trabajo que desempeñan los funcionarios de interior, Caballero (1981) muestra cómo elementos externos, tales como los cambios sociales de los últimos años del franquismo o la penetración de la ideología tratamental en las prisiones, redujeron la moral laboral de estos trabajadores y su capacidad para mantener el orden en el interior, generando cierta inestabilidad en los establecimientos penitenciarios a finales de los años sesenta. En los años noventa, Gil (1996) concluye mediante un estudio experimental que los funcionarios de interior pueden potenciar a través de sus interacciones diarias con los internos el efecto de ciertos programas de tratamiento, demostrando que existe potencial para que estos profesionales puedan ejercer un papel relevante en el cambio de los presos. Más recientemente, Gallego *et al.* (2010) observan que la construcción de macrocárceles ha permitido que la seguridad interior y la custodia de los reclusos se basen en la utilización de barreras arquitectónicas y cámaras de videovigilancia, provocando que las relaciones entre internos y funcionarios sean más distantes y la prisión sea todavía menos humana.

Asimismo, la implementación de los Módulos de Respeto²⁰ en la Administración General del Estado ha recibido la atención de los educadores sociales, quienes al estudiarlos han recogido las

²⁰ Los Módulos de Respeto (SGIP, 2011) y el Modelo de Participación y Convivencia (SMPRAV, en línea) son modelos de organización funcional de los módulos residenciales que se insertan en paradigmas de intervención con una concepción socioeducativa del tratamiento y persiguen la normalización de la vida en prisión. Si bien su diseño y forma de implementación son algo distintas, la filosofía en la que se basan es muy similar: en ambos casos, la implementación de estos modelos busca favorecer la reeducación y la reinserción de los internos fomentando su participación en la organización y el funcionamiento del módulo y creando un espacio de convivencia y respeto que permita el desarrollo de valores prosociales y favorezca el éxito de los programas de intervención cognitivo-conductuales. Para lograr sus objetivos, estos modelos flexibilizan el régimen penitenciario habilitando las estructuras de participación previstas en el art. 24 LOGP y desarrolladas en el Capítulo VI del RP 1996. Por ejemplo, una de las formas de participación son las comisiones, las cuales tienen capacidad para organizar actividades o tomar decisiones sobre ciertos aspectos del funcionamiento del módulo. Asimismo, se promueven el cuidado de los espacios personales y comunes, las relaciones interpersonales basadas en el respeto y la implicación activa del interno en su propio proceso de reinserción. De este modo, se pretende fomentar la autonomía y la responsabilización del interno, así como su autoestima y su confianza en sí mismo (Gallizo, 2012; SMPRAV, en línea).

opiniones y analizado la contribución de todos los profesionales, incluidos los funcionarios de interior. Dos de estas investigaciones resultan de especial interés a efectos de la presente tesis doctoral. La primera analiza la filosofía y el funcionamiento de un Módulo de Respeto de un centro penitenciario de Madrid a partir de los relatos biográficos de internos, profesionales y familiares de los internos. Sobre los funcionarios de interior, el investigador observa que las relaciones interpersonales entre funcionarios y presos son más cercanas y distendidas, situación que contrasta con otros módulos de dicho centro penitenciario o las macrocárceles a las cuales nos hemos referido en el párrafo anterior. Asimismo, los funcionarios señalan que perciben que su volumen de trabajo en estos módulos es mayor (los internos acuden a ellos con sus problemas y tienen obligaciones más allá de lo disciplinario), pero que resulta menos estresante (hay más respeto, más calma y menos conflictividad) y, en definitiva, más satisfactorio (Galán, 2015).

Un segundo estudio compara la opinión de distintos profesionales (funcionarios de interior, equipo técnico y directivos) de los centros penitenciarios de Andalucía sobre los Módulos de Respeto en los que trabajan, constatando diferencias en función del colectivo profesional al cual se pertenece. Los resultados de la investigación muestran que dos tercios de los funcionarios de interior encuestados valoran de manera positiva o muy positiva la creación de estos módulos en su centro penitenciario. Sin embargo, también cuestionan algunos aspectos relativos a su implementación, como la poca capacidad de mando que se les otorga y la reducción de sus competencias frente al mayor poder de los equipos técnicos, la falta de reconocimiento del trabajo que realizan o la insuficiente colaboración entre su colectivo y los profesionales del equipo técnico (Fernández-Millán y Pérez-García, 2018).

Por otra parte, en algunos estudios que recogen la visión de los internos de la vida en prisión podemos conocer la opinión que tienen los presos de los funcionarios de interior. Así, Ríos y Cabrera (1998:28) señalan que en las prisiones españolas la comunicación entre el personal y los internos es escasa (sólo una quinta parte de los más de 1000 internos encuestados afirmó que fuera fluida) porque los funcionarios permanecen en las cabinas mientras que el patio es el territorio de los presos. Sin embargo, las opiniones respecto al trato recibido de sus carceleros eran matizadas, siendo frecuentes las opiniones que afirman que “*hay de todo*” y que “*algunos funcionarios te escuchan*” mientras que las calificaciones que recibía el personal de tratamiento eran sistemáticamente duras y descalificadoras (Ríos y Cabrera, 1998:42), algo también observado más recientemente por Cutiño *et al.* (2019) y que los autores atribuyen a las mayores expectativas generadas por el personal de tratamiento (p.ej. respecto a la concesión de permisos) y que acaban

derivando en mayores dosis de frustración hacia estos profesionales.²¹ En esta línea, otras investigaciones han demostrado la importancia que tiene el trato proporcionado por los funcionarios de interior para una valoración positiva de los presos de su calidad de vida en las prisiones españolas (Rodríguez Menés *et al.*, 2018; Pozo *et al.*, 2018; Barquín *et al.*, 2016; 2019).

Finalmente, desde la perspectiva de la psicología organizacional, los académicos han tenido en cuenta a los funcionarios de interior en el desarrollo de instrumentos de medición del clima social de la organización (Clemente, 1993). Así, han resaltado que la prisión también tiene impacto sobre estos profesionales, puesto que el conflicto de rol que experimentan y la percepción de peligro les generan alienación y estrés, y que, en consecuencia, la mejora del clima organizacional de la institución pasa necesariamente por una redefinición de sus funciones (Garrido, 1985). De manera similar, un estudio reciente sobre la percepción del clima social y emocional en las prisiones catalanas incluye a los funcionarios de interior en su evaluación. Los autores señalan que el modelo de gestión basado en la participación y la convivencia²² mejora el bienestar de estos trabajadores, como mínimo en lo que respecta a su clima emocional como colectivo (Camps y Torres, 2012).

En resumen, a pesar del interés que existe por el estudio de la prisión, la información de la que disponemos sobre los funcionarios de interior y, sobre todo, acerca de su labor en los centros penitenciarios, es escasa. Por una parte, las investigaciones que centran su foco en estos trabajadores hacen referencia al propio funcionario (su formación y su salud mental) sin estudiar su rol en la prisión o su impacto en la vida penitenciaria. Por otra, la poca información que disponemos en relación con estas cuestiones es anecdótica puesto que procede de estudios con otro foco de interés. En consecuencia, es posible afirmar que, en España, a diferencia de lo que sucede en otros países de nuestro entorno, los funcionarios de interior continúan siendo “*los fantasmas invisibles del sistema penal*” (Liebling, 2000:337).

Con el presente trabajo se quiere llenar este vacío en la literatura criminológica de nuestro país. En concreto, se quiere conocer *qué rol desempeñan los funcionarios de interior en los centros penitenciarios españoles*. Por este motivo, y con la finalidad de contextualizar la investigación que hemos llevado a cabo en esta tesis doctoral, en el siguiente apartado sintetizamos la literatura existente respecto a los roles que desempeñan los funcionarios de prisiones en otros países.

²¹ Para las opiniones de las presas sobre el personal de interior en las prisiones de mujeres, ver Giménez-Salinas *et al.* (2006) y García-Vita y Melendro (2013).

²² Ver nota 20.

1.2. Concepciones actuales del rol del funcionario de prisiones en la literatura internacional

“El guardia de prisiones es la pieza clave de la ecuación penal, el individuo sobre el que se sostiene la totalidad del sistema penitenciario” (Hawkins, 1976:105 cit. en Zimmer 1987. Traducción propia).

Respecto al rol de los funcionarios de prisiones, las Reglas Penitenciarias Europeas²³ establecen que los deberes del personal penitenciario exceden de la simple vigilancia y deben tener en cuenta la necesidad de facilitar la reinserción de los penados en la sociedad como fin de la pena mediante un programa positivo de cuidado y asistencia (regla 72.3). En efecto, la lectura de la literatura internacional sobre el trabajo de los funcionarios de prisiones permite constatar que estos desempeñan una gran variedad de tareas que sirven a fines diversos más allá de la vigilancia y la custodia de los presos.

Por ejemplo, en las ofertas de empleo penitenciario en Inglaterra y Gales se indica que el trabajo del funcionario de prisiones consiste en custodiar y asegurar el bienestar de los presos, cuidar de ellos y tratarlos con humanidad, proveerlos de oportunidades para reconducir su comportamiento delictivo y contribuir a la gestión diaria del establecimiento penitenciario (Liebling, 2000:338).

En los Países Bajos, Molleman y van der Broek (2014:35) distinguen tres “estilos de tratamiento” de los profesionales penitenciarios. En primer lugar, el de seguridad, caracterizado como aplicación de las normas, uso de la autoridad y la coerción, gestión de riesgos, control, rutina y previsibilidad. El segundo, el de armonía que (siguiendo a Liebling, 2004) definen como proporcionar respeto y confianza en un contexto de apoyo, creación de relaciones constructivas entre los internos y el personal y facilitación del contacto con sus allegados. Por último, el motivacional, orientado a favorecer el cambio en los internos.

En los países nórdicos, donde la política penitenciaria pone gran énfasis en proporcionar un trato humano a los reclusos y lograr su rehabilitación, los funcionarios de prisiones desempeñan un rol central en la consecución de estos fines. En Noruega, el cometido principal de los funcionarios de prisiones es contribuir día a día en la rehabilitación de los internos. En Suecia, la situación es muy similar si bien la preocupación por asegurar la custodia ha comportado que, recientemente, parte de los funcionarios de prisiones se especialicen en el desempeño de tareas securitarias (Nylander, 2011; Bruhn y Nylander, 2013).

²³ Recomendación Rec (2006)2 del Comité de Ministros de los Estados Miembros sobre las Reglas Penitenciarias Europeas.

Finalmente, en Estados Unidos, Johnson (2016a) señala que a los funcionarios de prisiones se les asigna un rol de custodia que resulta, por su propia naturaleza, estresante y alienante. Sin embargo, también indica que algunos individuos son capaces de expandir su rol actuando como proveedores de “servicios humanos” para los internos y convierten su trabajo en una tarea mucho más satisfactoria (Johnson, 2016b).

En base a estos estudios y según el fin al que sirven las diferentes tareas desempeñadas por los funcionarios de prisiones, distinguimos tres tipos de roles: mantenimiento del orden, para garantizar la custodia de los internos y la seguridad interior de los establecimientos penitenciarios; provisión de ayuda, para facilitar la adaptación al interno y mejorar su bienestar; y tratamiento, para contribuir a la rehabilitación o reeducación del interno. En los apartados subsiguientes analizaremos con más detalle cada uno de estos roles de los funcionarios de prisiones.

1.2.1. Custodia y mantenimiento del orden

Las principales tareas encomendadas a los funcionarios de prisiones son la custodia de los penados y el mantenimiento del orden interior en los centros penitenciarios. En apariencia, en un entorno como el penitenciario, donde los internos están sujetos a la autoridad de los funcionarios, esta debería ser una tarea sencilla. Sin embargo, desde que Sykes (1958) señalara que el poder de los guardias no es tan absoluto como aparenta y cuestionara su capacidad para lograr el orden social en los centros penitenciarios, el “problema del orden en prisión” ha acaparado gran parte del interés de los sociólogos y criminólogos que se han interesado por el estudio de esta institución.

En los inicios de la prisión moderna el mantenimiento del orden por medios coactivos predominaba en un contexto en el que el modelo de prisión autoritario era imperante tanto en la teoría como en la práctica (Barak-Glantz, 1981). El modelo autoritario de prisión era posible porque durante mucho tiempo los centros penitenciarios fueron instituciones que existían al margen de la sociedad, sin ningún tipo de control externo: el destino de los condenados una vez encerrados no preocupaba a la población por lo que el Derecho se quedaba a las puertas de la prisión.²⁴ Esto permitía que las prisiones fueran gobernadas de manera autoritaria y que los funcionarios pudieran usar la fuerza, y este fuera el medio de control predominante, como sucedía en la prisión de Stateville bajo la dirección del alcaide Ragen (Jacobs, 1977) o en una prisión de Texas a principios de los años ochenta (Marquart, 1986).

²⁴ Esto era consecuencia de la denominada “*hands off doctrine*” (Goldfarb y Singer, 1973 cit. en Crouch, 1980b).

Con el tiempo, los movimientos por los derechos civiles incluyeron la situación de los internos en sus reivindicaciones y, a la larga, la prisión pasó a ser objeto de supervisión administrativa y judicial. Ello ha comportado que los funcionarios de prisiones vean limitado el uso de la fuerza únicamente a aquellos casos en los que la ley así lo prevea (Crouch, 1980b). Asimismo, para poder dar respuesta a las demandas de la administración y de los tribunales, la prisión ha tenido que burocratizarse, lo cual ha provocado su transformación en una institución que funciona bajo un modelo burocrático-legal donde los sistemas de incentivos y desincentivos son operativos y resultan relevantes para el mantenimiento del orden (Jacobs, 1977; Barak-Glantz, 1981).²⁵

En las prisiones actuales se exige que se garanticen unas condiciones mínimas para los reclusos y existen procedimientos formales diseñados para reducir la arbitrariedad en la aplicación de las normas (ver p.ej. Reglas de Prisión Europeas). La literatura internacional ha constatado que los presos distinguen entre regímenes penitenciarios justos (basados en un trato respetuoso, humano y procedimentalmente justo) y regímenes penitenciarios arbitrarios y abusivos (Liebling, 2004) y ha demostrado que, en el primer caso, los presos pueden llegar a concebir su encierro como legítimo y conformarse voluntariamente al régimen establecido (Sparks *et al.*, 1996; Tyler, 2010). En este sentido, la labor del funcionario de prisiones resulta determinante para la percepción de legitimidad de los internos puesto que son quienes están día a día tratando con ellos, asegurándose de que se satisfacen sus necesidades básicas y aplicando la normativa penitenciaria (Crewe, 2016). Este es el motivo por el que se afirma que las relaciones entre funcionarios y presos son el núcleo de la vida en prisión (Liebling *et al.*, 2011).

No obstante, si bien la burocratización ha mejorado de manera efectiva la seguridad y la provisión de servicios para los internos y ha garantizado la supervisión y la rendición de cuentas por parte de los funcionarios, es un arma de doble filo pues también ha incrementado su capacidad de controlar a los internos (Feeley y Swearingen, 2004). Por ejemplo, en una prisión de máxima seguridad inglesa Drake (2012) mostró que los funcionarios implementaban las rutinas y procedimientos de seguridad para mantener el control y utilizaban la disciplina y la coerción para corregir a quienes no se conformaran a las normas, lo cual la llevó a concluir que cuando los funcionarios tienen herramientas suficientes de control no necesitan establecer relaciones correctas con los internos para alcanzar un orden social acordado.

²⁵ Este relato se basa en la literatura estadounidense, pero las transformaciones aquí descritas también son observables en otros países europeos (ver, por ejemplo, Thomas, 1972 para el caso inglés).

Es decir, la configuración actual del poder en prisión²⁶ tiene una dimensión bienestarista que puede conducir a prisiones con relaciones más humanas donde se fomente el cambio de los internos y se logre un orden social acordado, pero también puede producir el efecto contrario: dado que se obliga a los presos a la autoregulación, los funcionarios de prisiones no tienen la necesidad de fomentar el orden social a través de sus relaciones con los internos (Crewe, 2011) y pueden limitarse a implementar los procedimientos y mecanismos de control a su disposición para imponer el orden (Drake, 2012).

En consecuencia, en la literatura se distinguen dos formas de alcanzar el orden en prisión en la actualidad: imposición del orden a través del control (*orderliness*) y consecución de un orden social acordado (*social order*) (Sparks *et al.*, 1996; Drake, 2012). Cuál de estas formas de orden se logre depende, fundamentalmente, de qué aproximación al mantenimiento del orden adopten los funcionarios de la prisión (Drake, 2012:154).

Por una parte, los funcionarios con una *orientación regimental (custodial orientation)* aplican un “modelo de cumplimiento” en el que emplean su autoridad formal para responder a las situaciones de conflicto, lo cual favorece la consecución de un orden basado en el control (ver p.ej. Liebling, 2011 o Johnson, 2016a). Por otra, los funcionarios con una *orientación tratamental (treatment o correctional orientation)* utilizan un “modelo negociador” en sus interacciones con los internos donde predominan el diálogo y el empleo de la autoridad personal, lo cual contribuye a la consecución de un orden social acordado (ver p.ej. Liebling, 2011 o Johnson, 2016b).²⁷

La orientación de los funcionarios de prisiones hacia el mantenimiento del orden depende fundamentalmente de su visión, cínica o trágica, de los presos y del tipo de recompensa que busquen con su trabajo (Williams, 1983). En relación con lo primero, los funcionarios pueden tener una visión ‘trágica’ del mundo y concebir al preso como una persona que ha actuado mal pero no es esencialmente diferente a él, o tener una visión ‘cínica’ con la que diferencia entre dos categorías de personas, buenas y malas, y, en consecuencia, concebir al preso como un ‘otro peligroso’ (Liebling, 2011:492). En relación con lo segundo, es necesario señalar que el trabajo de los funcionarios de prisiones, cuando se limita a la vigilancia y la custodia, es inherentemente alienante. Por ello, algunos funcionarios expanden su rol más allá de las tareas de custodia a través del trato con los presos (Johnson, 2016b).

²⁶ Crewe (2009) caracteriza esta configuración actual del poder en prisión de “poder blando” (*soft power*) en oposición al “poder duro” (*hard power*) que representa el mantenimiento del orden por medios coactivos. El poder blando es descrito como una forma de neopaternalismo basada en las relaciones entre funcionarios e internos y en políticas que condicionan los beneficios penitenciarios al seguimiento de programas de reeducación y al buen comportamiento.

²⁷ Autores como Liebling (2000) afirman que el modelo predominante es el segundo, pero otros investigadores como Sim (2012) o Scott (2012) argumentan en sentido contrario.

En base a estas dos características, Scott (2012) distingue cuatro personalidades ocupacionales de los funcionarios de prisiones en los centros penitenciarios ingleses. Por una parte, tanto el profesional (*careerist*) como el humanitario (*humanitarian*) tienen una visión trágica de los presos y procuran desarrollar relaciones correctas con los internos, aunque la motivación del primero radica en ser efectivo en su trabajo y la del segundo en poder ayudarlos a adaptarse y así reducir su sufrimiento. Por otra, el disciplinario (*disciplinarian*) y el hipotecado (*mortgage payer*) se distancian del preso y piensan en términos de “ellos contra nosotros”, pero mientras que el primero busca hacer cumplir el principio de menor elegibilidad aplicando el reglamento de manera estricta, el segundo se siente alienado y trabaja únicamente por el sueldo.

Estudiando el uso del poder de los funcionarios de prisiones, Gilbert (1997) también distingue cuatro orientaciones profesionales en los funcionarios de prisiones estadounidenses que se asemejan a las anteriormente descritas. Los funcionarios profesionales (*professional*) y humanitarios (*reciprocator*) tienen, en ambos casos, orientación tratamental e implementan un modelo negociador que favorece el orden social en prisión, si bien los segundos son más reacios a utilizar la coerción o la fuerza incluso en aquellos casos en los que está justificado su uso. Por su parte, los disciplinarios (*enforcer*) tienen una orientación regimental y aplican un modelo de cumplimiento, mientras que los hipotecados/evasivos (*avoider*) acostumbran a dejar pasar las infracciones para evitar confrontaciones con los internos (ver también Liebling, 2011).²⁸

En síntesis, tanto el modelo de cumplimiento de los funcionarios con orientación regimental como el modelo negociador de los funcionarios con orientación tratamental son maneras efectivas de conseguir una convivencia ordenada en los centros penitenciarios, si bien en el primer caso el orden se basa en el control y en el segundo se puede alcanzar un orden social acordado. No obstante, tanto la calidad de vida de los internos como la legitimidad moral de la prisión difieren notablemente en función de si entre los funcionarios predomina un estilo de trabajo u otro (p.ej. Liebling, 2008b; Franke *et al.*, 2010), razón que llevó a Drake a afirmar que “*el ‘nuevo problema del orden’ en las prisiones ya no es la preocupación por el desorden interior sino resolver qué forma de orden debemos lograr*” (2012:164). Y la forma en que los funcionarios de prisiones se aproximen a su rol de mantenimiento del orden resulta determinante para lograr una u otra forma de orden en los centros penitenciarios.

²⁸ Otra tipología es la desarrollada por Ben-David (1992), que distingue cinco tipologías (‘punitivos’, ‘regimentales’, ‘paternalistas’, ‘terapeutas’ e ‘integradores’) en función de cómo conciben y desarrollan sus relaciones con los internos.

1.2.2. Provisión de ayuda

El segundo lugar, la literatura que ha estudiado el trabajo de los funcionarios de prisiones ha constatado que numerosos funcionarios dedican parte de su jornada laboral a realizar tareas de tipo burocrático y asistencial para satisfacer las necesidades humanas de los internos o a escucharlos y ayudarlos a solucionar sus problemas tanto institucionales como personales (Johnson, 1977; 2016b; Toch, 1978; Johnson y Price, 1981; Lombardo, 1989; Farkas, 1999; Tait, 2008; 2011). Es decir: estos funcionarios desempeñan un rol de provisión de ayuda.²⁹

La provisión de ayuda a los internos puede ser de tres tipos (Lombardo, 1989:61): a) provisión de bienes y servicios; b) apoyo directo e intermediación en la resolución de problemas institucionales; c) apoyo para el alivio de los problemas personales o de adaptación a la prisión.

En primer lugar, durante el tiempo que dura su condena, los presos se ven obligados a desarrollar todas las dimensiones de su vida en prisión por lo que esta se convierte en el lugar donde los presos duermen, comen, trabajan y se relacionan con otras personas. Este carácter doméstico de la prisión (Crawley y Crawley, 2012) requiere que la institución *provea a los internos de los bienes y servicios* precisos para satisfacer necesidades tan básicas como, por ejemplo, la comida, la higiene personal o la medicación. Los funcionarios de prisiones son los empleados encargados de garantizar que estos bienes y servicios son proporcionados cuando corresponde (Toch, 1978; Lombardo, 1989; Johnson, 2016b).

En segundo lugar, garantizar la satisfacción de estas necesidades humanas de los internos a la vez que se procura alcanzar los fines diversos de la institución penitenciaria requiere una buena organización burocrática de las relaciones humanas, especialmente cuando los centros penitenciarios albergan a un gran número de internos (Goffman, 1961). Esta burocratización de la vida penitenciaria dificulta la interacción directa de los presos con las personas que procesan y atienden sus solicitudes, limitando su capacidad de resolver sus problemas institucionales por sí mismos. Por ello, muchos internos recurren a los funcionarios de prisiones, con quienes sí tienen contacto directo. En estos casos, los funcionarios de prisiones pueden *interceder directamente en*

²⁹ En el contexto estadounidense, este tipo de labores de ayuda al interno se engloban bajo el concepto de ‘servicio humano’ (*human service*) (p.ej. Johnson, 2016b). Los profesionales del servicio humano proveen apoyo práctico y emocional a las personas con las que trabajan con la finalidad de ayudarles a resolver sus problemas y lograr una mejora en su calidad de vida (Woodside y McClam, 2006). En las prisiones inglesas se emplea la noción de ‘cuidado’ (*care*) (p.ej. Tait, 2011). A partir de los relatos de los reclusos sobre las ocasiones en las que se han sentido apoyados por los funcionarios de prisiones, se señala que el desempeño del rol de cuidado se caracteriza por relaciones amigables y respetuosas en las que el interno es escuchado y el funcionario muestra comprensión y responde a sus necesidades (Tait, 2008). En esta tesis se ha optado por referirnos a estas tareas como ‘provisión de ayuda’.

la resolución del problema o actuar como intermediarios entre el preso y la institución contactando con quien pueda solucionarlo (Lombardo, 1989; Johnson, 2016b).

En tercer lugar, el encierro en prisión, con la privación de contacto con el exterior y la limitación de la autonomía personal que ello supone, representa una carga psicológica muy pesada para los presos. En este contexto, son bastantes los funcionarios de prisiones que dedican parte de su tiempo a *escuchar a los internos*, ayudándoles a reducir su estrés y favoreciendo su adaptación al entorno penitenciario (Johnson, 1977; 2016b; Toch, 1978; Lombardo, 1989). Además, en prisión predominan colectivos en situación de exclusión social y la prevalencia de trastornos mentales, drogadicción y suicidio es elevada, con lo cual la necesidad de estas formas de apoyo se acentúa. (Wacquant, 2009; González, 2012; Shannon y Page, 2014). En este sentido, es ilustrativo el hecho de que numerosos funcionarios se sientan más identificados con el rol del enfermero de psiquiatría que con el del policía (Crawley, 2004:177).

Este rol de provisión de ayuda es importante por dos razones. Por una parte, permite a los funcionarios de prisiones expandir su rol más allá de lo securitario (Crawley, 2004; Johnson, 2016b) y mejora su satisfacción laboral (p.ej. Lindquist y Whitehead, 1986; Whitehead *et al.*, 1987; Hepburn y Knepper, 1993). Por otra, orientando su trabajo a proporcionar apoyo de diversos tipos a los internos, los funcionarios de prisiones contribuyen a una mejor adaptación de los presos a la vida penitenciaria y, por ende, a incrementar su bienestar (p.ej. Biggam y Power, 1997; Tait, 2008; Molleman y Leeuw, 2012).

No obstante, muchas de las acciones de ayuda descritas no forman parte de las obligaciones de los funcionarios de prisiones. En consecuencia es lógico que aunque algunos funcionarios expandan su rol mediante la provisión de ayuda a los internos, otros se limiten a cumplir con el mínimo asistencial que les es requerido y orienten su rol únicamente a la custodia y el mantenimiento del orden.

A partir de un estudio llevado a cabo en las prisiones inglesas, Tait (2011) observa que el rol de provisión de ayuda³⁰ a los internos puede ser interpretado y desempeñado de maneras distintas según la personalidad, la experiencia y el entorno de trabajo de los funcionarios de prisiones. En función de cómo orientan dicho rol, la autora distingue cinco tipos de profesionales (Tait, 2011): el auténtico cuidador (*true carer*) es el más comprometido y no duda en ayudar a los reclusos; el cuidador limitado (*limited carer*) es inseguro pero tiene voluntad de ayudar; el funcionario de la vieja escuela (*old school*) ayuda al interno con la confianza que le da la experiencia y concibe la ayuda al recluso como un medio para el mantenimiento del orden; el angustiado (*conflicted*) solo

³⁰ Rol de cuidado para Tait (2011). Ver nota 29.

ayuda a quienes “lo merecen” y tiende al uso de la disciplina; y, por último, el dañado (*damaged*) es un funcionario que en su momento estuvo comprometido con los internos pero que con el paso de los años se ha quemado y por ello adopta una actitud pasiva o agresiva respecto a los internos. Los auténticos cuidadores son quienes más orientan su rol a la provisión de ayuda mientras que los angustiados y dañados son los menos implicados.

La literatura que ha estudiado el rol de provisión de ayuda en los centros penitenciarios señala que esta orientación de los funcionarios de prisiones es más frecuente de lo que puede parecer cuando se leen investigaciones centradas en la custodia y el mantenimiento del orden (Johnson y Price, 1981; ver también: Johnson, 1977; Lombardo, 1989; Tait, 2011). No obstante, tales afirmaciones son cuestionadas por algunos autores, quienes afirman que el énfasis en la idea de cuidado es irreal puesto que los funcionarios orientan su labor fundamentalmente a la custodia y, por ende, si proporcionan ayuda a los internos es únicamente porque ello les permite reforzar el rol de mantenimiento del orden (Scott, 2006; 2008).

1.2.3. Contribución al tratamiento

En tercer y último lugar, la literatura internacional muestra que en numerosos países se dispone que el funcionario de prisiones también debe participar en el tratamiento de los reclusos.

La consolidación del ideal rehabilitador en la filosofía penitenciaria supuso un cambio en la conceptualización del rol del funcionario de prisiones en algunos países, donde se les comenzó a exigir que contribuyeran al tratamiento de los penados (Josi y Sechrest, 1998; Coyle, 2005). Por ejemplo, en algunas prisiones de los Estados Unidos se formó a los funcionarios de prisiones para que actuaran como terapeutas y aconsejaran a los internos (Craddick, 1964 y Cavallin, 1967 cit. en Crouch, 1980b) o en Inglaterra se les encomendó que interaccionaran con los internos y les proporcionaran un trato más humano como si fueran “trabajadores sociales con uniforme” (Coyle, 2005).³¹ Esta evolución en la concepción del rol de los funcionarios de prisiones puede constatar en el cambio del nombre con el que se les designaba, el cual pasó de tener una connotación estrictamente securitaria a una más amplia e inspirada por ideas correccionales: de *guard* a *correctional officer* en EEUU (Josi y Sechrest, 1998:5), de *warder* a *prison officer* en Inglaterra y Gales (Coyle, 2005:90) o de *guard constable* a *prison carer* en Suecia (Nylander, 2011:46).

³¹ Algunos autores señalan que en algunos casos este nuevo rol tratamental se atribuyó exclusivamente al personal técnico especializado que fue incorporado a las prisiones para encargarse de la intervención rehabilitadora sobre los internos y ello tuvo consecuencias negativas para la moral laboral los funcionarios de prisiones (para el caso estadounidense ver Jacobs (1977:97); para el caso inglés, ver Thomas (1972)).

En la actualidad, algunos países han tratado de profesionalizar el rol de los funcionarios de prisiones ofreciéndoles la formación necesaria para que contribuyan al tratamiento de los penados a través del trato e interacción diaria con ellos.

En Suecia la exigencia de la contribución al tratamiento se formalizó mediante la creación de la figura del ‘funcionario-tutor’ (*personal officer*) a principios de los años noventa.³² Los funcionarios-tutores, que en la actualidad representan la mitad de la plantilla de funcionarios de prisiones en Suecia, tutorizan a entre 3 y 8 internos en función de las características y las demandas de cada perfil. En el marco de dicha tutorización deben orientar y aconsejar a los internos de forma regular en el transcurso del cumplimiento de su condena y ayudar a los internos a preparar su vida en libertad (Bruhn y Nylander, 2013).

La figura del funcionario-tutor ha sido importada a otros países como Inglaterra y Gales (Liebling *et al.*, 2011:77-78) donde se les considera un elemento clave para la rehabilitación de los presos (House of Commons, 2009:51).³³ Las funciones de los funcionarios-tutores son, por una parte, motivar a los internos que le han sido asignados a participar en las actividades de la prisión y completar su programa individualizado de tratamiento (*sentence plan objectives*) y, por otra, trabajar en estrecha colaboración con los delegados de ejecución de medidas penales (*probation officers*), voluntarios o personal externo que trate con su tutorizado. Asimismo, también se les forma en el uso de herramientas de detección de necesidades y riesgos y forman parte de los equipos multidisciplinares que toman decisiones sobre los internos. (House of Commons, 2009).³⁴

En los Países Bajos todo el personal penitenciario es formado para relacionarse con los internos mediante las técnicas propias de la entrevista motivacional, la cual tiene como objetivo preparar a las personas para el cambio (Miller y Rollnick, 2002 cit. en Molleman y van der Broek, 2014). La aplicación de la entrevista motivacional en prisiones implica que el personal penitenciario debe animar a los internos a participar en las actividades del centro penitenciario, ayudarles a hacer

³² Las razones que condujeron a esta reforma fueron dos. Por una parte, se quería humanizar la prisión y destinar más recursos a la rehabilitación, pero resultaba difícil encontrar trabajadores sociales que quisieran trabajar en prisión. Por otra, se consideraba que la profesionalización del rol del funcionario de prisiones contribuiría a reducir los elevados niveles de estrés y burnout que se habían detectado en estos trabajadores. En este contexto, la profesionalización del funcionario de prisiones orientando su rol a la rehabilitación de los penados era una política que tenía potencial para solucionar ambos problemas (Nylander, 2011:54-55).

³³ El servicio de prisiones inglés los denomina “*offender supervisors*”, si bien el término más empleado en la práctica es el de “*personal officer*” (House of Commons, 2009:50).

³⁴ La experiencia inglesa enseña que, además de formar al personal, es necesario que la dotación de recursos humanos sea suficiente (en algunas prisiones inglesas, los ‘funcionarios-tutores’ se encargaban de hasta 20 internos, lo cual hacía imposible la tutorización) para que los funcionarios de prisiones no se limiten a “cumplir” y la tarea no se convierta en un proceso burocrático más (House of Commons, 2009:49-51).

planes para cuando salgan en libertad e intentar ser un modelo a seguir para ellos (Molleman y van der Broek, 2014).³⁵

Por último, en Noruega también se concibe el tratamiento como resultado de un trabajo motivacional que favorezca el desistimiento. En consecuencia, los programas de tratamiento llevados a cabo por profesionales externos son prácticamente inexistentes y es el funcionario de prisiones quien tiene el cometido de favorecer el cambio en el interno en el marco de su interacción diaria con ellos en las distintas actividades penitenciarias que desempeña. Para capacitar al funcionario para esta tarea, el sistema penitenciario proporciona una formación teórica y práctica de dos años de duración a los aspirantes cuya compleción equivale a la obtención una titulación universitaria (Bruhn y Nylander, 2013).

³⁵ Los resultados de la investigación llevada a cabo por Molleman y van Broek (2014) demuestran que cuando los funcionarios de prisiones se implican activamente en el tratamiento motivacional la satisfacción de los internos con su calidad de vida en prisión incrementa. Asimismo, constatan que un buen entorno laboral resulta imprescindible para que estos funcionarios orienten su rol al tratamiento.

CAPÍTULO 2. EL FUNCIONARIO DE INTERIOR Y SU ROL EN LOS CENTROS PENITENCIARIOS ESPAÑOLES

El objetivo de este capítulo es situar al funcionario de interior en el sistema penitenciario español y determinar qué roles le atribuye nuestra legislación penitenciaria.

En primer lugar, analizamos la evolución del rol del personal penitenciario encargado de la vigilancia de las prisiones desde los orígenes de la prisión moderna hasta el presente. Ello nos permitirá una mejor comprensión de la configuración actual de nuestro sistema penitenciario y, en concreto, del rol que desempeñan los funcionarios de interior en él.

En segundo lugar, se examina cómo se articulan las actividades de régimen y tratamiento en nuestra legislación y cómo se organiza la administración penitenciaria con el fin de determinar el lugar que ocupan los funcionarios de interior en esta estructura. En este sentido, se muestra que las obligaciones de los funcionarios de interior se enmarcan en las actividades de régimen y que en nuestro país existen dos administraciones para la ejecución de la legislación penitenciaria y la gestión de la actividad penitenciaria. Asimismo, se presentan las características arquitectónicas y funcionales de las tipologías de establecimientos penitenciarios que predominan actualmente en cada una de las administraciones por las implicaciones que ello tiene para el trabajo de los funcionarios de interior.

En tercer y último lugar, se presentan las funciones que nuestra legislación atribuye a los funcionarios de interior y los distintos roles que, en consecuencia, pueden desempeñar en el sistema penitenciario español.

El capítulo concluye introduciendo la investigación empírica que se ha llevado a cabo en dos centros penitenciarios españoles para conocer cómo conciben y desempeñan su trabajo los funcionarios de interior en nuestro país y que servirá de base para los dos próximos capítulos.

2.1. Contextualización histórica: El funcionario de prisiones en España desde 1804 hasta la Ley Orgánica General Penitenciaria de 1979

La pena de encierro en España tiene su origen en el aprovechamiento militar de los penados como fuerza laboral. Desde sus inicios en el siglo XVI y hasta mediados del siglo XIX, el encierro penal

se enfocó a la consecución de una utilidad y la gestión de los establecimientos penales estuvo, salvo contadas excepciones, bajo jurisdicción militar (Roldán, 1988).³⁶

A finales del siglo XVIII surge, con el pensamiento ilustrado y los principios humanistas, una corriente ideológica que proclama que la nueva tarea de las penas debe ser la corrección moral del condenado. El poder civil llevaba ya tiempo reclamando el control de los establecimientos penales por los réditos económicos que el empleo de los penados podía procurar a las deprimidas arcas reales, y el auge del correccionalismo refuerza esta exigencia bajo el pretexto de que bajo mando militar no se produce la corrección del penado.³⁷ En este contexto, oponerse a la desmilitarización del encierro comienza a ser interpretado como una afrenta a las ideas correccionales a pesar de que algunos militares defendieron que el correccionalismo podía convertirse también en un asunto militar.³⁸ Surge así una pugna entre el militarismo y el correccionalismo/civilismo que se prolongaría a lo largo de todo el siglo XIX y que no finalizaría hasta el asentamiento del tratamiento correccional como nuevo fin de la pena en los albores del siglo XX (Roldán, 1988).

Esta disputa entre militaristas y correccionalistas/civilistas se manifestó en numerosos ámbitos, como por ejemplo la arquitectura penitenciaria, pero lo hizo muy especialmente en el ámbito del personal (Roldán, 1988). Los correccionalistas veían en el funcionario, por su cercanía al preso, al agente con mayor capacidad para propiciar la reforma moral del interno y lograr su corrección, razón por la cual buscaron la profesionalización de los funcionarios y la reorganización del cuerpo de prisiones como cuerpo civil. Estos planes se encontraron con la lógica oposición de los militaristas, quienes se resistían a perder una autoridad legal tan querida por tradición (García Valdés, 2006). Así, el debate sobre la conceptualización funcional de los empleados de prisiones desembocó en una “*febril actividad legislativa*” donde, especialmente en el último cuarto de siglo, “*los decretos se sucedían a un ritmo trepidante, ya reformando radicalmente el estado anterior, ya, tras unos pocos años, restaurando la situación preexistente*” (Roldán, 1988:98). En consecuencia, no hubo un cuerpo consolidado de funcionarios de prisiones hasta bien entrado el siglo XX.

³⁶ La atribución formal de la ejecución de la pena de presidios a la jurisdicción militar se produjo en una pragmática promulgada en 1771 por Carlos III (Ramos, 2014).

³⁷ Por ejemplo, Lardizábal (Antón Oneca, 1967 cit. en Roldán, 1988) señalaba en 1782 para defender la gestión civil de los presidios: “*La experiencia acredita todos los días, que todos o los más que van a presidios y arsenales, vuelven peores, algunos enteramente incorregibles*”.

³⁸ Por ejemplo, coroneles como Montesinos en Valencia, Abadía en Cádiz o Puig en Barcelona instauraron exitosos sistemas correccionales en los presidios que comandaban (Roldán, 1988).

En este apartado analizamos la normativa penitenciaria relativa al personal de prisiones desde la promulgación de la Real Ordenanza para el gobierno de los presidios de los arsenales de la Marina en 1804 hasta nuestra Ley Orgánica General Penitenciaria para dar cuenta de cómo, reforma tras contrarreforma, se ha ido configurando el rol de los funcionarios de prisiones en España a lo largo de los siglos XIX y XX.

La evolución del rol de los funcionarios de prisiones puede ser observada en la denominación que se les daba en distintos momentos.³⁹ En el caso español, diferenciamos, a grandes rasgos, tres etapas. En los orígenes de nuestro sistema penitenciario, los presidios estaban sujetos a disciplina militar y, coherentemente, su personal era de procedencia castrens. En esta época, principios del siglo XIX, los encargados de guardar a los penados recibían la denominación de *cabos* o *capataces*.

La segunda etapa la caracterizan los numerosos intentos de constitución y consolidación de un cuerpo de empleados de establecimientos penales que fuera civil, unificado y profesionalizado, los cuales se sucedieron desde finales del siglo XIX y hasta principios del XX. La renovación de la denominación de los empleados fue uno de los primeros cambios realizados en el marco de la desmilitarización de los cuerpos penitenciarios y los funcionarios rasos pasaron a ser llamados *vigilantes* o *guardianes*, designación que enfatizaba tanto su naturaleza civil como la misión securitaria que cumplían, aunque los reformistas de la época que buscaban una mayor implicación de estos empleados en la corrección de los penados preferían el término *maestros*.

La última etapa la inicia la consolidación de la ideología tratamental en la segunda mitad del siglo XX. La incorporación del personal de tratamiento a la institución penitenciaria comportó la reestructuración de los cuerpos penitenciarios y los trabajadores encargados de vigilar a los presos pasaron a formar parte del cuerpo *auxiliar* de prisiones, renombrado como de *ayudantes* de instituciones penitenciarias pocos años después, nomenclatura algo ambigua en ambos casos, pues dificulta adivinar qué funciones desempeñan estos empleados en las instituciones penitenciarias.⁴⁰ Quizás por ello en la actualidad los integrantes de estos cuerpos reciben comúnmente la denominación de *funcionarios de interior* o *de vigilancia*.

A continuación, desarrollaremos estas tres fases con mayor detalle.

³⁹ La ideología rehabilitadora también ha influido en la denominación que reciben los funcionarios de prisiones en otros países, tal y como se ha mostrado en el apartado 1.2.3.

⁴⁰ La Generalitat de Catalunya, tras asumir las competencias en materia penitenciaria rebautizó el cuerpo como *Cos Tècnic d'Especialistes de Serveis Penitenciaris* (Cuerpo Técnico de Especialistas de Servicios Penitenciarios) (ver apartado 2.2.1.b). Esta denominación mantiene la ambigüedad respecto a las funciones del puesto pero sugiere una voluntad de profesionalización de sus empleados.

2.1.1. El origen militar del personal que guardaba los presidios

La primera disposición normativa que detalla de forma precisa el personal a cuyo cargo han de ponerse los establecimientos penales es la Real Ordenanza para el gobierno de los presidios de los arsenales de la Marina, de 20 de marzo de 1804. Si bien esta norma aún enmarca los presidios bajo mando militar, autores del renombre de Cadalso y Salillas destacan la trascendencia del texto para nuestra historia penitenciaria por su contenido correccional (García Valdés, 2006). Y es que en su exposición de motivos se explicita:

[B]ajo el conocimiento de que el hombre muchas veces inclinado al mal, olvidado de las obligaciones á que le constituye la sociedad y que le impone la ley, comete delitos de tal naturaleza que exige el bien público, que á mas de castigarle, se le retrayga del comun comercio, para que no perturbe la general tranquilidad; y que debiendo al mismo tiempo sacarse de tales individuos la posible utilidad, precaviendo también la ociosidad, madre é inseparable compañera de todos los vicios; se establezca en los Presidios de mis Reales Arsenales el siguiente sistema, en que conciliando no dexar impune el delito, alejando así la depravacion, se saquen ventajas de las faenas á que se empleen los Presidarios; y *cumplidas sus condenas, resulten unos benéficos artesanos, habiendo cambiado la naturaleza de sus costumbres y malas inclinaciones, propendiendo ya á ser útiles ciudadanos*: proporción que les facilitará aprender oficio, y tener un fondo de caudal suficiente para establecerse; he venido en aprobar esta Ordenanza, en que cortando los abusos introducidos hasta ahora, prescribe bien premeditadas reglas para el fin propuesto. (énfasis añadido)

A pesar de que el texto alude aún de forma clara a la utilidad de la pena, se observa también la penetración de la ideología correccional: mediante la enseñanza de un oficio y el hábito del trabajo y la evitación de un estado de ociosidad improductiva se persigue, además de un beneficio económico para el presidio, la corrección del penado, entendida esta como reforma moral que permite desterrar las costumbres y malas inclinaciones del recluso.

Para alcanzar tales objetivos, la norma prevé la designación de un Corrector y dos Subcorrectores, el de Detall y el de Policía, así como un cabo por cada una de las cuadrillas que compongan en el presidio (tít. 2, art. 1). Cada uno de los cabos tiene asignada una cuadrilla, con la que debe estar “*constantemente*” para asegurar el buen orden, el aseo de los reclusos y la seguridad (tít. 2, arts. 13 a 16). El cabo, como figura de autoridad más cercana al recluso, también tiene un papel importante en su corrección: la norma pone especial énfasis en que los cabos deben garantizar que los reclusos “*apliquen constantemente toda la posible actividad en los trabajos*” (tít. 2, art. 14) y que no jueguen ni tengan barajas u otros útiles para juegos “*pues ninguno ha de consentírseles*” (tít. 2, art. 16), esto es, son quienes deben favorecer la creación del hábito de trabajo y la evitación de la ociosidad improductiva que han de conducir a la corrección de los penados. Asimismo, se les otorga la potestad para corregir las infracciones que observaran,

debiendo dar parte de aquellas que merecieran serio castigo (tít. 2, art. 14). Finalmente, los cabos deben dar parte diario al Subcorrector de Detall de todo lo acaecido durante el día (tít. 2, art. 17).

La Ordenanza general de los Presidios del Reino, de 14 de abril de 1834, sustituye a la Real Ordenanza para el gobierno de los presidios de los arsenales de la Marina y se convierte en la primera reglamentación no militar de envergadura sancionada en nuestro país referente al cumplimiento de las penas privativas de libertad. Por este motivo, esta norma marca, para algunos autores, el punto de inicio del sistema penitenciario moderno en España (Núñez, 2015).⁴¹

Esta ordenanza fue resultado del primer combate normativo entre civilistas y militaristas en materia de personal de establecimientos penales, el cual podríamos decir que se saldó en empate: por una parte, todos los presidios peninsulares pasaron a ser de dominio civil y a estar adscritos a la Dirección General de Presidios; por otra, el cuerpo militar fue capaz de retener la facultad de organizar el régimen interior de los presidios (Roldán, 1988). Así se establecía en el artículo 19º, el cual determinaba que, a pesar de la naturaleza civil de los presidios, su régimen interior estaría sujeto a disciplina militar.⁴²

⁴¹ Para comprender la influencia de la Ordenanza General de los presidios del Reino de 1834 en la historia del personal penitenciario en España, es necesario señalar que, a pesar de las numerosas reformas que se irían sucediendo a lo largo del siglo XIX, y de la progresiva civilización del ámbito penitenciario, el régimen militar instaurado en esta ordenanza perduraría hasta principios del siglo XX. Esto significa que la estructura que afectaba a la actividad del personal en el interior de los establecimientos penitenciarios fue esencialmente militar a lo largo de todo el siglo XIX y, por ello, toda la actividad de los funcionarios debe ser observada tomando en cuenta este antecedente (García Valdés, 2006).

Esto no fue así sólo porque lo estableciera la ordenanza, sino que tiempo después fue reforzado por el criterio de la Dirección General del ramo, la cual señalaba en 1877 que una estructura semi-militar era de elevada utilidad para el funcionamiento de los establecimientos penales (García Valdés, 2006). Esto es consistente con la tesis de Thomas (1972), quien asegura que la perpetuación de estructuras militares y paramilitares para la organización del personal de la prisión no es consecuencia de la inercia estructural de la institución sino que responde a la función primaria de esta. El autor argumenta que, a pesar de que a menudo se enumeren varios fines para la prisión, el principal sigue siendo garantizar la seguridad y la custodia de los penados, para lo cual un sistema jerarquizado representa la forma más efectiva de organización. Por lo tanto, es lógico que la estructura militar implementada por la Ordenanza General de los presidios del Reino de 1834 perviviera hasta entrado el siglo XX.

⁴² La Ordenanza General de los Presidios del Reino nada decía sobre la organización de las Casas de corrección de mujeres, cuya gestión no se adscribió a la Dirección General de Presidios hasta 1846, mediante Real Decreto de 1 de abril. Un año después se desarrolla su funcionamiento mediante el Reglamento para las Casas de Corrección de Mujeres del Reino de 9 de junio de 1847, con el cual se intentan unificar los criterios de funcionamiento de los presidios de hombres y de mujeres. Sin embargo, la organización del personal fue uno de los aspectos en los que la norma difería entre unos y otros: La dirección de las Casas de Corrección quedaba también en manos del Comandante de la provincia pero como autoridades internas se designaban un Rector y una o dos Inspectoras, dependiendo del número de corrigendas que habitaran en la casa. El Rector procedería del sacerdocio y se encargaría tanto de la educación moral de las corrigendas como de la seguridad y el orden del lugar; las Inspectoras deberían garantizar el buen funcionamiento de la casa e instruir a las corrigendas en las labores propias de su sexo. Para estas tareas, las Inspectoras contarían con la ayuda y asistencia de aquellas corrigendas que hubiesen sido designadas como Celadoras o Ayudantas (Ramos, 2011:510-511).

A tenor de la normativa, el régimen disciplinario de estos primeros presidios era muy duro: “*La sumisión de los presos á la disciplina correccional es un deber tan riguroso, que (...) cuando la enseñanza, las exhortaciones, el ejemplo y otros medios de dulzura no bastasen para corregir a los penados, los Comandantes pueden emplear la severidad*”. Entre las sanciones que los comandantes podían imponer a los reclusos, destacan el encierro en calabozos, ayuno de pan y agua, suspensión de la gratificación de su trabajo o, en última instancia, la remisión a los presidios de carretera o a los arsenales (Ramos, 2014).

Coherentemente con la naturaleza militar del régimen interior del presidio, el personal que debía regirlos procedía del Ejército o la Armada (artículo 20º). Al frente de cada presidio había un Comandante (art. 77º), quien era asistido por un ayudante (art. 78º) y un furriel (art. 79º). Para la organización del régimen interior, la población era dividida en brigadas de 100 hombres y al cargo de cada una de ellas había un capataz (art. 80º), figura que equivaldría en posición y funciones a los funcionarios de interior.

Los capataces tenían la obligación de mantener el orden en la brigada que les era asignada. Cada mañana se encargaban de abrir los dormitorios y hacían formar a los internos en el patio para la realización del recuento (art. 109º 2ª). Durante el transcurso del resto de la jornada debían desempeñar las tareas de seguridad y vigilancia correspondientes a su servicio (art. 109º 5ª). Para la realización de todas estas funciones, el capataz disponía de la ayuda de los cabos de vara, penados escogidos por el Comandante del presidio por su “mejor disposición y conducta”, a los cuales les era asignada una de las cuatro escuadras de 25 hombres en las que se dividía cada una de las brigadas (art. 81º).⁴³

Además de las tareas de seguridad, la ordenanza requería a los capataces el conocimiento de los presos a su cargo (art. 109º 15ª): “[*Los Capataces p*]rocurarán conocer la índole y circunstancias de los individuos de su cargo, así para aprovechar su respectiva disposición en beneficio del Establecimiento, como para corregir sus vicios y evacuar con conocimiento los informes que les

⁴³ Los cabos de vara, bajo la supervisión del capataz de brigada, eran los encargados de mantener el orden en la escuadra de 25 hombres que les era asignada. El nombre dado a los cabos procedía del hecho de que cada uno de ellos portaba una vara con la que podían disciplinar a los otros reclusos en caso de insubordinación o contestación insolente. Que existieran internos con facultades disciplinarias sobre otros internos fue una cuestión duramente criticada por los correccionistas, quienes consideraban a los cabos de vara como una figura contraria al espíritu de la reforma. Por ejemplo, Concepción Arenal (1895:300) abogaba por su supresión en los siguientes términos: “*Los cabos de vara bastan por sí solos para hacer imposible todo orden moral constituyendo un desorden tan inevitable, una injusticia tan evidente y repugnante, que no comprendemos como se tolera y autoriza*”.

Algunos autores señalan la existencia de esta figura como muestra de que el penitenciarismo español del siglo XIX no fue tan reformista como algunos afirman (Núñez, 2015). Por el contrario, Carlos García Valdés lo explica como una perversión del espíritu del cabo de la Ordenanza de 1804 por razones de economía y se apoya en el hecho de que la doctrina nunca defendió esta figura (García Valdés, 2006).

pidieren sus Superiores”. Como se puede advertir, la finalidad de que los capataces observaran al penado era doble. Por una parte, permitía a los capataces contribuir al orden en el establecimiento y corregir los vicios de los penados mediante los referidos ‘medios de dulzura’. Por otra, la información servía a los comandantes para decidir sobre la aplicación de las medidas disciplinarias por mal comportamiento o el empleo del ‘sistema de contabilidad moral’ para recompensar a los penados.⁴⁴ Esta idea, conforme a que el personal encargado de guardar a los presos se encuentra en una posición privilegiada para observarlos y llegar a conocerlos y que ello resulta útil para desempeñar mejor su trabajo e informar la toma de decisiones de sus superiores, será una constante en nuestra legislación penitenciaria, encontrándose presente también en la normativa penitenciaria vigente (ver apartado 2.3.3).

En esta sección hemos visto que, a pesar de la naturaleza militar del régimen interior de los presidios, tanto la Real Ordenanza para el gobierno de los presidios de los arsenales de la Marina como la posterior Ordenanza general de los Presidios del Reino comienzan a asumir principios correccionales y hacen al personal, incluidos cabos y capataces, partícipes de dicha tarea.⁴⁵ De este modo, la penetración de la ideología correccional en la normativa penitenciaria inicia el cambio en el rol que desempeñarían los operadores penitenciarios a lo largo del siglo XIX por el que el personal penitenciario deja de limitarse a la vigilancia y la custodia, como era característico en el contexto de una penalidad utilitaria, para comenzar a incorporar elementos de intervención activa sobre la conciencia de los reclusos (García Valdés, 2006).

2.1.2. La búsqueda de la profesionalización del personal penitenciario (I): Creación del Cuerpo Especial de Empleados Civiles de Establecimientos Penales

Hasta mediados del siglo XIX la normativa española diferenciaba entre cárceles y presidios, siendo las primeras destinadas a la privación de libertad cautelar y los segundos para las penas privativas de libertad. La Ley de Prisiones de 1849 reguló por primera vez de manera unificada la privación de libertad en ambos tipos de establecimientos peninsulares. Sin embargo, esta regulación no fue extensiva a la organización del personal, la cual continuó siendo distinta en función de la normativa particular de cada establecimiento (Ramos, 2014).

⁴⁴ El sistema de contabilidad moral, desarrollado en el Real Decreto de 20 de diciembre de 1843, permitía a los comandantes proporcionar premios a los reclusos por un buen comportamiento o esforzado trabajo, tales como el alivio de los hierros que debían portar, comida de mejor calidad o comunicación dominical con los familiares. Dichos premios eran concedidos por los comandantes en base a los informes que los capataces les hubieran proporcionado sobre los penados (Ramos, 2014).

⁴⁵ Cabe señalar que una de las pocas cosas en las que tanto Salillas como Cadalso coincidieron fue en que la Ordenanza General de 1834 representó, en términos correccionales, un paso atrás respecto a la Real Ordenanza de 1804 por omitir un “*gran número de preceptos que constituían un indiscutible adelanto*” (Cadalso, 1922:436, cit. en García Valdés, 2006).

En este contexto, la doctrina de la época comenzó a abogar por una regulación exhaustiva del cuerpo de prisiones que condujera a su profesionalización, al considerar al personal penitenciario como el eje central de la misión reformadora (García Valdés, 2006:38-44). Son numerosos los ejemplos de célebres penitenciaristas que enfatizaron la necesidad de formar a quienes trabajaban en los presidios y de unificar y profesionalizar los cuerpos penitenciarios como requisito indispensable para impulsar la corrección moral de los penados:

“En nuestra ley penal y en los reglamentos se encuentra la palabra corrección y aun la de enmienda; pero en nuestras prisiones no hay nada propio para corregir y enmendar. A poco que se observe, se ve claramente que en nuestras prisiones no se emplean más medios que los materiales, para conseguir el único objeto (...) de que los presos no se escapen. (...) Desconociendo absolutamente los medios de modificar y corregir a los criminales, se ha buscado la fuerza bruta para contenerlos, remedando cuanto se ha podido el régimen militar. El presidio se llama *cuartel*; los presidiarios, *fuerza*; hay *cabos*, y *escuadras*, (...) es muy común elegir militares para empleados: todo precisamente al revés de lo que debía suceder. Un establecimiento penal debe ser una casa de educación, de educación lenta y difícil. (...) O hay que renunciar a la idea de corrección, y suprimir la palabra que hipócritamente pronuncia la ley, o es necesario dar a los penados medios de corregirse (...) De estos medios, el primero, el más indispensable, es un personal adecuado, *un cuerpo facultativo* (que no se sonría el lector), *un cuerpo facultativo penitenciario*” (Concepción Arenal, 1895: Capítulo XVI Del Personal. Énfasis en el original).

“La reforma descansa, no en los edificios, sino en el personal” (Fernando Lastres, 1887:177 cit. en García Valdés, 2006).

“Uno de los puntos más esenciales de la reforma es la reorganización del Cuerpo de penales: es absolutamente imposible entrar siquiera en el estudio de sistema penitenciario alguno ni en leyes de reforma, ni en predilección por este o por el otro método sin atender antes a la organización de un personal técnico y de otro administrativo apto, escogido y preparado” (Cabrerizo, 1911:200, cit. en García Valdés, 2006).

Por ello, especialmente a partir del último cuarto del siglo XIX, se quiso dar el paso definitivo para la desmilitarización y profesionalización del cuerpo de prisiones, así como para la uniformización de sus puestos (que en la práctica seguían siendo distintos en las cárceles y presidios), forma y requisitos de acceso (por oposición o por libre designación) y organización (número y denominación de las secciones en que se divide el cuerpo).

Un primer avance hacia la desmilitarización de los presidios se había producido en 1844 con una Real Orden que determinó que todo el personal, a excepción del Comandante, pasara a tener la condición de civil. Asimismo, en una disposición oficial de 29 de febrero de ese mismo año el Director general del ramo había manifestado la desordenada situación de los presidios y había

propuesto la creación de un presidio modelo que sirviera de Escuela práctica para todos aquellos que aspiraran a dirigir una casa de corrección. Dicha escuela permitiría evaluar las aptitudes y cualidades morales de los aspirantes y crear un “*plantel de empleados presidiales, inteligentes é incorruptibles*”, lo cual, a la larga, contribuiría a homogeneizar el funcionamiento de todos los presidios. No obstante, la propuesta no prosperó (Roldán, 1988).

El siguiente impulso hacia la profesionalización del colectivo de funcionarios no se produciría hasta 30 años después con la llegada de la Primera República. Mediante Decreto de 20 de diciembre de 1873 se trataron de eliminar las últimas reminiscencias del control militar del régimen interior de las prisiones sustituyendo la designación de los puestos que ocupaban sus empleados por “*nombres apropiados a la misión que desempeñan, nombres que signifiquen, no imposición ni rigor, sino celo, vigilancia y cuidado*” (Roldán, 1988).⁴⁶ Asimismo, este decreto trató de dotar de uniformidad a la gestión y la estructuración general de los empleados de todos los establecimientos penales. No obstante, concluida la República, el mentado decreto quedó sin vigor y en la práctica pervivió el orden anterior de las cosas. Con todo, esta norma había reavivado el debate sobre la organización del colectivo de empleados de los establecimientos penales.

El Real Decreto de 23 de junio de 1881 representa un punto de inflexión al crear el Cuerpo Especial de Empleados Civiles de Establecimientos Penales. La Exposición de motivos de dicho decreto muestra que las aseveraciones doctrinales acerca de la importancia del personal para la puesta en práctica de la función correctora eran compartidas por el legislador. Así lo observamos cuando señala que para el éxito de la reforma penitenciaria mediante la cual el Gobierno busca la “*corrección de los penados y el buen régimen*”, además de la creación de cárceles-modelo y la reforma de los Establecimientos Penitenciarios, resulta indispensable la organización del Cuerpo de funcionarios públicos que hayan de trabajar en aquellos, puesto que son quienes están ahí “*cuidando, en cierto modo, de la educación de los confinados, y procurándoles todo el bienestar compatible con su situación triste y con la carencia de su libertad*”.

En consonancia con tal aseveración, la creación del Cuerpo Especial de Empleados Civiles de Establecimientos Penales tuvo dos rasgos característicos. En primer lugar, este Real Decreto reitera la refundición de los empleados de cárceles y presidios y la deposición de los cargos militares, unificando los puestos y categorizándolos como empleados civiles. Así, en la Sección de Dirección y Vigilancia (artículo 2º, 1ª), el ‘Director’ sustituye al ‘Comandante’ y el ‘Vigilante’

⁴⁶ Concretamente, el decreto elimina los cargos militares establecidos por la Ordenanza General de los Presidios del Reino del 14 de abril de 1834 y distribuye a los empleados de las prisiones en tres secciones (García Valdés, 2006): disciplinaria, donde existirían los puestos de Inspector, Subinspector y Celador; económica, con un Contador, un Oficial de Contaduría y un Escribiente; y facultativa, con los Médicos y Profesores de Instrucción Primaria, que sustituirían en la tarea educativa al Capellán.

al ‘Capataz’ (artículo 3º).⁴⁷ En segundo lugar, establece, por primera vez, un procedimiento de examen y oposición para acceder al servicio penitenciario, con el objetivo de poder seleccionar a quienes demuestren la ‘*rectitud e idoneidad*’ que requiere el cuerpo, motivo por el cual algunos autores califican esta disposición como el punto de inicio de la regulación general de la normativa de funcionarios (García Valdés, 2006).

Aún con todo, la creación del Cuerpo Especial de Empleados Civiles de Establecimientos Penales no logró la estructuración y unificación definitivas del personal penitenciario: tras la aprobación del Real Decreto de 1881 no pasó un año sin que la legislación relativa a la organización del personal de los establecimientos penitenciarios fuera modificada. El número de secciones en que se organizaba el personal y su composición, la denominación del cuerpo y del personal, la forma de acceso al cuerpo e incluso el Ministerio al cual se adscribía el ramo de establecimientos penales cambiaban reforma tras reforma (Castejón, 1914 cit. en García Valdés, 2006; Roldán, 1988). En la práctica, tanto cambio legislativo supuso que cada establecimiento siguiera una normativa distinta de entre las muchas que habían sido sancionadas (Gargallo, 2016).⁴⁸

El intento de profesionalización del cuerpo de empleados de establecimientos penales no corrió mejor suerte. Para lograr la civilización del cuerpo y la incorporación de personal formado se intenta instaurar el acceso por oposición. No obstante, a pesar del cambio de nomenclatura de los puestos de trabajo penitenciario, en las convocatorias laborales se daba prioridad a la procedencia castrense. A estos efectos, resulta ilustrativo que en 1902 solo un tercio de los vigilantes de los establecimientos penales eran civiles que habían accedido por examen, mientras que los dos tercios restantes eran militares que ostentaban la plaza ‘por derecho propio’ (Gargallo, 2016). En resumidas cuentas, veinte años después de la publicación del Real Decreto no se había producido

⁴⁷ En la Sección de Administración y Contabilidad (artículo 2º, 2ª), el Oficial de Contabilidad sustituye al Furriel y el Administrador a los Mayores (artículo 3º). Además, se mantienen las figuras de los Médicos de Establecimientos (artículo 12º) y los Capellanes y Maestros de instrucción primaria (artículo 13º).

En lo que respecta a los cabos de vara, el cambio de denominación del personal de las prisiones también modificó su figura bajo el pretexto de que era contrario al espíritu de la reforma que un presidiario tuviera poder sobre otros (Ramos, 2014). Así, la Real Orden de 30 de diciembre de 1885 estableció que los cabos de vara debían ser sustituidos por celadores con una clara voluntad de que estos fueran contratados de entre la población libre. En consecuencia, algunos autores afirman que a partir de 1885 los cabos de vara dejaron de existir. Otros aseguran que, aunque bajo la denominación oficial de celador, siguieron existiendo los cabos vara y desempeñando el mismo rol de antaño (Ramos, 2014). Es más, en la práctica, la jerga penitenciaria les seguiría llamando ‘cabos’ (u ‘ordenanzas’ en lenguaje vulgar carcelario) hasta mitad de siglo XX en vez de celadores (García Valdés, 2006).

⁴⁸ Este vaivén legislativo alimentó la conciencia de colectivo del cuerpo de prisiones, el cual comenzó a organizarse para defender sus intereses. Estas primeras muestras de corporativismo pueden observarse en la fundación en el año 1886 de la revista *Las Prisiones* dirigida por y para los funcionarios penitenciarios con el objetivo de “*defender sus derechos, alentarlos en el cumplimiento de sus penosos deberes, y servir de ariete contra las calumnias y las injurias de los que, pesarosos del bien ajeno, por doquiera difunden la mentira y la difamación*” (Gargallo, 2016).

la depuración del cuerpo y los establecimientos penales seguían sin contar con el personal instruido que la misión reformadora requería.

De hecho, la situación era tal que en 1904 la Dirección General de Prisiones no se atrevía a reflejar por escrito que veinte años antes se hubiera creado un cuerpo de funcionarios de prisiones. Es por este motivo que Fernando Cadalso (1922:793, cit. en García Valdés, 2006) distingue dos períodos en la historia del Cuerpo de Prisiones: un primero de formación, desde 1881 hasta 1901, al cual acabamos de referirnos en el presente epígrafe; y un segundo de consolidación, al cual dedicaremos la siguiente sección, que se inicia cuando el propio Cadalso accede a la Dirección General del ramo en 1901 y se extiende hasta el comienzo de la Guerra Civil española.

2.1.3. La búsqueda de la profesionalización del personal penitenciario (II): Consolidación del Cuerpo de Funcionarios de Prisiones

El siglo XX se inicia con la discusión acerca de qué modelo penitenciario debía implementarse en España: el sistema tutelar, defendido por los liberales con Rafael Salillas a la cabeza, o el sistema progresivo, defendido por los conservadores a quienes lideraba Fernando Cadalso. A pesar de la inconsistencia normativa que había caracterizado el período anterior, imperaba en el penitenciarismo de principios de siglo un clima de opinión favorable al correccionalismo. Es por ello que, aunque los sistemas de ambos penitenciaristas estaban enfrentados, los dos perseguían la reforma del penado. Y a mayor penetración de las ideas correccionales, más cerca se adivinaba la definitiva profesionalización de los vigilantes de prisiones (Roldán, 1988).

Fernando Cadalso fue el primero en plasmar su pensamiento en la normativa penitenciaria. Mediante Real Decreto de 3 de junio de 1901 instauró un sistema progresivo de cuatro fases inspirado en el sistema irlandés. Según García Valdés (2006) la norma impulsada por Cadalso introduce, además del sistema progresivo, dos elementos que serán clave en el posterior desarrollo del sistema penitenciario español. En primer lugar, la norma establece claramente que la función correctora incumbe *a todos los funcionarios*, independientemente de su cometido específico dentro de la institución; en segundo lugar, introduce la nueva idea de tratamiento, la cual empezaba a tomar protagonismo en ciertos sectores de la doctrina y que, posteriormente, haría desaparecer el concepto de corrección, hasta ese momento imperante. Ambas cuestiones pueden observarse en el siguiente extracto de la Exposición de motivos: *“Todos los funcionarios afectos al régimen del establecimiento en que sirven, y cada uno dentro de su esfera, tienen el deber de contribuir á su mejoramiento y á la reforma del penado. Por eso intervienen en la aplicación del sistema, especialmente en lo que se refiere al estudio del recluso y á la acción que en él ejerce el tratamiento penitenciario”*.

Asimismo, este tratamiento penitenciario debía ser lo más individualizado posible, de tal manera que aquellos presos de mejor conducta pudieran superar los períodos de forma más rápida. Para lograr tal individualización, el artículo 16 establece que “*Los empleados á cuyo cargo se encuentre la inmediata vigilancia y custodia de los reclusos*” deberán elaborar unos ‘informes de conducta’⁴⁹ donde “*anotarán diariamente, bajo su responsabilidad, las observaciones que hagan relativas á la conducta de los penados*”. Estos informes llegarán al Jefe de la Prisión, quien los archivará junto a las notas del Médico, el Capellán y el Maestro (artículo 17) y serán usadas por el Tribunal de Disciplina⁵⁰ para tomar las decisiones concernientes al progreso del penado (artículo 19). Vemos pues que la tarea que atribuye este decreto a los vigilantes para que contribuyan a la reforma del penado es la observación de su conducta y la transmisión de la información relevante a sus superiores; función que, sobre el papel, no dista tanto de la misión que se daba a los Capataces en la Real Ordenanza de los Presidios del Reino de 1834.

En 1903, sólo dos años después de la gran norma de Cadalso, los liberales llegan al poder y, de su mano, Salillas modifica de nuevo la legislación penitenciaria. Mediante Real Decreto de 18 de mayo, Salillas instaura un régimen de tutela que debía servir para aplicar un tratamiento reformador, basado en los principios de la individualización científica, que evitara la reincidencia de los delincuentes (artículo 1).⁵¹ Si bien el fin del encarcelamiento sigue siendo la reforma del penado, esta ya no se persigue mediante un sistema progresivo sino mediante el tratamiento correccional. Así, Salillas apuntala la idea de tratamiento ya mencionada en la norma cadalsiana y la dota de un nuevo significado.⁵² Es en este período cuando el concepto de corrección es sustituido por el de tratamiento, siendo este último el que ha perdurado hasta nuestros días (García Valdés, 2006).

⁴⁹ Estos informes de conducta tienen un precedente en el Real Decreto de 23 de diciembre de 1889 que organizaba la Colonia penal de la plaza de Ceuta. Este decreto disponía que los guardianes anotarían diariamente con asiduidad y aplicación en una hoja de observaciones todo lo que se refiriera a la conducta de cada uno de los penados, la cual formaría parte del protocolo personal que se abriría a cada uno de los condenados que ingresaban en la colonia (García Valdés, 2006).

⁵⁰ El Tribunal de Disciplina debía ser compuesto por el Jefe de la Prisión, el Subjefe, el Médico, el Capellán y el Maestro.

⁵¹ Este régimen de tutela viene a sustituir el régimen militar que aún funcionaba en algunos centros penitenciarios. De hecho, el artículo 5 del Real Decreto de 18 de mayo de 1903 que introduce el régimen de tutela lo prohíbe de manera explícita: “*Queda terminantemente proscrito el sistema de organización militar prevenido en la Ordenanza de 1834, y que se practica todavía, desapareciendo, por lo tanto, la organización de brigadas y los toques de corneta para transmitir órdenes generales*”.

⁵² El Real Decreto de 22 de abril de 1903 para la reorganización de la Sección directiva del Cuerpo de funcionarios de prisiones establece que una de las funciones del Director es la ordenación del tratamiento correccional (artículo 12), y que el Inspector es el encargado de su cumplimiento (artículo 13). El tratamiento deja, por tanto, de ser una mera alusión a la forma de tratar al penado para convertirse en un fin de la pena (García Valdés, 2006).

El Real Decreto de 18 de mayo de 1903 atribuía a los vigilantes funciones de vigilancia y observación muy similares a las que les había conferido la norma precedente.⁵³ Asimismo, la norma refuerza la idea, ya introducida por Cadalso, relativa a que la reforma del penado incumbe a todos los funcionarios, tal y como puede observarse de manera explícita en el artículo 35: “... *el Profesor de instrucción primaria no es el único Maestro. Como Maestros deben considerarse todos los funcionarios de la prisión, aunque se limiten, como los vigilantes, á afirmar el mantenimiento del orden establecido*”.⁵⁴ Es en este sentido en el que podemos entender la afirmación relativa a que “*el nuevo régimen dignificará á los encargados de su ejercicio*” anunciada en la Exposición de motivos del decreto: dignificación del trabajo del vigilante dotándolo de un contenido educador que le permita ir más allá de la observación y custodia de los penados.

No obstante, para que el vigilante pudiera participar de manera efectiva del régimen tutelar y del tratamiento correccional era necesario profesionalizar el colectivo. Con esta finalidad, se publican dos Reales Decretos con fecha de 12 de marzo de 1903: un primero organizando la Sección de Vigilancia del Cuerpo de funcionarios de establecimientos penales y un segundo creando una Escuela especial de Criminología en la Prisión Celular de Madrid.

La creación de la Sección de Vigilancia responde a dos necesidades que, a ojos de los liberales, tenía el Cuerpo de funcionarios penitenciarios. La primera, solucionar la ‘*anormalidad*’ que suponía que aún hubiera presos desempeñando funciones tales como la de celador o escribiente de oficina, las cuales habían subsistido bien por fuerza de la costumbre, bien por falta de personal para cubrir las. La segunda, promover el acceso de civiles al cuerpo para atenuar la influencia de los militares que aún trabajaban en las prisiones. No obstante, para evitar que las nuevas incorporaciones adoptaran la subcultura penitenciaria de los militares al entrar a la prisión era necesario formarlos previamente e imbuirlos de una subcultura acorde a los principios de la reforma. Con dicha finalidad se crea la Escuela especial de Criminología.

Una de las aportaciones más relevantes para la historia penitenciaria española de las efectuadas por Rafael Salillas fue la creación de la mencionada Escuela especial para la formación del Cuerpo

⁵³ Los vigilantes debían anotar las observaciones que hicieran respecto del comportamiento de cada penado y de sus vicisitudes en la vida penitenciaria en un cuaderno de hojas desglosables, y cada uno de estos partes de vigilancia debía ser incorporado por el Director al expediente correccional del penado (artículo 19), el cual servía para informar a la Junta correccional en la toma de decisiones acerca del tratamiento (artículo 24) y la disciplina (artículo 26.4.º) que se les hubieren de imponer a los penados. Por tanto, la función del vigilante volvía a ser la de observar al penado y anotar lo observado, con la única diferencia de que ahora dicha información era remitida al Director (en vez de al Jefe de Prisión) y evaluada por la Junta correccional (en vez de por el Tribunal de Disciplina).

⁵⁴ La calificación del vigilante como “maestro” ya fue realizada por correccionalistas como Concepción Arenal en sus Estudios Penitenciarios (1877).

de funcionarios de prisiones en la Prisión Celular de Madrid. Inspirada en la propuesta de creación de una Escuela práctica para la formación del personal de los presidios en 1844, esta escuela especial estaba orientada a la instrucción tanto de nuevos aspirantes a trabajar en la Sección de Vigilancia como de los mandos que ya formaban parte de ella bajo la premisa de que *“hoy en día, conociéndose mucho más hondamente la naturaleza del delito en sus conexiones con la naturaleza humana y los modos de constitución social (...) no se puede admitir que la función penitenciaria la ejerza quien no esté educado en el conocimiento del hombre con la iniciación indispensable en este género de estudios”*.⁵⁵ Con todo, tampoco este modelo llegaría a la longevidad. A lo largo de los siguientes años, debido a la alternancia entre conservadores y liberales en el gobierno, se promulgaron numerosos decretos con otras firmas que cambiaban y volvían a cambiar la normativa penitenciaria.

La estabilidad llegó con la unificación de la dispersa normativa anterior mediante el Real Decreto de 5 de mayo de 1913 para la organización del personal de Prisiones, su régimen y su funcionamiento. La promulgación de esta norma, considerada por algunos como el primer reglamento penitenciario de entidad, significó, además, la consolidación del modelo progresivo y el destierro de la filosofía salillista del sistema penitenciario español, de la cual solo perduró la Escuela de Criminología (Fernández Bermejo, 2013:241-242). A efectos de la presente tesis, este reglamento resulta de gran interés por el detalle con el que especifica las funciones y obligaciones de los vigilantes de los establecimientos penitenciarios.

Respecto a la organización de servicios (Título II), el Capítulo I establece los ‘Deberes y atribuciones del personal técnico’. Respecto de los vigilantes de las prisiones, determina que *“son los encargados directamente y en primer término de todos los servicios de las mismas, siendo responsables de su exacta ejecución”* (artículo 105), y detalla el resto de sus obligaciones generales y relacionadas con su servicio en los artículos 106 y 107 respectivamente. Refiriéndose más concretamente a sus funciones, el Capítulo VII ‘Del servicio de seguridad interior de las prisiones’ del mismo título establece que los vigilantes son, lógicamente, los encargados de la vigilancia de la prisión (artículo 146). En este sentido, entre sus obligaciones generales se encuentran velar por el orden y la disciplina de la prisión (artículo 106.1) o evitar la introducción de objetos no autorizados (artículo 106.9).

A pesar de que su función principal sea la seguridad, también se siguen encargando de la observación de la conducta del penado. En este sentido, el artículo 149.5 establece que los vigilantes de patio, por ser los más cercanos al penado, deberán *“observar y vigilar la conducta*

⁵⁵ Exposición de Motivos del Real Decreto de 12 de marzo de 1903 de Creación de la Escuela Especial de Criminología.

de todos los reclusos, haciendo estudio particular de ellos, que anotará convenientemente, informando á sus superiores de cuantas observaciones le surgiera el expresado estudio". Por ello, los vigilantes que lleven a cabo este tipo de servicio tienen la obligación de llevar el cuaderno de hojas para anotar las observaciones respecto de los penados (artículo 107.9).

No obstante, la observación no queda limitada a la elaboración de informes para orientar a los superiores en la toma de decisiones, sino que también redundaba en la idea de que todos los funcionarios del cuerpo de prisiones deben cooperar, dentro de sus atribuciones y aptitudes, en la labor de educación de los penados (artículo 303). Así se observa en el hecho de que las obligaciones de los vigilantes abarquen el procurar conocer la índole y circunstancias de los individuos a su cargo *para aprovechar su respectiva disposición para favorecer la enmienda del penado y la corrección de sus vicios*, así como elaborar los informes que sus superiores les soliciten (artículo 107.11) o el explicar a todos los penados sus deberes y *ayudarlos en su necesaria reforma mediante consejos, ejemplos y enseñanzas* (artículo 107.14).

En síntesis, este reglamento establece que los vigilantes se encargan de ejecutar todos los servicios de la prisión; de la vigilancia, el orden, la disciplina y la seguridad; contribuye mediante la observación del penado a la toma de decisiones sobre él y, gracias a su cercanía con este, a su corrección mediante consejos, ejemplos y enseñanzas.⁵⁶ Asimismo, en coherencia con la función de reforma del penado que les atribuye, el mentado Real Decreto condiciona el acceso de los Vigilantes a la Sección Auxiliar del cuerpo a haber superado la pertinente formación en la Escuela de Criminología (artículo 14).

Con el Real Decreto de 5 de mayo de 1913 se había logrado, en efecto, la estabilidad de la normativa penitenciaria y la unificación del cuerpo de empleados en todas las prisiones civiles del Estado. No obstante, sus empleados seguían siendo mayoritariamente de procedencia castreña y estando poco formados, situación que se acentuó cuando Cadalso, aprovechando su influencia en el ramo de prisiones durante la Dictadura de Primo de Rivera, cerró la Escuela de Criminología en 1926, eliminando así la institución con la que su rival Salillas había dejado su huella en el sistema penitenciario (Ramos, 2014). Por esta razón, durante la Segunda República, se quiso seguir impulsando la profesionalización del cuerpo.

Con el inicio de la Segunda República Victoria Kent toma el mando de la Dirección General de Prisiones y promueve numerosas iniciativas basadas en los principios correccionistas de humanización penal difundidos por la Institución de Libre Enseñanza (Ramos, 2014). En relación

⁵⁶ Estas funciones (prestación de servicios, mantenimiento del orden, contribución a la reforma del penado) son ya muy similares a las que se les atribuyen a los funcionarios de interior en la actualidad (ver apartado 2.3).

con el personal penitenciario, destacamos dos proyectos: la creación de un cuerpo femenino para las prisiones de mujeres y la búsqueda de la profesionalización del personal de Prisiones mediante la depuración del cuerpo y la formación de los nuevos empleados.

Por una parte, Victoria Kent crea, mediante Real Decreto de 23 de octubre de 1931, de la Sección Femenina Auxiliar del Cuerpo de Prisiones, el primer cuerpo de funcionarias de prisiones de la historia de España. Estas funcionarias vigilarían las cárceles de mujeres y desplazarían a las Hijas de la Caridad de dicha labor, contribuyendo a la secularización de las instituciones públicas que trató de lograrse durante la Segunda República.

Por otra, uno de sus principales objetivos al ocupar su puesto fue realizar una depuración del cuerpo de funcionarios penitenciarios, cuya mala praxis denunció desde el primer momento:

“Cuando llegué a la Dirección me había encontrado con un fichero de los empleados de prisiones realmente aterrador. Había una corrupción terrible (...) Este fichero contenía datos -comprobables muchos- de la conducta inmoral de un número de funcionarios, tanto con los reclusos como con algunos de sus familiares (...) Yo quería que entrase, por tanto, un nuevo personal.” (Kent, 1978 cit. en Gargallo, 2010:54).

Con tal fin, convocó oposiciones para vigilantes de prisiones, reabrió la Escuela de Criminología bajo la denominación de Instituto de Estudios Penales para capacitar al nuevo personal y reestructuró la Inspección de Prisiones para garantizar que esta funcionaba como era debido.⁵⁷ Todo ello debía conducir a un mayor control y a la profesionalización y modernización del personal penitenciario.⁵⁸ No obstante, parte del proyecto de depuración del cuerpo de funcionarios fue rechazado por el Consejo de Ministros y, ante la imposibilidad de completarlo, Kent decidió presentar su dimisión del cargo el 4 de junio de 1932 (Ramos, 2014).⁵⁹

El resto de la Segunda República se caracterizaría por una gran alternancia al frente de la Dirección General, que ralentizaría el proyecto reformista correccionalista, así como por una mayor aproximación de los sucesivos Directores Generales a las sensibilidades corporativistas

⁵⁷ Resulta curioso que uno de los requisitos de la convocatoria para nuevos vigilantes era que debían “ser Suboficiales y Sargentos procedentes de la Guardia Civil, Seguridad, Carabineros e Institutos similares de Ejército y Armada” (Gargallo, 2010). Tras tanto tiempo buscando la desmilitarización de las prisiones, durante la Segunda República se demandaba personal con experiencia militar para encargarse de la vigilancia y la disciplina en la institución penitenciaria.

⁵⁸ Para mayor detalle del proyecto emprendido por Victoria Kent, ver (Gargallo, 2010:54-61).

⁵⁹ Entre otras medidas, Kent había propuesto el cese de “*aquellos funcionarios de conducta irregular, que ignoraban, además, los principios básicos de tratamiento de los detenidos*” y su sustitución por los internos de mejor conducta hasta que llegara el nuevo personal formado en la Escuela de Criminología. La impopularidad de algunas de sus reformas, las fugas en algunas prisiones y las presiones del propio personal penitenciario fueron los motivos que justificaron el rechazo del Consejo de Ministros a su proyecto (Ramos, 2014:436-437).

del Cuerpo de funcionarios de Prisiones, razón por la cual en estos años no hubo más cambios sustanciales en materia de personal (Gargallo, 2010).⁶⁰

La Segunda República concluye con el golpe de estado de Franco y el estallido de la Guerra Civil. La victoria franquista comportará la depuración del personal penitenciario, el cual será sustituido por individuos más afectos al régimen tanto en el caso de las prisiones de hombres como en las de mujeres (Rodríguez Teijeiro, 2014; Hernández Holgado, 2005) y el cierre del Instituto de Estudios Penales (Serrano, 1992), poniendo fin a los intentos de profesionalización del cuerpo emprendidos durante el anterior periodo.

2.1.4. La redefinición del rol del funcionario de vigilancia a raíz de la incorporación del personal de tratamiento al Cuerpo de Funcionarios de Prisiones

Durante las primeras décadas de la posguerra el sistema penitenciario español funcionaba como una burocracia clásica y existía un predominio total del régimen sobre el tratamiento, del cual a duras penas se hablaba. El Reglamento de los Servicios de Prisiones de 2 de febrero de 1956 había instaurado un sistema de castigos y recompensas que fortalecía el papel de los funcionarios, pues de ellos dependía en buena medida la aplicación de estas recompensas, y contribuía a que la conflictividad penitenciaria fuera escasa (Caballero, 1981).⁶¹

La teoría penitenciaria de esta primera época había sido elaborada por los propios funcionarios de prisiones desde la Escuela de Estudios Penitenciarios, fundada en 1940 con inspiración en la Escuela de Criminología de Salillas. En los inicios de la renovada escuela, los artículos de sus miembros se habían centrado en ensalzar el régimen penitenciario español, el cual ahora se orientaba a la redención del recluso. No obstante, a partir de mediados de los años cincuenta, la corriente europea que defendía que el fin de la pena debía ser la rehabilitación del penado por medio del tratamiento comenzó a calar en la doctrina española, que la asumió bajo la idea de la resocialización. Así, el tratamiento hizo su reaparición en el pensamiento penitenciario español, esta vez como medio para alcanzar la resocialización de los penados (Roldán, 1988; Laso, 2015).

⁶⁰ Por ejemplo, Vicente Sol Sánchez quiso convocar oposiciones internas a Jefe de Servicio que priorizaran la preparación técnica frente a la antigüedad para favorecer la profesionalización del cuerpo penitenciario, pero tuvo que retroceder en su intento ante la presión ejercida por parte del personal de prisiones. Posteriormente, Manuel Ruiz Maya aprobó la reducción de la duración de la jornada laboral del personal penitenciario o la eliminación de la libertad de opinión en la prensa de los funcionarios. Para más detalle, ver Gargallo (2010) y Ramos (2014).

⁶¹ El artículo 380 establece que los Auxiliares penitenciarios tienen las funciones de vigilancia, custodia y seguridad. Deben cuidar el orden y la disciplina de los lugares donde el servicio les esté encomendado vigilando constantemente a los reclusos (artículo 380.1). Los encargados del servicio de seguridad y vigilancia de los departamentos y dependencias también tienen la obligación de observar y vigilar la conducta de los reclusos haciendo en lo posible un estudio particular de cada uno conociendo sus nombres, costumbres, comportamiento, relaciones dentro de la prisión y cuantos detalles contribuyan a formar sobre ellos el juicio individualizado más exacto (artículo 83.2).

Esta nueva corriente tratamental se plasmó en el Decreto 162/1968, de 25 de enero, el cual introdujo modificaciones en el Reglamento de los Servicios de Prisiones de 1956 para flexibilizar el antiguo sistema progresivo con criterios de individualización científica. No obstante, algunas de las medidas introducidas por esta norma tuvieron efectos más bien negativos para el orden en el interior de la institución penitenciaria. Concretamente, se introdujeron criterios tratamentales en la valoración de la concesión de recompensas que dificultaron su obtención, lo cual redujo la esperanza de los internos respecto a su consecución y debilitó la posición del funcionario de vigilancia (Caballero, 1981).

Asimismo, los nuevos requisitos introducidos por el mentado decreto para la clasificación y la progresión del penado, basados en el estudio científico de su personalidad, requerían “*contar con los oportunos cuadros de especialistas para poder aplicar las nuevas técnicas de observación y tratamiento*” (Exposición de motivos, énfasis añadido), lo cual condujo a la promulgación de la Ley 39/1970, de 22 de diciembre, sobre reestructuración de los Cuerpos Penitenciarios para crear un Cuerpo Técnico de Instituciones Penitenciarias. Es en este momento cuando el personal de tratamiento (psicólogos, juristas-criminólogos, asistentes sociales, educadores) hace su aparición en la prisión española.

Esta ley también redefinió las funciones del Cuerpo Auxiliar de Prisiones para añadir a sus obligaciones el ejecutar “*las instrucciones que en orden al tratamiento de los reclusos*” se les comuniquen, introduciendo, por tanto, el deber de cooperar con el personal de tratamiento en los asuntos que estos les indicaran. Las otras funciones mencionadas por esta ley son la realización de las tareas de custodia y vigilancia interior de los establecimientos, el cuidado del aseo y limpieza de los reclusos y los espacios, el velar por el orden y la disciplina y, finalmente, la colaboración “*con su gestión personal en las tareas reeducadoras y de rehabilitación de los internos*” (artículo 4.1 Ley 39/1970).

Otra consecuencia de la incorporación de nuevo personal técnico a las prisiones españolas fue la desmoralización de los funcionarios de vigilancia en el plano profesional. En un contexto en el que reformas previas ya habían disminuido la importancia de la antigüedad y la experiencia para optar a ascensos, el nuevo cuerpo representaba mayor competencia y acentuaba la reducción de sus expectativas de progresión laboral (Caballero, 1981).

En resumidas cuentas, la incorporación del personal de tratamiento al Cuerpo de Funcionarios de Prisiones tuvo tres efectos sobre los funcionarios de vigilancia. En primer lugar, la nueva legislación atribuía la función de tratamiento al personal técnico y encargaba el régimen al funcionario de vigilancia, lo cual suponía un progresivo desprestigio de su rol a medida que la prisión se orientara cada vez más al tratamiento (ver, p.ej., Álvarez-Fernández *et al.*, 1983). En

segundo lugar, el funcionario de vigilancia vio reducido su poder de influencia sobre el interno y, en consecuencia, su capacidad de mantener el orden, a medida que el personal técnico ganaba capacidad de decisión sobre la concesión de recompensas a los reclusos. Finalmente, sus posibilidades de ascenso y su peso en la estructura penitenciaria decrecieron por la entrada del personal técnico (psicólogos, juristas-criminólogos, asistentes sociales, educadores) en la institución penitenciaria. En conjunto, todo ello redundó en un malestar generalizado de los empleados dedicados a la vigilancia de las prisiones.

La Transición a la democracia, uno de los periodos más convulsos en la historia penitenciaria de nuestro país, se inició en este contexto de desmoralización del funcionariado de vigilancia de instituciones penitenciarias. No obstante, este también fue el momento en el que se retomó la reforma penitenciaria y se sentaron las bases de nuestro sistema penitenciario actual.

La Ley 36/1977, de 23 de mayo, crea el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias, en sustitución del antiguo Cuerpo de Auxiliares. Atendiendo a la exposición de motivos, este nuevo cuerpo se crea con la finalidad de seguir avanzando en el objetivo de la reinserción social, para lo cual *“es absolutamente necesario prestar singular atención al elemento humano que tiene a su cargo aquellas funciones y, de forma especial, a su idónea preparación técnica”*. En este sentido, el artículo cuarto eleva la formación requerida para opositar al cuerpo a la de Bachiller Superior o equivalente (anteriormente bastaba con el graduado escolar) y condiciona el acceso definitivo a la superación de los cursos que programara la Escuela de Estudios Penitenciarios.

Asimismo, el artículo tercero detalla las funciones que corresponden a los funcionarios que integren el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias, en las cuales profundizaremos más adelante (ver apartado 2.3). Por ahora sólo mencionar que, si bien en esencia las funciones asignadas continúan siendo iguales a las contenidas en la Ley 39/1970, esta nueva norma especifica la relación de los ayudantes con los Equipos de Observación y Juntas de Tratamiento a los cuales deben proporcionarles la información obtenida mediante la observación directa de los internos y seguir en sus orientaciones relativas a la reeducación y rehabilitación de los internos. Empieza así a adivinarse la subordinación que el régimen iba a tener respecto del tratamiento en la Ley Orgánica General Penitenciaria que se aprobaría dos años más tarde.

Carlos García Valdés fue el penitenciarista a quien se le encomendó a finales del 1977 la tarea de redactar la ley que debía adaptar el sistema penitenciario español a los nuevos tiempos. A falta de un modelo humanitario reciente en el cual basar la reforma, le resultó *“preciso acudir al pasado más lejano (...) para revivir los regímenes carcelarios que sentaron un sustantivo avance temporal en cada situación histórica”* (García Valdés, 2016:31). Así, los principios inspiradores

de la legislación y la doctrina penitenciarias del s. XIX y principios del XX se hicieron presentes en el régimen penitenciario de la democracia.

No obstante, este no sería el único papel que García Valdés desempeñaría durante la transición: unos meses después, tras el asesinato del Director General de Instituciones Penitenciarias, Jesús Haddad, a manos de los GRAPO, él sería propuesto para sucederlo en el cargo, el cual asumió el 30 de marzo de 1978 (García Valdés, 2015).

El nuevo Director General accede al cargo “*en uno de los peores momentos de la historia penitenciaria española*”: más de una treintena de centros penitenciarios habían sido destruidos por motines e incendios y su interior era difícil de controlar dado que frente a unos “*presos enormemente crecidos*” los funcionarios se sentían “*aplomados*” (García Valdés, 1978:94-95). El éxito de la reforma iba a depender, por tanto, de la estabilización de la situación. Una de las necesidades fundamentales de tal empresa, además de la reconstrucción de los establecimientos y la atención a las reivindicaciones ‘razonables’ de los reclusos, era elevar el ánimo del cuerpo de funcionarios. Para ello, les concedió el derecho a constituir una asociación profesional de funcionarios, mayor flexibilidad en el uso del uniforme y un aumento salarial (Laso, 2015; Núñez, 2015). Asimismo, renovó los puestos de mando de las prisiones designados durante la dictadura con el nombramiento de nuevos directores en base a criterios de “*credibilidad, prestigio profesional y rigurosa adecuación objetiva*” (García Valdés, 1978:98) y aceleró las convocatorias de oposiciones de ingreso para funcionarios de vigilancia puesto que resultaba “*verdaderamente insostenible*” que prisiones de mil internos fueran custodiadas por veinte funcionarios, o galerías de doscientos por tan solo dos (García Valdés, 1978:103). Con estas y otras medidas, García Valdés dio inicio a la reforma penitenciaria española de la transición, la cual tendría como broche final la ley general penitenciaria que le había sido encargada.

2.2. El funcionario de interior en el Sistema Penitenciario español de la Ley Orgánica General Penitenciaria de 1979

El 26 de septiembre de 1979 fue aprobada por consenso de toda la cámara la Ley Orgánica General Penitenciaria (en adelante, LOGP).⁶² La sanción de esta norma inicia una nueva etapa en nuestra historia penitenciaria: el tratamiento para la reeducación y la reinserción social de los penados se consolida en la legislación como elemento central del sistema penitenciario español;

⁶² La LOGP fue desarrollada reglamentariamente en primera instancia por el Reglamento Penitenciario de 1981. Este fue posteriormente sustituido por el actual Reglamento Penitenciario de 1996, aunque parte de su articulado sigue aún vigente.

el régimen penitenciario, a cuyas actividades quedan adscritos los funcionarios de interior,⁶³ deja de ser considerado un fin en sí mismo y pasa a una situación de subordinación respecto del tratamiento;⁶⁴ se reconocen los derechos y condiciones mínimas de vida de los reclusos; y se crea, por primera vez, una figura para supervisar y garantizar su cumplimiento, la cual recibiría el nombre de Juez de Vigilancia Penitenciaria.⁶⁵ Asimismo, se contempla la posibilidad de que las Comunidades Autónomas asuman la ejecución de las penas privativas de libertad, tal y como se había previsto en la Constitución. Todo ello configura el contexto en el que el funcionario de interior ha de desempeñar su trabajo en la actualidad.

2.2.1. Los funcionarios de interior en el marco de la LOGP

La LOGP dedica su Título VI, De los funcionarios, al personal de los centros penitenciarios. No obstante, como el propio García Valdés (2015:76) reconoce, los dos artículos constituyen únicamente una “*mera mención necesaria del funcionariado*”. En ellos se limita a señalar, por una parte, que la dirección, organización y gestión del personal dependen de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias o de las comunidades que hayan asumido la ejecución penitenciaria, (artículo 79);⁶⁶ y, por otra, que este debe ser suficiente para desempeñar todas las funciones encomendadas a la Administración penitenciaria y estar debidamente cualificado (artículo 80.1), atender al principio de imparcialidad política en el ejercicio de sus funciones (artículo 80.2), adquirir su plaza de funcionario civil de la administración pública por oposición (artículo 80.3) y recibir formación específica, tanto teórica como práctica, antes de iniciar su actividad (artículo 80.4). En definitiva, señala el carácter civil y acceso por oposición del personal de los centros penitenciarios, pero no hace distinción alguna entre cuerpos o funciones asignadas, por lo que son otras normas las que desarrollarán dicha cuestión.

⁶³ De acuerdo con el artículo 71.2 LOGP, las actividades integrantes del régimen y del tratamiento se rigen por un *principio de especialización* en virtud del cual el personal técnico se encarga del tratamiento y el personal de interior de conseguir la convivencia ordenada en el centro penitenciario

⁶⁴ De acuerdo con el artículo 71.1 LOGP, el fin primordial del régimen es lograr el ambiente adecuado para el éxito del tratamiento por lo que las funciones regimentales “*deben ser consideradas como medios y no como finalidades en sí mismas*”.

⁶⁵ Hasta la aprobación de la LOGP, la ejecución de la pena de prisión había dependido totalmente de la Administración, es decir, “la actividad judicial cesaba en las puertas de la prisión” (Cervelló, 2012:141).

⁶⁶ El tenor literal del mentado artículo hace referencia a la Dirección General de Instituciones Penitenciarias del Ministerio de Justicia; sin embargo, esto es un error debido a la falta de actualización del precepto: en 1996, la Dirección General de Instituciones Penitenciarias pasó a depender del Ministerio del Interior (Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, de reestructuración de departamentos ministeriales); y, posteriormente, en 2008, fue elevada al rango de Secretaría General a raíz de la reorganización del Ministerio del Interior (Real Decreto 1181/2008, de 11 de julio, por el que se modifica y desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior).

En este apartado mostraremos cómo se ha desarrollado lo establecido en los artículos 79 y 80 LOGP en relación con el personal de interior para situarlo en la organización de nuestro sistema penitenciario actual.

a) Las dos administraciones para la ejecución de las penas privativas de libertad

La distribución competencial fijada en la Constitución Española de 1978 permite a las Comunidades Autónomas asumir la ejecución de la legislación penitenciaria estatal y encargarse de la gestión de la actividad penitenciaria en su territorio. Hasta el momento, Cataluña ha sido la única comunidad autónoma que ha incorporado dicha competencia en su Estatuto de Autonomía y ha asumido efectivamente su ejecución.^{67 68}

En nuestro país existen, por tanto, dos administraciones encargadas de la ejecución de las penas privativas de libertad: la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias (en adelante, SGIP) del Ministerio del Interior administra los centros penitenciarios de todo el territorio español a excepción de aquellos ubicados en Cataluña, cuya gestión corresponde en la actualidad a la Secretaría de Medidas Penales, Reinserción y Atención a la Víctima (en adelante, SMPRAV)⁶⁹ del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya.

Es importante resaltar el hecho de que la Constitución Española limita la competencia de las Comunidades Autónomas en el ámbito penitenciario a la *ejecución* de la legislación penitenciaria y la *gestión* de la actividad penitenciaria y preserva la competencia legislativa en exclusiva para el Estado (artículo 149.1.6 CE). Por tanto, a pesar de la existencia de dos administraciones penitenciarias diferenciadas, éstas se rigen por la misma normativa: la Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria (LOGP) y el Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario (en adelante, RP 1996), además de algunos

⁶⁷ Aragón, Andalucía, Extremadura, Navarra y País Vasco también la han incluido en sus respectivos Estatutos de Autonomía pero no han llegado a asumir la ejecución de la competencia (Fernández Arévalo y Nistal Burón, 2016).

⁶⁸ Esta competencia fue incorporada al Estatuto de Autonomía de Cataluña en 1979 (artículo 11.1 EAC 1979) pero la Generalitat de Catalunya no comenzó a gestionar los servicios penitenciarios de su territorio hasta cinco años más tarde. En 1984 se hizo efectivo el traspaso de los servicios de ejecución penitenciaria mediante Real Decreto 3482/1983, de 28 de diciembre, sobre traspaso de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de Administración Penitenciaria. Posteriormente, los servicios traspasados fueron ampliados mediante Real Decreto 131/1986, de 10 de enero, sobre ampliación de medios adscritos a los servicios traspasados a la Generalidad de Cataluña en materia de Administración Penitenciaria tras un acuerdo de la Comisión Mixta.

⁶⁹ La organización del Departament de Justícia fue reestructurada a principios de 2019 mediante el Decreto 6/2019, de 8 de enero, de la Generalitat de Catalunya. Hasta ese momento, la Direcció General de Serveis Penitenciaris (en adelante, DGSP) era la encargada de la administración penitenciaria de Catalunya. Cuando mencionemos las Instrucciones o Circulares de la administración penitenciaria catalana citaremos el organismo que corresponda según el año en que fueran emitidas.

artículos todavía vigentes del Real Decreto 1201/1981, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario (en adelante, RP 1981).⁷⁰

Si bien la mencionada legislación penitenciaria debe ser común para todo el territorio estatal, el artículo 1.2 del Reglamento Penitenciario de 1996 establece que aquellas disposiciones relativas a la organización o al régimen económico-administrativo de los centros penitenciarios (Títulos XI y XII, respectivamente) serán de aplicación supletoria en aquellas Comunidades Autónomas que ejerzan las competencias de ejecución de la legislación penitenciaria estatal, lo cual otorga a las Comunidades Autónomas que hayan asumido la ejecución penitenciaria la potestad de regular la organización de ésta. Sin embargo, la Generalitat de Catalunya no ejerció dicha potestad hasta que en el año 2006 incorporó en su Estatuto de Autonomía la “*capacidad para dictar disposiciones que adapten la normativa penitenciaria a la realidad social de Cataluña*” (art. 168.1.a EAC) a sus competencias relativas a la ejecución penitenciaria. Dicha capacidad normativa se materializó mediante el Decreto 329/2006, de 5 de septiembre, por el cual se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Servicios de Ejecución Penal de Cataluña (en adelante, ROFSEPC).⁷¹ Finalmente, tanto la SGIP como la SMPRAV tienen la capacidad de dictar Instrucciones y Circulares para concretar el funcionamiento y la organización de la ejecución penitenciaria de su territorio dentro de los márgenes legalmente establecidos y, en consecuencia, también deben ser tenidas en cuenta a efectos de la presente tesis.

A pesar de ser limitada, la capacidad reguladora de la ejecución penitenciaria por parte de la Generalitat de Catalunya genera ciertas diferencias organizativas y de funcionamiento entre la Administración General del Estado (en adelante, AGE) y la Administración Catalana (en adelante, ACAT) que iremos observando a lo largo de los siguientes apartados.

b) Los cuerpos de funcionarios de interior: características, forma de acceso y formación

En nuestro país, debido a la asunción de la competencia de gestión de la actividad penitenciaria en su territorio por parte de la Generalitat de Catalunya, existen dos cuerpos de funcionarios penitenciarios del área de seguridad o el ámbito de interior de los centros penitenciarios: el Cuerpo

⁷⁰ A nivel internacional, a pesar de no ser vinculantes, existen dos normas relevantes respecto al funcionamiento del Sistema Penitenciario: la Recomendación Rec (2006)2 del Comité de Ministros de los Estados Miembros del Consejo de Europa sobre las Reglas Penitenciarias Europeas y las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos (Reglas Nelson Mandela). A estas normas generales, debemos añadir la Recomendación Rec(2012)5 del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre el Código Deontológico Europeo para el Personal Penitenciario.

⁷¹ Para una discusión más amplia y detallada acerca del alcance competencial de la Generalitat de Catalunya en materia penitenciaria, ver Tamarit (2016).

de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias (en adelante, CAIP)⁷² en la AGE y el Cuerpo Técnico de Especialistas de Servicios Penitenciarios (en adelante, CTESP)⁷³ en la ACAT.

Los trabajadores de prisiones son funcionarios públicos (art. 80.2. LOGP), adscritos bien al Ministerio del Interior (AGE) o bien al Departament de Justícia (ACAT). La condición de funcionarios públicos resulta positiva puesto que proporciona seguridad laboral a los funcionarios de prisiones, algo que hace atractivo el acceso al cuerpo⁷⁴ y favorece la estabilidad del personal del área de seguridad o ámbito de interior.

El acceso a los cuerpos de funcionarios de prisiones es mediante oposición directa y libre (art. 80.3 LOGP) y la formación mínima requerida para optar a una de las plazas es el título de Bachiller o de Técnico de grado superior (FP2) (art. 4 Ley 36/1977 (CAIP) y art. 3.1 Ley 9/1986 (CTESP)).⁷⁵ Para acceder al cuerpo, los candidatos deben superar dos fases: la fase de oposición y la fase selectiva.⁷⁶

La fase de oposición es similar en ambos cuerpos. El temario comprende la parte general común a cualquier oposición y temas específicos de derecho penal (10 temas), derecho penitenciario (20 temas) y conducta humana (3 temas) en la AGE o criminología y psicología (4 temas) en la ACAT. La principal diferencia entre ambos cuerpos en esta fase es que, además de las pruebas médicas, los aspirantes a formar parte del CTESP deben completar un examen psicotécnico y pruebas físicas.

⁷² Ley 36/1977, de 23 de mayo, de ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.

⁷³ Artículo 3 de la Ley 9/1986, de 10 de noviembre, de Cuerpos de funcionarios de la Generalitat de Catalunya. La denominación actual del cuerpo corresponde a la modificación efectuada mediante la disposición adicional octava de la Ley 31/2002, de 30 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas.

⁷⁴ Un 37% de nuestros entrevistados afirmó que opusculó a funcionario de prisiones por las condiciones laborales que supone el acceso a una plaza de funcionario (ver Tabla A2 en el Anexo 1).

⁷⁵ A pesar de que, como indicamos, la formación mínima requerida para opusculó a funcionario de interior son los estudios de Bachiller o de Técnico de grado superior, los datos disponibles para la ACAT muestran que alrededor de la mitad de la plantilla del ámbito de régimen interior tiene estudios universitarios (en los años noventa, un 54,3% de funcionarios de interior eran diplomados o licenciados (Luque *et al.*, 1992); una década después la cifra se mantenía en el 51,8% (Cuaresma y Nicolás, 2006)).

⁷⁶ Para explicar las fases de oposición y selectiva nos basamos en la última convocatoria de plazas para el acceso a cada uno de los cuerpos de funcionarios de interior. Para la AGE, utilizamos la Resolución de 25 de septiembre de 2019, de la Subsecretaría del Ministerio del Interior, por la que se convocan pruebas selectivas para ingreso, por sistema general de acceso libre, en el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias (BOE Núm. 238 de 2 de octubre). Para la ACAT, utilizamos la Resolución JUS/913/2010, de 24 de marzo, por la cual se hace pública la convocatoria del proceso selectivo para el acceso al cuerpo técnico de especialistas de la Generalitat de Catalunya grupo servicios penitenciarios (DOGC Núm. 5599, de 3 de marzo).

Quienes superan la fase de oposición pasan a la fase selectiva, consistente en un curso de formación inicial y un período de prácticas en centros penitenciarios, que deben superar con la calificación de apto para obtener su plaza como funcionarios de carrera (art. 80.4 LOGP).

En la AGE, el curso de formación inicial es organizado por el Centro de Estudios Penitenciarios⁷⁷ y tiene una duración de 5 semanas lectivas. A este curso le sigue un período de 4 semanas de prácticas tuteladas en un centro penitenciario donde aprenderá el funcionamiento de las cinco áreas de trabajo y recibirá instrucción en las materias de defensa personal, respuesta a incendios, prevención de riesgos laborales (aspectos biosanitarios) y primeros auxilios. Posteriormente, los funcionarios continuarán siendo supervisados (prácticas no tuteladas) hasta un máximo de 18 meses antes de obtener la aprobación definitiva y ser nombrados funcionarios de carrera.

En la ACAT, el curso de formación inicial es organizado por el Centro de Estudios Jurídicos y de Formación Especializada (en adelante, CEJFE), tiene una duración de 9 semanas lectivas y desarrolla las siguientes áreas temáticas: función social de la institución penitenciaria; delincuencia y prisión; centros penitenciarios; la seguridad en el entorno penitenciario; habilidades comunicativas y resolución de conflicto; procedimientos de seguridad; gestión administrativa y redacción de documentos. El actual curso de formación inicial fue diseñado a partir de un estudio de las necesidades formativas de los funcionarios del sistema penitenciario catalán (Cuaresma y Nicolás, 2006) y posteriormente evaluado mediante una investigación experimental que ofreció buenos resultados (Cuaresma y Nicolás, 2008). Desde la dirección del CEJFE siempre se ha dado importancia a la formación de los funcionarios de prisiones por considerar, como hacían los reformistas decimonónicos, que de ellos depende el éxito de la reeducación y la reinserción de los penados y que una buena formación fomenta actitudes positivas e insta las metodologías de trabajo necesarias para alcanzar dichos fines (Giménez-Salinas, 1990).⁷⁸ Esta formación inicial es seguida por un período de prácticas en un centro penitenciario con una duración de 8 semanas.

Adicionalmente, ambas administraciones ofrecen a los funcionarios de prisiones cursos específicos para adquirir nuevas destrezas, actualizar o consolidar sus conocimientos y aptitudes en materia de seguridad o trato e interacción con el interno, o instruirles en el funcionamiento de

⁷⁷ El Centro de Estudios Penitenciarios fue creado por Orden de 10 de febrero de 2000 por la que se aprueban las normas de organización y funcionamiento del Centro de Estudios Penitenciarios. Este centro viene a sustituir la Escuela de Estudios Penitenciarios (1940-1992), creada bajo la dictadura franquista y que había tenido como antecedentes históricos el Instituto de Estudios Penales (1932-1936), creado por Victoria Kent y dirigido por Luis Jiménez de Asúa, y a la Escuela de Criminología de Rafael Salillas (1903-1926) (Serrano, 1992).

⁷⁸ En los años noventa el CEJFE también encargó sendos estudios para diseñar y evaluar un nuevo programa de formación para los funcionarios de prisiones (véanse Sarasa, 1990 y Luque *et al.*, 1992).

nuevos protocolos y programas. Si bien estos programas, efectivamente, se ofrecen y abarcan diversas temáticas, el número de plazas ofertadas pone en cuestión el alcance real de estos programas de formación permanente. A continuación, mostraremos, a modo de ejemplo, los últimos cursos ofrecidos en las dos administraciones penitenciarias.

En la AGE se realizaron tres acciones formativas para funcionarios de vigilancia como parte del Plan de Formación para el Empleo del año 2018:⁷⁹

Acción formativa	Duración	Número de centros	Plazas por curso	Total plazas
Cursos descentralizados sobre defensa personal y utilización correcta de medios coercitivos.	25 horas	20 CP	25	500
Cursos descentralizados de prevención y extinción de incendios: jornada práctica sobre manejo de extintores y uso de equipos de respiración autónoma (ERA).	5 horas	10 CP	24	240
Curso descentralizado en habilidades sociales. Comunicación e interacción personal.	20 horas	5 CP	25	125

En la ACAT se han realizado cuatro tipos de cursos dirigidos a profesionales del ámbito de régimen interior como parte del programa de Formación de actualización y profundización en Ejecución Penal para el primer semestre de 2019:⁸⁰

Curso de formación	Duración	Número cursos	Plazas por curso	Total plazas
Control y seguridad penitenciaria.	20 horas	1	25	25
El contexto institucional de la función de seguridad.	20 horas	1	25	25
La gestión de la información en la praxis del técnico especialista.	20 horas	1	20	20
La prevención de incidencias en los centros penitenciarios.	20 horas	3	25	75

Como se puede observar, la SGIP ofrece aproximadamente 900 plazas para el año 2018 y el CEJFE unas 150 para el primer semestre de 2019. Si tenemos en cuenta que este es el número total de plazas para todos los cursos y que la plantilla del CAIP tiene casi 20.000 funcionarios y el CTESP supera los 3.000 (ver apartado siguiente), podemos afirmar que la formación continuada oficial que reciben los funcionarios de interior en España es claramente insuficiente.

En definitiva, los cuerpos de funcionarios de interior de los centros penitenciarios son cuerpos de carácter público a los que se accede mediante examen y tras un proceso de formación inicial. Esto

⁷⁹ Información obtenida a través del sindicato ACAIP. En línea: <https://bit.ly/2RjLTWE>.

⁸⁰ Programa de formació d'actualització i aprofundiment per als professionals de Serveis Penitenciaris i Justícia (Primer Semestre 2019) del Centro de Estudios Jurídicos y de Formación Especializada. Disponible en: <https://bit.ly/2FdtvtA>. Para más detalles sobre la formación continuada del CTESP, ver CEJFE (2012).

representa la consolidación del proceso histórico de desmilitarización que hemos relatado en apartados anteriores, así como la reafirmación de la tendencia a la profesionalización del personal encargado de guardar a los internos, si bien la formación que se proporciona a nuestros cuerpos de funcionarios de interior tiene un amplio margen de mejora.⁸¹

c) La plantilla de funcionarios de interior en los centros penitenciarios españoles

La legislación establece que cada una de las administraciones penitenciarias debe contar con el personal suficiente y debidamente cualificado para desempeñar las funciones que le han sido encomendadas (art. 80.1 LOGP). En este apartado ofreceremos algunos datos que permitirán conocer las características de la plantilla de funcionarios de interior de la AGE y la ACAT. Concretamente, haremos referencia a las dimensiones de la plantilla y a las características sociodemográficas de género y edad del personal de interior.

El personal de interior es el colectivo más numeroso de la plantilla de instituciones penitenciarias. En la AGE, el Cuerpo de Ayudantes está formado por 19.220 profesionales y representa un 91,7% del total del personal funcionario de la SGIP.⁸² En la ACAT, 3.296 funcionarios conforman el personal del ámbito de régimen interior, lo cual representa un 71,4% del total de la plantilla de los servicios penitenciarios catalanes.⁸³ La primera observación que podemos efectuar es que en ambas administraciones penitenciarias predomina el personal destinado a la custodia y la vigilancia de los internos, si bien en Cataluña se dedican más recursos humanos al tratamiento (un 16,5% en la ACAT frente a un 3,9%⁸⁴ en la AGE).

Para comprender qué representan estas cifras a nivel práctico y poder establecer comparaciones, es necesario poner el número de funcionarios en relación con el volumen de población penitenciaria que deben guardar. Las ratios muestran que la dotación de personal es mayor en la

⁸¹ Esta última afirmación resulta especialmente cierta si comparamos la situación en nuestro país con la de otros países europeos (véanse Cuaresma y Nicolás, 2006:125-178; Bruhn y Nylander, 2013).

⁸² A 31 de diciembre de 2018, había 19.220 ayudantes en la SGIP, de un total de 21.732 funcionarios. El Cuerpo Especial (compuesto por personal con titulación universitaria que ha promocionado desde el Cuerpo de Ayudantes) contaba con 757 funcionarios, el Cuerpo Superior de Técnicos (juristas, psicólogos, sociólogos y pedagogos) contaba con 840 funcionarios, el Cuerpo Facultativo de Sanidad Penitenciaria con 375 médicos y el Cuerpo de Enfermeros con 540 enfermeros. Datos obtenidos a través del Portal de Transparencia de la Administración General del Estado.

⁸³ A 1 de enero de 2019, había 2.103 trabajadores de Servicio Interior y 1.193 en el Área Mixta en la administración penitenciaria catalana, de un total de 4.616 funcionarios. Los profesionales de rehabilitación eran 762 y 558 correspondían a otras categorías. Datos obtenidos a través del Portal de Transparencia de la Generalitat de Catalunya.

⁸⁴ Si contamos a los educadores, el porcentaje real de personal dedicado al tratamiento es mayor. No obstante, con los datos proporcionados por la SGIP no nos ha resultado posible determinar el número exacto de educadores puesto que estos pueden pertenecer tanto al Cuerpo de Ayudantes como al Cuerpo Especial en función de si tienen o no titulación universitaria cuando promocionan a la plaza de educador.

ACAT, donde hay un profesional dedicado únicamente a la custodia y la vigilancia por cada 2,5 internos, mientras que en la AGE esta cifra asciende a los 3,3 y se sitúa por debajo de la media europea (ver Tabla 1).⁸⁵

Tabla 1. Personal dedicado únicamente a la custodia y la vigilancia de los internos según administración penitenciaria

	Núm. funcionarios	Núm. internos	Ratio
Administración General del Estado	15.233	50.763	3,3
Administración Penitenciaria Catalana	3.310	8.366	2,5
Media Europea			2,9

Fuente: SPACE I. Datos a 31 de enero de 2018.

No obstante, se debe tener presente que el personal de interior se organiza a turnos puesto que debe estar 24 horas al día con los internos. En consecuencia, estas ratios, a pesar de resultar útiles para comparar administraciones penitenciarias, no son representativas de la proporción real de internos que corresponde atender a cada funcionario en las unidades de servicio interior. De hecho, al menos una cuarta parte de los funcionarios de interior que hemos entrevistado durante el trabajo de campo (ver apartado 2.4) mencionó que la dotación de personal era insuficiente para llevar a cabo de manera adecuada las tareas que se les asignaban. En otros países se ha observado que aquellos funcionarios de prisiones que consideran que la dotación de personal es insuficiente también acostumbran a reportar niveles más elevados de estrés y menor percepción de apoyo en el desempeño de sus tareas y manifiestan actitudes más punitivas hacia los presos (Shannon y Page, 2014).

En segundo lugar, una cuarta parte del cuerpo de ayudantes de la AGE y un tercio de la plantilla de funcionarios de interior de la ACAT, son mujeres (ver Tabla 2). Históricamente, los cuerpos de prisiones diferenciaban entre sección femenina y sección masculina, puesto que se consideraba que los presos debían ser guardados por funcionarios y las presas por funcionarias. En la actualidad, ya no se considera que esta distinción sea necesaria⁸⁶ y tanto hombres como mujeres

⁸⁵ Nótese que el dato contenido en la tabla hace referencia al personal dedicado únicamente a la custodia y la vigilancia de los internos. El personal del CAIP incluye, además de funcionarios de interior dedicados a la custodia y la vigilancia de los internos, funcionarios que trabajan en puestos de oficinas y funcionarios que han promocionado a educadores. Por esta razón el dato presentado para el total de funcionarios del CAIP a 31 de diciembre de 2018 es tan distinto del presentado en la tabla.

⁸⁶ Si bien la literatura ha mostrado los potenciales beneficios de la presencia de mujeres en las cárceles para hombres (p.ej. Zimmer, 1987), las razones para la unificación de escalas en nuestro país debemos buscarlas en la desigualdad de oportunidades que generaba para las mujeres la distinción de escalas en el acceso al trabajo penitenciario (al ser la población penitenciaria femenina más reducida que la masculina, el número de ofertas de empleo para la escala femenina del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias era mucho menor que el número de ofertas para hombres). En este sentido, nuestro país no es una excepción. En Inglaterra y Gales, por ejemplo, la incorporación de las mujeres a las prisiones de hombres también se impulsó, aunque con lentitud, a raíz del *Sex Discrimination Act* (Enterkin, 1999).

pueden trabajar en todos los establecimientos penitenciarios independientemente del género de los reclusos.⁸⁷ Ello ha permitido que, poco a poco, las mujeres tengan mayor presencia en los servicios interiores de instituciones penitenciarias.

Tabla 2. Personal de interior según género y administración penitenciaria

	AGE		ACAT	
	N	%	N	%
Hombre	14.470	75,3%	2.156	65,4%
Mujer	4.750	24,7%	1.140	34,6%
Total	19.220		3.296	

Fuentes: Portal de transparencia de la Administración del Estado y Portal de transparencia de la Generalitat de Catalunya. Datos a 31 de diciembre de 2018 y a 1 de enero de 2019 respectivamente.

A la vista de la evidencia empírica que nos ofrece la literatura internacional, y teniendo en cuenta que nuestro sistema penitenciario se orienta a la reeducación y la reinserción de los penados, podemos considerar que esta progresiva incorporación de las mujeres a los cuerpos penitenciarios es positiva. Numerosos estudios demuestran que las funcionarias tienen una orientación más favorable a la ayuda al interno y a la rehabilitación que sus compañeros (ver p.ej. Zimmer, 1987; Farkas, 2000; Tewksbury y Mustaine, 2008; Tait, 2011), cuestión también observada en Cataluña por Cuaresma y Nicolás (2013).⁸⁸

Finalmente, queremos destacar que la plantilla de funcionarios de interior es una plantilla envejecida (ver Tabla 3). Alrededor de la mitad de la plantilla en ambas administraciones penitenciarias supera los 50 años, estando casi un 10% de esta cerca de la jubilación. Asimismo, poco más de un 10% de la plantilla tiene menos de 40 años.

Este envejecimiento del cuerpo de funcionarios podemos atribuirlo a la crisis económica de finales de los 2000: por una parte, con la crisis, la oferta de empleo pública se redujo, dificultando

⁸⁷ En la ACAT, la unificación del cuerpo se produjo en el momento de la asunción de las competencias a finales de los años ochenta.

En la AGE hubo que esperar hasta la sanción de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual impuso en su Disposición Adicional Trigésima la unificación de escalas del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias de la Administración General del Estado. En consecuencia, se introdujo una disposición transitoria a la Ley 36/1977 que extinguía las escalas masculina y femenina del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones penitenciarias e integraba a todos los funcionarios en un único cuerpo. Los criterios a seguir para proceder a dicha integración fueron posteriormente desarrollados mediante Real Decreto 1836/2008, de 8 de noviembre, por el que se establecen criterios para la aplicación de la integración de las extintas escalas masculina y femenina del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.

⁸⁸ Es necesario señalar que otras investigaciones no han encontrado tales diferencias (p.ej. Jurik, 1985). En cualquier caso, no tenemos conocimiento de estudios que hayan observado efectos negativos asociados al incremento de la proporción de mujeres en las plantillas de los centros penitenciarios.

la entrada de nuevo personal que rejuveneciera la plantilla⁸⁹; por otra, a las ofertas que aún aparecían se empezaron a presentar personas que habían sido expulsadas del mercado laboral a causa de la crisis ya pasados los 50 y buscaban en las oposiciones una forma de conseguir trabajo, algo que con su edad veían difícil de lograr en el ámbito privado (ver Tabla A2 sobre las razones para opositar a Instituciones Penitenciarias en el Anexo 1).

Tabla 3. Personal del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias y del Ámbito de Servicio Interior de Serveis Penitenciaris según grupos de edad

	AGE		ACAT	
	N	%	N	%
De 18 a 29 años	57	0,3%	6	0,2%
De 30 a 34 años	484	2,4%	82	2,5%
De 35 a 39 años	1.729	8,5%	344	10,4%
De 40 a 44 años	3.189	15,5%	660	20,0%
De 45 a 49 años	3.907	19,0%	702	21,3%
De 50 a 54 años	4.718	22,9%	816	24,8%
De 55 a 59 años	4.563	22,2%	397	12,0%
60 años o más	1.928	9,4%	289	8,8%
Total	20.575		3.296	

Fuentes: Registro Central de Personal, a través de la Asociación Profesional de Funcionarios de Prisiones (AGE) y Portal de Transparencia de la Generalitat de Catalunya (ACAT). Datos a 1 de enero de 2019.

Respecto a la edad de la plantilla, la literatura señala que los funcionarios de más edad tienden a tener actitudes más positivas hacia los presos y a ser más favorables del fin rehabilitador que sus compañeros más jóvenes (p.ej. Toch y Klofas, 1982; Jurik, 1985; Farkas, 1999).⁹⁰

En resumen, las características de los cuerpos de funcionarios en España pueden ser sintetizadas de la siguiente manera: en primer lugar, la ratio de internos por funcionarios en los módulos residenciales es elevada; segundo, las mujeres cada vez representan una mayor proporción del

⁸⁹ Recientemente se han incorporado 832 funcionarios al CAIP en la mayor oferta de empleo público para instituciones penitenciarias desde la crisis. El 55% son mujeres y la mitad tienen entre 26 y 35 años. Se prevé una nueva convocatoria con plazas similares para el presente año.

En el caso del CTESP, para el cual la última convocatoria fue en 2010, se prevé que se oferten nuevas plazas próximamente. Esta convocatoria urge puesto que posteriormente a 2010 se inauguraron dos nuevos centros penitenciarios en Cataluña, en uno de los cuales, de acuerdo con los datos obtenidos a través del Portal de Transparencia de la Generalitat de Catalunya, la mitad de la plantilla está compuesta por personal interino que, al no haber pasado la fase de oposición y selección, no ha recibido la formación inicial que les corresponde a los funcionarios de interior.

⁹⁰ No obstante, igual que sucedía en relación con el género, no todas las investigaciones han observado diferencias significativas entre los funcionarios de prisiones de más edad y los más jóvenes (ver Beijersbergen *et al.*, 2015).

personal de interior en los centros penitenciarios; finalmente, la plantilla de interior ha envejecido y los presos a los que guardan son bastante más jóvenes que los funcionarios.⁹¹

d) La estructura organizativa del personal de los centros penitenciarios

La estructura organizativa de los centros penitenciarios determina qué lugar ocupa el funcionario de interior en la institución y de quién depende jerárquicamente. Como se mostrará, dicha estructura es muy similar en ambas administraciones penitenciarias en lo relativo al mantenimiento del orden interior.

La figura jerárquica superior del centro penitenciario es el Director, cuyas atribuciones le permiten determinar el funcionamiento diario del centro (art. 280 RP 1996 y art. 12 ROFSEPC).

En lo que respecta al resto de la estructura, los centros penitenciarios de la AGE constan de siete áreas de trabajo (Seguridad y vigilancia, Gestión penitenciaria, Sanidad, Tratamiento, Medios, Inserción socio-laboral y Trabajo productivo), cinco de las cuales constituyen subdirecciones del centro (de Seguridad, de Régimen, Médica, de Tratamiento y de Administración).⁹² Los centros de la ACAT se estructuran en torno a tres ámbitos de actuación (administrativo, de rehabilitación, de régimen interior) (art. 52 ROFSEPC) y cuatro subdirecciones (Gerencia, Tratamiento, Interior y Secretaría Técnica-Jurídica) (arts. 13 a 16 ROFSEPC).

En la AGE, los funcionarios del CAIP pertenecen al Área de Seguridad y Vigilancia, dirigida por el Subdirector de Seguridad, mientras que en la ACAT el CTESP pertenece al Área de Régimen Interior, gestionada por el Subdirector de Interior (art. 15 ROFSEPC).⁹³

Siguiendo con la jerarquización del personal de interior, el Jefe de Servicios es la siguiente figura en el escalafón (art. 287 RP 1981 y art. 64 ROFSEPC). El Jefe de Servicios es el encargado de coordinar los servicios del área de vigilancia/régimen interior y está facultado para adoptar de manera provisional las medidas necesarias para mantener el orden y el buen funcionamiento de los servicios, dando cuenta de ellas al Director (art. 283 RP 1996, también art. 64 ROFSEPC).

⁹¹ Una investigación llevada a cabo en los Países Bajos muestra que la percepción de estar recibiendo un trato justo en el centro penitenciario se ve influida por la ratio de presos por funcionario (cuanto mayor es la ratio, menor la percepción de justicia) y por la proporción de mujeres trabajando en los módulos residenciales (a mayor proporción de mujeres, mayor percepción de justicia). La edad de la plantilla no presentó efectos significativos (Beijersbergen *et al.*, 2015).

⁹² Secretaría General de Instituciones Penitenciarias: Organigrama de un centro penitenciario. Disponible online: <https://bit.ly/2x2mebw>. Fecha de última consulta: 18/06/2019.

⁹³ El personal de interior pertenece a un área orgánicamente distinta al personal de tratamiento, el cual forma parte del área de tratamiento en la AGE y del área de rehabilitación en la ACAT. Esto será algo a tener presente cuando analicemos si existe la coordinación entre ámbitos prescrita por la ley y el rol que los funcionarios puedan desempeñar en la prisión más allá del mantenimiento del orden.

Como responsable de garantizar el buen funcionamiento regimental y la convivencia ordenada en el centro penitenciario, es una figura de referencia para el funcionario de interior: ante él firman la hoja de servicios al inicio de turno de trabajo para saber a qué servicio han sido asignados para esa jornada⁹⁴, es por quien pasan los partes disciplinarios emitidos por ellos, ante él dan cuenta del resultado de los recuentos (art. 67.3 RP 1996) y los registros, requisas y cacheos (art. 68.5 RP 1996), es quien les autoriza para efectuar cacheos con desnudo integral (68.2 RP 1996), registros extraordinarios o proceder al aislamiento provisional de los internos tras un incidente grave, y a él deben remitirle información sobre cualquier perturbación o indicio de posibilidad de alteración del buen funcionamiento regimental o de la convivencia ordenada (art. 71.2 RP). Asimismo, como responsable de los funcionarios de interior, el jefe de servicios es quien debe asegurarse de que los empleados que de él dependen desarrollen sus funciones regimentales de manera adecuada e informar al Director del establecimiento en caso de que no cumplan con sus deberes o tengan un comportamiento reprobable (art. 287.2 RP 1981).

El resto del personal de interior podemos dividirlo en dos grupos.⁹⁵ El primero, está compuesto por aquellos funcionarios de interior que trabajan en unidades de separación interior, es decir, en los módulos residenciales del centro penitenciario, con lo cual están en contacto permanente con el interno las 24 horas del día (Servicio Interior-1 o Vigilancia-1 (AGE) o GSI y GAM-V (art. 63.1 ROFSEPC (ACAT))). Este es, por tanto el grupo de funcionarios de interior en el que esta tesis se focaliza.⁹⁶ Estas unidades están dirigidas por un Encargado de Servicio Interior (AGE) o Jefe de Unidad de Servicio Interior (en adelante, CUSI por sus siglas en catalán) (art. 65 ROFSEPC (ACAT)).

El segundo grupo lo forma el personal de vigilancia que trabaja en departamentos del centro penitenciario que realizan funciones diversas necesarias para el correcto funcionamiento del establecimiento (p.ej. vigilancia en los talleres productivos) en los cuales los funcionarios de interior, aunque no de forma tan continuada, también trabajan en contacto con los internos y, por tanto, deben realizar funciones de vigilancia (Genérico de Área Mixta (AGE) o GAM-P (art. 63.2

⁹⁴ En el caso de la AGE, el Jefe de Servicios es asistido en estas tareas por el Coordinador de Servicios de Interior (Instrucción 7/2011, de 17 de junio, de la SGIP), anteriormente denominado Jefe de Centro (art. 303 RP 1981). En la ACAT la figura del Jefe de Centro fue eliminada en la redacción del ROFSEPC y todas sus funciones fueron asumidas por los Jefes de Servicios.

⁹⁵ Parte del personal de interior trabaja realizando tareas administrativas en las oficinas. Los hemos excluido de la explicación porque no prestan servicio en el área interior del centro penitenciario.

⁹⁶ En la AGE también existe el puesto de Servicio Interior-2 o Vigilancia-2. Sus funcionarios también sirven en interior pero en general no están en contacto directo con el interno (se les asigna prioritariamente a puestos como accesos, comunicaciones...) y quedan fuera de nuestro ámbito específico de estudio. Para más detalle sobre el contenido funcional de estos puestos de trabajo y sus diferencias respecto al personal de Área Mixta, ver Instrucción 07/1997 de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias sobre la Puesta en funcionamiento de los puestos de trabajo de Servicio interior-2.

ROFSEPC (ACAT)).⁹⁷ Estas unidades están dirigidas por un Encargado de Área Mixta (AGE) o Jefe de Área Funcional (art. 66 ROFSEPC (ACAT)).

En resumen, los funcionarios de interior ocupan el escalafón más bajo en la jerarquía del área de seguridad y vigilancia (AGE) o el ámbito de régimen interior (ACAT) de los centros penitenciarios. En el ejercicio de su labor dependen, en primera instancia, del encargado o jefe del módulo al que han sido asignados para el servicio y, subsiguientemente, del Jefe de Servicios.

2.2.2. El entorno de trabajo de los funcionarios de interior: los centros penitenciarios

Conocer las características arquitectónicas de los establecimientos penitenciarios españoles resulta importante para comprender las condiciones en las que desempeñan su trabajo los funcionarios de interior. Esto se debe a que la arquitectura penitenciaria influye tanto en las tareas de vigilancia que desarrollan (seguridad estática o pasiva) como en las relaciones que se establecen entre el personal y los internos (fundamento de la seguridad dinámica o activa).

En esta sección presentamos el tipo principal de establecimientos penitenciarios que se está impulsando desde cada una de las administraciones penitenciarias: el Centro Tipo en la AGE y el CP 750 en la ACAT.⁹⁸ En ambos casos se apuesta por establecimientos polivalentes (art. 12 RP 1996) con diseño modular y estructura urbana, así como por la incorporación de nuevas tecnologías de vigilancia.⁹⁹ Las principales diferencias las encontraremos en las dimensiones de los centros y en el diseño y uso de los espacios interiores de los módulos.

Tabla 4. Comparación de las características de los Centros Tipo y los CP 750

	Centro Tipo (AGE - SIEPSE)	CP 750 (ACAT)
Diseño	Modular y estructura urbana	Modular y estructura urbana
Módulos	14 unidades residenciales	8 unidades residenciales
Celdas por módulo	72 celdas residenciales	64 celdas residenciales
Capacidad	1.008 celdas residenciales	512 celdas residenciales
Torre de vigilancia	Sí (hasta 2011)	No

Fuente: Elaboración propia

⁹⁷ A pesar de recibir la misma denominación, los puestos de Área Mixta no son exactamente equivalentes en ambas administraciones debido a que el contenido funcional que se les asigna difiere.

⁹⁸ Es necesario señalar que en ambas administraciones aún funcionan centros penitenciarios antiguos con otros tipos de diseño, pero se ha optado por focalizarse en estos dos modelos puesto que son por los que están apostando las administraciones en la actualidad.

⁹⁹ El Reglamento Penitenciario define el establecimiento polivalente como aquel que cumple los diversos fines previstos en los artículos 7 a 11 de la LOGP. Esto es, que el establecimiento penitenciario permita separar a los presos preventivos de los penados; a hombres de las mujeres; a jóvenes de los adultos; distinguir entre primero, segundo y tercer grado de clasificación penitenciaria y a personas saludables de las personas enfermas.

a) El Centro Tipo de la Administración General del Estado

En los años noventa surgen nuevas concepciones sobre la filosofía que debe guiar el diseño de los centros penitenciarios en España: la arquitectura penitenciaria debe garantizar la seguridad y la comodidad en la gestión del establecimiento, pero también favorecer la resocialización de los internos y la participación del personal. Con la finalidad de satisfacer dichas aspiraciones, en Consejo de Ministros de 21 de febrero de 1992 se crea la Sociedad Estatal de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios (SIEP)¹⁰⁰ y se le encarga el diseño y construcción de centros penitenciarios que encajen con la filosofía descrita. Estos establecimientos recibirán la denominación de ‘Centro Tipo’ (DGSP, 2011).

Los Centros Tipo son centros penitenciarios estructurados en edificios y módulos distribuidos en forma de urbanización y comunicados por calles y plazas para facilitar las circulaciones de internos y funcionarios.¹⁰¹ Estos centros tienen capacidad para más de un millar de internos, puesto que cuentan con 1.008 celdas residenciales a las que se deben sumar las plazas disponibles en el módulo de régimen cerrado, el módulo de Ingresos, salidas y tránsitos y la enfermería.

El gran tamaño de estos centros se conjuga con la filosofía resocializadora que orienta su diseño distribuyendo a los internos en 14 módulos de dimensiones relativamente reducidas (72 celdas por módulo) con características residenciales (p.ej. economato) y dotaciones socioculturales (p.ej. biblioteca) propias que favorecen una convivencia próxima y normalizada (SIEPSE, en línea).¹⁰² Asimismo, la incorporación de las nuevas tecnologías permite mecanizar y estandarizar la mayor parte de las tareas de vigilancia, favoreciendo que el personal de interior pueda desempeñar tareas con valor añadido y participar en mayor medida de la vida diaria del centro (DGSP, 2011).

Finalmente, y a diferencia de los centros antiguos, todos los Centros Tipo incorporan módulos de Régimen Cerrado y disponen de celdas de aislamiento para internos en primer grado de

¹⁰⁰ Por Acuerdo de Consejo de Ministros de fecha 9 de marzo de 2018 se autorizó la ampliación de las funciones de la SIEP con la finalidad de que esta sociedad pueda extender su actividad a la construcción de otras infraestructuras vinculadas a la seguridad del Estado, motivo por el cual se sustituyó la antigua denominación por la actual “Sociedad de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios y de la Seguridad del Estado” (SIEPSE).

¹⁰¹ La estructura del centro penitenciario se completa con aquellos equipamientos comunes a todo el establecimiento que permiten el normal desarrollo del día a día penitenciario. Estos son: el Edificio deportivo-cultural, los Talleres productivos, los Talleres formativos, la Cocina general, la Panadería y la Lavandería, además de los Almacenes generales con acceso posterior de vehículos para los suministros. La Torre de vigilancia fue eliminada del diseño de los Centro Tipo gracias a la mejora de los sistemas de seguridad activa y pasiva y los centros construidos a partir de 2011 ya no la incorporan (SIEPSE, en línea).

¹⁰² A partir de 2007 se realiza una revisión del Centro Tipo que, entre otros elementos, incluye la construcción de módulos polivalentes. Estos módulos resultan de desdoblarse los módulos residenciales estándar (72 celdas) y dan respuesta a la necesidad de dotar los centros penitenciarios de módulos de menor capacidad (36 celdas) sin que estos pierdan sus características residenciales y dotacionales (SIEPSE, en línea).

tratamiento penitenciario y sancionados. En consecuencia, los Centros Tipo tienden a asumir a los presos calificados como peligrosos de los centros antiguos de sus alrededores y el perfil de peligrosidad de su población penitenciaria es mayor, razón por la cual los Centros Tipo son calificados como centros de Categoría 1.1 (una de las más altas) por la AGE.¹⁰³

Este modelo de centro penitenciario constituye la base sobre la que se han construido la treintena de establecimientos penitenciarios inaugurados en el territorio de la AGE desde el año 1995 (SIEPSE, en línea).

Imagen 1: CP Sevilla II (Inaugurado en 2008). Ejemplo de Centro Tipo con módulos polivalentes.



Fuente: Informe Anual 2008. Sociedad Estatal Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios.

En resumen, de acuerdo con la SIEPSE, nos encontramos ante centros penitenciarios que tratan de favorecer la resocialización de los internos y la participación del personal en la vida diaria de la prisión mediante una estructura modular con unidades residenciales de tamaño reducido y el uso de las nuevas tecnologías.

No obstante, para Gallego *et al.* (2010) el diseño arquitectónico y funcional de los Centros Tipo se corresponde con una filosofía que busca la construcción de macro cárceles que permitan albergar un gran volumen de internos a la vez que garantizar la seguridad del establecimiento. Según los autores, en estos centros, la seguridad se basa en poner cada vez más barreras físicas entre internos y funcionarios, reduciendo el contacto entre ambos, y dotar a estos últimos de herramientas tecnológicas que les permitan mantener el control desde la lejanía. Así, los

¹⁰³ Los funcionarios de interior reciben una retribución complementaria en forma de complemento específico (art. 23.3.b Ley 30/1984) en función de la categoría del centro penitenciario y el puesto de trabajo que en él ocupan. Este complemento específico oscila entre los 750 y los 1000 euros en función del puesto de trabajo (V1, V2 o GAM) y es unos 90 euros superior al complemento que reciben los funcionarios que ocupan el mismo puesto en centros penitenciarios de categoría inferior (ACAIP, 2011).

funcionarios pueden vigilar las zonas comunes mediante cámaras, y abrir y cerrar las celdas y cancelas sin necesidad de estar físicamente en el patio. Ello permite que los funcionarios de interior se aíslen en la cabina de control y provoca que, en muchos de estos centros, le hayan “perdido el pulso” al patio (Gallego *et al.*, 2010:102): “*En el patio, por ejemplo, el funcionario es actualmente un extraño que ha perdido el contacto con el interno (...) Los grandes centros favorecen la separación y la distancia entre ambos*”. En resumen, de acuerdo con los autores, el diseño arquitectónico y funcional de los Centros Tipo potencia los elementos de seguridad estática y diluye las relaciones entre internos y funcionarios, dificultando una aproximación activa al mantenimiento del orden.¹⁰⁴

Un elemento de gran relevancia no enfatizado por Gallego *et al.* (2010) es el hecho de que la única forma de comunicación entre la cabina de los funcionarios y el módulo son pequeñas ventanillas que dan al patio y la sala de día. Ello tiene dos implicaciones: en primer lugar, para acceder al módulo, los funcionarios deben salir primero a la calle y cruzar el rastrillo que da acceso al interior (ver imagen), lo cual ralentiza su intervención en caso de incidente. En segundo lugar, el único modo que tienen los internos de comunicarse con los funcionarios es a través de la ventanilla, una forma de comunicación poco personal y que recalca la relación de poder entre interno y funcionario al estar el segundo siempre en posición más elevada respecto al interno cuando este se dirige a él (ver imagen).

Imágenes 2 y 3: Izqda. Accesos a la cabina de funcionarios (PR1) y a los módulos residenciales (RA1). Dcha. Preso hablando con un funcionario de interior a través de la ventanilla de la cabina.



Fuente: Izqda. Centro Penitenciario Las Palmas II (SIEP). Dcha. Documental ‘Módulo 8’.

¹⁰⁴ Los autores también aluden a las consecuencias que esta falta de cercanía tiene para la calidad de vida de los internos “*En los centros tipo se ha ganado mucho en medios e infraestructuras, pero también se ha perdido en calidad y trato humanos, pues apenas permiten el contacto directo de los funcionarios con los internos. En este aspecto, los centros antiguos destilan más humanidad y recuerdan todavía algo a épocas en las que había una relación mayor y de carácter más personal entre funcionario e interno. Entonces no era extraño, por ejemplo, que el interno, una vez excarcelado, felicitara las Navidades a los funcionarios. Este tipo de relación hoy ya no existe.*” (Gallego *et al.*, 2010:102).

b) El ‘CP 750’ de la Administración Catalana

Tras la construcción en 2007 del Centro Penitenciario Brians 2 con una tipología de Centro Tipo, la Administración Catalana se plantea la conveniencia de diseñar centros penitenciarios de dimensiones más reducidas que faciliten una mejor gobernanza de las instalaciones y un mejor ejercicio de las funciones de rehabilitación y reinserción de las personas condenadas.¹⁰⁵ Estos centros “de nueva generación” serán denominados ‘CP 750’ en alusión a su capacidad máxima funcional de 750 internos (DGSP, 2010).

Los ‘CP 750’ se conciben también como estructuras modulares urbanas compuestas por calles y plazas que permitan al interno circular por espacios abiertos cuando se desplacen fuera de su módulo. Estos centros cuentan con 8 módulos residenciales de dimensiones ligeramente más reducidas que los de los Centros Tipo (64 celdas por módulo)¹⁰⁶, sumando un total de 512 celdas residenciales a las cuales debemos añadir las plazas en Enfermería, Departamento de Sancionados y Departamento Especial de Régimen Cerrado (DGSP, 2010).

Imagen 4: CP Puig de les Bases (Inaugurado en 2014). Ejemplo de Centro ‘CP 750’.



Fuente: Departament de Justícia. Generalitat de Catalunya.

¹⁰⁵ En este sentido, los arquitectos asumen el encargo de la Generalitat y, bajo la premisa de que la arquitectura, si no se “somete a criterios tecnocráticos”, puede contribuir a la resolución de la “paradoja penitenciaria contemporánea” y “dar respuesta simultáneamente a las demandas de disciplina (custodia) y reinserción (libertad)”, buscan la creación de un entorno no opresivo que propicie una sensación de apertura permitiendo a los internos acceso visual al paisaje que les rodea (Páez, 2014:12).

¹⁰⁶ Igual que sucede en los Centros Tipo, en los CP 750 también se contempla la posibilidad de desdoblarse algún módulo residencial en dos módulos polivalentes de 32 celdas residenciales cada uno.

Con estos centros diseñados a una “escala más humana”, la Administración Catalana pretende mejorar la calidad de vida de los internos y facilitar su proximidad a los profesionales, favoreciendo que se conozcan mutuamente y potenciando estrategias de seguridad dinámica o activa. Un elemento que propicia esta cercanía es la inclusión de oficinas para los funcionarios en el interior de los módulos. Asimismo, mantiene la apuesta por las nuevas tecnologías para permitir, por una parte, una mejor y más fácil vigilancia, y, por otra, el personal de interior pueda dedicar más tiempo a la realización de funciones con valor añadido (DGSP, 2011).

En la actualidad, el sistema penitenciario catalán cuenta con tres centros penitenciarios de estas características (CP Lledoners en la provincia de Barcelona, CP Puig de les Basses en la provincia de Girona y CP Mas d’Enric en la provincia de Tarragona).¹⁰⁷

2.3. Rol y funciones asignadas al personal de interior en los centros penitenciarios españoles

El rol que desempeñan los funcionarios de interior en los centros penitenciarios es definido de manera muy similar por las dos administraciones penitenciarias de nuestro país. En el caso de la AGE, la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias explica así la labor del personal de interior y vigilancia (SGIP, en línea):

“[El personal de interior y vigilancia] representa la inmensa mayoría del colectivo de trabajadores del sistema y desarrolla diversas y variadas funciones dentro de los centros

Además de garantizar el mantenimiento del orden, está directamente implicado en las tareas educadoras y de rehabilitación de los presos.

El contacto directo con el interno le proporciona información de primera mano sobre su comportamiento y es un observador privilegiado de la evolución que experimenta durante el desarrollo de los diferentes programas.

Su trabajo se desarrolla en estrecha colaboración con los equipos terapéuticos y educativos del centro y su aportación resulta un factor imprescindible en el proceso de reinserción del delincuente.”

Esta definición enfatiza los roles de mantenimiento del orden, por una parte, y de contribución a la reeducación y rehabilitación de los internos, en estrecha colaboración con los equipos terapéuticos y educativos del centro, por otra. Además señala que al funcionario de interior se le atribuye gran importancia en el proceso de reinserción del delincuente porque, debido al contacto

¹⁰⁷ Estos centros fueron construidos como parte del Plan Nacional de la Ejecución Penal en Cataluña, cuya finalidad era evitar la sobreocupación penitenciaria a la vez que se cerraban aquellos centros que, por su antigüedad o diseño, no permitían desarrollar la función social y penal de la ejecución penitenciaria bajo los estándares deseados por la administración penitenciaria (DGSP, 2010). El Plan preveía la construcción de un cuarto centro penitenciario de estas características en la provincia de Lérida (CP Els Plans) para completar la expansión del modelo a todo el territorio catalán, pero el decrecimiento de la población penitenciaria a partir del año 2010 hizo reconsiderar dicha cuestión (Departament de Justícia, 2015).

directo que tiene con el interno, es un observador privilegiado de su evolución penitenciaria, idea que hemos observado de manera reiterada en la caracterización del rol del vigilante de prisiones en nuestro país a lo largo de los siglos XIX y XX (ver apartado 2.1).

En la administración penitenciaria catalana el cometido del funcionario de interior es caracterizado del siguiente modo en el artículo 63.1 ROFSEPC:

“El personal de los cuerpos del grupo de servicios penitenciarios que presten servicios en el ámbito de régimen interior del centro penitenciario, sin perjuicio de su participación necesaria en la génesis y el desarrollo de los modelos de intervención y de los programas de tratamiento, es el encargado de garantizar la seguridad, el buen orden y la convivencia ordenada del centro penitenciario, así como de realizar las actuaciones que sean necesarias para asegurar que se presten los servicios penitenciarios necesarios para garantizar los derechos de las personas internadas en las instituciones penitenciarias y para exigirles sus obligaciones, de acuerdo con lo que dispone la legislación penitenciaria.”

Igual que sucede en la AGE, se mencionan tanto el mantenimiento del orden como la contribución al tratamiento de los reclusos, si bien también se responsabiliza a los funcionarios de interior del buen funcionamiento de los servicios penitenciarios y de la atención al interno.

En lo relativo a las funciones asignadas a los funcionarios de interior, el artículo 3 de la Ley 36/1977, de 23 de mayo, establece que los funcionarios del CAIP deben:

- a) Realizar las tareas de vigilancia y custodia interior en los establecimientos.
- b) Velar por la conducta y disciplina de los internos.
- c) Vigilar el aseo y limpieza de la población reclusa y de los locales.
- d) Aportar al Equipo de Observación y Juntas de Tratamiento los datos obtenidos por observación directa del comportamiento de los internos.
- e) Participar en las tareas reeducadoras y de rehabilitación de los internos, materializando las orientaciones del Equipo de Observación o Juntas de Tratamiento.
- f) Desarrollar las tareas administrativas de colaboración o trámite precisos.
- g) Cumplir las instrucciones que reciban de sus Superiores y cualesquiera otras tareas que, en razón de su servicio específico les sean encomendadas.

Adicionalmente, el Reglamento Penitenciario de 1981 desarrolla reglamentariamente dichas funciones detallando en los artículos 304 a 323 (Sección decimoséptima. De las distintas Unidades de Servicio) cuáles de ellas deben desempeñar los funcionarios de interior según la Unidad de Servicio a la que hayan sido asignados.¹⁰⁸ Estos artículos siguen en vigor con rango de

¹⁰⁸ Se ha optado por no reproducir estos artículos en el presente trabajo debido a su amplia extensión.

resolución del centro directivo,¹⁰⁹ lo cual tiene dos implicaciones: por una parte, la regulación actual de las funciones del personal penitenciario fue redactada hace cuatro décadas, tiempo en el que las prisiones han cambiado enormemente y parte del vocabulario empleado ha quedado desfasado en los nuevos Centros Tipo (p.ej. el uso del término ‘galería’); por otra, posteriores resoluciones del centro directivo (p.ej. las instrucciones y circulares de la SGIP) prevalecen sobre los referidos artículos del RP 1981. En consecuencia, gran parte de la regulación del RP 1981 está desactualizada, temporal y normativamente (p.ej. el puesto de Jefe de Centro (art. 303 RP 1981) fue sustituido por el de Coordinador de Servicios de Interior mediante Instrucción 7/2011, o el Subdirector Jefe de Equipo (art. 278 RP 1981) ahora recibe la denominación de Subdirector de Tratamiento). Todo ello hace ciertamente complicado el análisis de las funciones del personal penitenciario en la AGE.

En el caso de la ACAT, el artículo 63.3 del ROFSEPC indica que al personal que presta servicio en el ámbito de régimen interior le corresponden las siguientes funciones:

- a) Mantener el orden y la seguridad de la unidad en que presten sus servicios, adoptando las medidas establecidas por la legislación vigente para mantener la seguridad interior y la adecuada convivencia en los centros penitenciarios.
- b) Adoptar, cuando sea necesario, las medidas de prevención general y especial establecidas en la legislación penitenciaria con la finalidad de evitar la conflictividad individual y colectiva.
- c) Supervisar el correcto desarrollo de las prestaciones que se lleven a cabo en la unidad.
- d) Observar los movimientos de los/las internos/as, sus interacciones sociales y su estado personal a efectos de adoptar o proponer, cuando sea necesario, las medidas oportunas en cada caso.
- e) Conocer a los/las internos/as de la unidad en que presten sus servicios, observando la conducta y emitir los informes que sean necesarios y los que les sean requeridos por sus superiores.
- f) Desarrollar las funciones que les asigne la Junta de Tratamiento o el equipo multidisciplinario en relación con la intervención y el tratamiento de los/las internos/as, así como proponer las medidas específicas de intervención derivadas de las observaciones realizadas y las recompensas y los beneficios que puedan corresponder a los/las internos/as.
- g) Coadyuvar en la ejecución de las tareas de control que sean necesarias para la aplicación de los programas sociosanitarios que se desarrollen en los centros penitenciarios en materia de sustancias que puedan generar dependencia.
- h) Informar a la población reclusa sobre las normas de régimen interior que rigen el funcionamiento de la unidad y, en particular, sobre los horarios y las actividades que se lleven a cabo, así como atender sus peticiones y quejas en relación con el funcionamiento de los servicios de la unidad.

¹⁰⁹ En el RP 1996 se mantuvieron en vigor con rango de resolución del centro directivo los artículos 277 a 324; 328 a 332 y 334 a 343 mediante la disposición transitoria tercera.

- i) Informar a los familiares de la población reclusa, a los visitantes, a los colaboradores voluntarios y a los proveedores sobre los procedimientos, competencias y la normativa de funcionamiento de los diversos servicios penitenciarios.
- j) Realizar las tareas de identificación personal de los/las internos/as.
- k) Supervisar las instalaciones de la unidad y procurar que siempre estén en buen estado de limpieza, de seguridad de uso y conservación, de manera que se garantice la correcta prestación de los servicios, e informar de las necesidades específicas que se detecten.
- l) Realizar las tareas de vigilancia ordinaria, apertura y cierre de las unidades de acceso y de paso del centro penitenciario, procediendo a la identificación de las personas que entren o salgan del establecimiento y controlar los movimientos de los/las internos/as dentro del centro penitenciario.
- m) Realizar las tareas de identificación y control de los vehículos, paquetes, bienes y suministros que entren o salgan del establecimiento.
- n) Gestionar los documentos, libros y registros informáticos propios del funcionamiento de la unidad, la práctica de las notificaciones y comunicaciones que le sean encomendadas y, en general, todas las tareas administrativas que sean necesarias para la correcta gestión de los servicios de la unidad.
- o) Ejercer el resto de competencias que le atribuya la legislación vigente y, en general, todas las que le sean encomendadas relativas a sus competencias profesionales.

Como se puede observar, en la ACAT la reglamentación de las funciones del personal es mucho más sencilla puesto que la ROFSEPC sintetiza en un único artículo todas las funciones atribuidas a los funcionarios de interior sin distinción de a qué unidad de servicio hayan sido asignados.

En base a la caracterización del rol en ambas administraciones y a lo enumerado en los dos listados precedentes, podemos distinguir tres tipos de funciones atribuidas a los funcionarios de interior por la normativa penitenciaria: 1) de mantenimiento del orden (o regimentales); 2) de prestación de servicios; y 3) de contribución al tratamiento.¹¹⁰ La agrupación de las labores de los funcionarios de interior en los mencionados bloques y su correspondencia en la normativa de ambas administraciones puede consultarse en la Tabla 5.

Como el lector podrá observar, estos tres conjuntos de tareas asignadas a los funcionarios se asemejan a las concepciones actuales del rol de los funcionarios de prisiones reseñadas en el apartado 1.2; si bien, en lo relativo a la provisión de ayuda, nuestra legislación únicamente contempla la prestación de bienes y servicios y la atención a las peticiones y quejas de los internos.

¹¹⁰ La normativa de ambas administraciones también contempla la realización de las *tareas administrativas* que se requieran para el buen funcionamiento de la institución (arts. 3.f Ley 36/1977 y 63.3.n ROFSEPC). En la prisión, debido a la necesidad de gestionar un volumen muy elevado de presos, cualquier tarea, desde la realización de recuentos hasta la elaboración de los informes que les sean requeridos, pasando por la gestión de la correspondencia de los internos o la tramitación de sus peticiones y quejas, requiere la realización de trámites administrativos diversos, también por parte de los funcionarios de interior.

Tabla 5. Funciones atribuidas a los funcionarios de interior en la normativa penitenciaria¹¹¹

Rol	Función	Ley 36/1977	RP 1981	ROFSEPC
Mantenimiento del orden	Vigilancia, custodia y seguridad interior	Art. 3.a	Arts. 308.2.a y b (patios); 309.3.a y c (encargado); 310.a, b y c (galerías)	Art. 63.3.a
	Velar por la buena conducta y la disciplina	Art. 3.b	Art. 309.3.f (encargado)	Art. 63.3.b
	Observar a los internos (medida de seguridad)		Art. 308.2.c (patios); 310.d (galerías)	Art. 63.3.d
	Conocer a los internos y emitir los informes que consideren oportunos o les sean requeridos		Arts. 308.2.c (patios); 309.3.b (encargado); 310.d (galerías)	Art. 63.3.e
	Cacheos, requisas y registros (medidas de seguridad)		Arts. 308.2.f (patios); 310.e (galerías)	Art. 63.3.b
	Accesos		Arts. 305 (accesos)	Art. 63.3.l
Prestación de servicios	Vigilar aseo y limpieza de los reclusos	Art. 3.c		Art. 63.1
	Supervisar el correcto desarrollo de las prestaciones de la unidad		Arts. 308.2.e (patios); 309.3.d (encargado); 318 (revisar y dar correspondencia)	Art. 63.3.c
	Informar a los reclusos de las normas de régimen interior, los horarios y actividades disponibles		Art. 52 RP 1996 (información); <i>Instrucción 16/2011 SGIP</i>	Art. 63.3.h
	Atender las peticiones y quejas de los internos		Arts. 308.2.c (patios); 309.3.b (encargado)	Art. 63.3.h
Tratamiento	Aportar a tratamiento datos de la observación	Art. 3.d	Arts. 308.2.d (patios); 310.d (galerías)	Art. 63.3.e
	Participar en la reeducación y la rehabilitación siguiendo las indicaciones de tratamiento	Art. 3.e		Art. 63.3.f
Otras	Tareas administrativas y trámites precisos	Art. 3.f		Art. 63.3.n
	Cualquier otra instrucción de sus superiores o contemplada por la legislación vigente	Art. 3.g	Arts. 308.2.g (patios); 310.f (galerías)	Art. 63.3.o

Fuente: Elaboración propia

¹¹¹ Debido a nuestro foco en el trabajo de los funcionarios de interior en las unidades residenciales, en la tabla se han omitido las funciones de prestación de servicios en departamentos de uso común del establecimiento como, por ejemplo, rastrillo (arts. 307 RP 1981 y 63.3.l ROFSEPC), información al exterior (arts. 323 RP 1981 y 63.3.i ROFSEPC) o paquetería (arts. 320 RP 1981 y 63.3.m ROFSEPC).

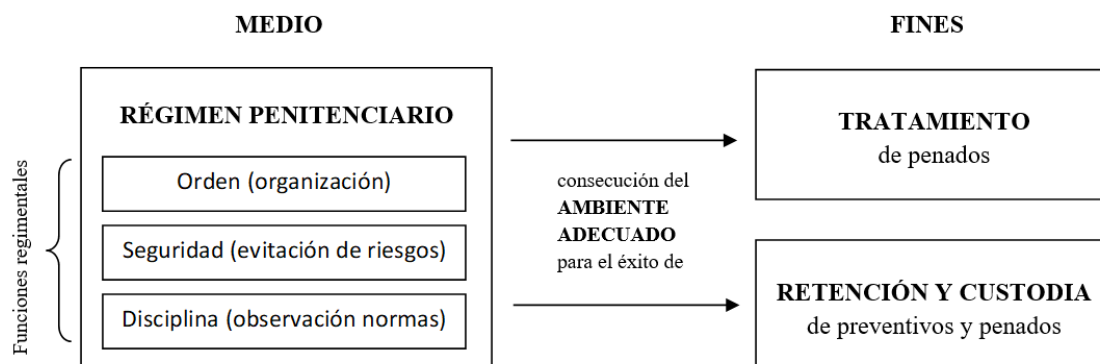
A continuación desarrollaremos con mayor detalle cada uno de los bloques centrándonos sobre todo en las funciones de aquellos funcionarios que prestan servicio en las unidades de separación interior o módulos residenciales.

2.3.1. Funciones regimentales para la consecución de una convivencia ordenada

El *mantenimiento del orden* es el rol principal que se atribuye a los funcionarios de interior en nuestro sistema penitenciario. En ambas administraciones se señala que los funcionarios de interior deben lograr una convivencia ordenada y, con este fin, se les encarga realizar tareas de vigilancia y seguridad interior o velar por la buena conducta y la disciplina de los internos, interviniendo en caso de necesidad. En este sentido, se contempla entre sus funciones el empleo de medidas de seguridad interior como la observación o la práctica de registros, cacheos y requisas para prevenir conflictos o la realización de recuentos y el control de los internos que entran y salen de la unidad con el fin de garantizar la custodia. Todos estos elementos forman parte de las funciones regimentales de orden, seguridad y disciplina que la normativa penitenciaria prevé para la consecución de una convivencia ordenada y la garantía de la seguridad interior.

A su vez, las referidas funciones regimentales son los medios mediante los cuales el régimen penitenciario estructura el funcionamiento de la prisión para lograr el ambiente adecuado que permita alcanzar el fin de retención y custodia y favorezca el éxito del tratamiento (arts. 71 LOGP y 73 RP 1996) (ver Figura 1).

Figura 1. El régimen penitenciario en el art. 71 LOGP, desarrollado por el art. 73 RP 1996



Fuente: Elaboración propia

Dado que la consecución del buen orden, la seguridad interior y la observación de las normas son, como acabamos de señalar, funciones asignadas a los funcionarios de interior, consideramos que resulta relevante conocer las principales características del régimen penitenciario para comprender el marco legal en el que estos profesionales desempeñan su trabajo. Concretamente,

centraremos nuestro análisis en el régimen ordinario¹¹², en el cual las funciones regimentales tienen “*su razón de ser y su límite en el logro de una convivencia ordenada*” (art. 76.1. RP 1996).

a) Orden (organización del centro)

Un condicionante fundamental del orden en prisión es la manera en que la dirección del centro organiza el espacio y el tiempo penitenciarios. El Consejo de Dirección es quien determina la separación interior y los horarios que regirán en el centro penitenciario y ello tiene gran impacto en el trabajo que deben desempeñar los funcionarios de régimen interior: lo primero determina la tipología de internos y el ambiente penitenciario de los módulos;¹¹³ lo segundo establece la rutina que los funcionarios deben implementar. A continuación, profundizaremos un poco más en ambas cuestiones.

A1) La separación interior

En España predominan los establecimientos penitenciarios polivalentes (art. 12 RP 1996), es decir, centros con un diseño modular basado en unidades residenciales independientes que disponen de todas las prestaciones y servicios necesarios para el desarrollo normal de la vida penitenciaria. Estas características permiten que la administración penitenciaria cumpla los requisitos legales de separación interior (sexo, situación procesal-penal, edad, estado de salud física o mental y grado de tratamiento penitenciario, según lo establecido en los artículos 16 LOGP y 99 RP 1996) a la vez que prioriza el arraigo social de los presos (art. 12 LOGP) en la asignación de internos a los centros penitenciarios.¹¹⁴

¹¹² Este régimen se aplica a penados clasificados en segundo grado de tratamiento penitenciario, penados sin clasificar y a los detenidos y presos (art. 74.1 RP 1996; art. 96.1 RP 1996).

¹¹³ En la AGE, Pozo *et al.* (2019) muestran que la percepción de calidad de vida de los internos difiere en función de si están clasificados en módulos de ordinarios, de respeto o terapéuticos. Los autores argumentan que esta percepción es especialmente mala en los módulos ordinarios por la menor inversión de recursos tratamentales y menores posibilidades de progresión de los internos clasificados en estas unidades. En la ACAT, Camps y Torres (2012) estudian la percepción del clima social de los centros penitenciarios tanto en internos como en funcionarios y observan que los módulos que implementan el modelo de participación y convivencia tienen un mejor clima social que aquellos que utilizan el modelo de gestión tradicional. Adicionalmente, aunque no es el objeto de estudio específico de la investigación, también se observan diferencias entre módulos para tratamiento de drogodependencias, módulos para tratamiento de delincuentes violentos y módulos para la preparación de la vida en libertad.

¹¹⁴ A pesar de que la ley prevé la existencia de distintos tipos de establecimientos penitenciarios (arts. 7 a 11 LOGP), en España, de un total de 118 establecimientos penitenciarios, existen únicamente 5 centros penitenciarios de mujeres, 3 centros donde más del 50% de la población reclusa es preventiva, 1 centro penitenciario de jóvenes, 1 centro penitenciario de régimen cerrado y 3 hospitales psiquiátricos penitenciarios. La excepción la constituyen los 37 centros abiertos, destinados a penados en tercer grado de tratamiento penitenciario, que proliferaron en nuestro país durante las legislaturas del PSOE en las que Mercedes Gallizo asumió la dirección de Instituciones Penitenciarias (Gallizo, 2012) (para más información sobre las prisiones abiertas en España, ver Martí 2017).

Esto significa que cuando un interno llega a un centro penitenciario debe ser asignado al módulo residencial de dicho establecimiento que corresponda con sus características. Sin embargo, no existen criterios legales para la organización interior de los establecimientos más allá de los mencionados en el párrafo anterior (Fernández-Bermejo, 2013). Esta situación proporciona cierto margen a los directores para decidir la separación interior de sus centros penitenciarios (art. 280.2.9ª RP 1996).

En la AGE, no encontramos unas directrices orientadas a dotar de cierta uniformidad a la organización interior de los establecimientos penitenciarios de su territorio. No obstante, la SGIP sí ha tratado de promover las buenas prácticas detectadas en los centros penitenciarios bajo su gobierno (Gallizo, 2012). Concretamente, estas buenas prácticas se traducen en el desarrollo de módulos residenciales especializados para promover la rehabilitación y la reeducación y reinserción de los internos: las Unidades Terapéuticas y Educativas (UTE), (DGIP, 2005), por una parte, y los Módulos de Respeto (MdR) (DGIP, 2007; SGIP, 2011), por otra.

En la ACAT, se ha tenido la voluntad de proporcionar criterios de separación interior que unifiquen la organización todos los centros penitenciarios desde la adquisición de las competencias en materia penitenciaria (DGSP, 2011). En los años noventa se publicó y divulgó a todos los centros penitenciarios el Programa de organización de los centros penitenciarios (clasificación interior). Este programa marco establecía un sistema de fases progresivas en el que los internos eran asignados a módulos con modalidades de vida mejores o peores en función de su conducta y su situación jurídico-penal (duración de la condena, disfrute de permisos de salida, grado de tratamiento penitenciario). Con ello, se pretendía incentivar el buen comportamiento de los internos, dado que de él dependían las contingencias ambientales y las recompensas a las que tendrían acceso, constituyendo un elemento relevante para favorecer la conformidad de los presos (para un análisis detallado, ver Adelantado, 1993).

Sin embargo, a partir de 2010, se cambian las directrices de separación interior con la finalidad de impulsar el nuevo Modelo de rehabilitación en las prisiones catalanas, basado en la evaluación del riesgo de comisión de conductas delictivas por los internos y su gestión mediante programas de tratamiento específicos.¹¹⁵ Con la finalidad de lograr la especialización de los equipos de tratamiento en los distintos ámbitos de intervención sobre la conducta delictiva, se promueve un sistema de clasificación interior basado en cuatro áreas específicas de tratamiento: estabilización conductual, conductas violentas, conductas adictivas y preparación para la vida en libertad. Ello significa que el comportamiento determina en menor medida la clasificación interior de los internos, si bien sigue siendo un elemento relevante puesto que puede comportar una

¹¹⁵ Este modelo había sido ensayado previamente en la prisión Brians 2 desde su apertura en el año 2007.

reclasificación en primer grado de tratamiento (régimen cerrado) o condicionar el acceso a los módulos donde ya se empieza a salir de permiso (preparación para la vida en libertad). Con este cambio, el criterio de los profesionales de tratamiento (evaluación del riesgo, valoración de la actuación en los programas de intervención o salidas programadas) gana peso frente al predominio anterior de la valoración de la conducta que efectuaban los funcionarios de interior.

A2) El horario

El horario de los centros penitenciarios es aprobado por el Consejo de Dirección (art. 77 RP 1996) y todos los reclusos están obligados a respetarlo (art. 78.1 RP 1996). Los funcionarios de régimen interior son los encargados de garantizar que este horario se cumpla mediante la ejecución de los actos regimentales (Liebling *et al.*, 2011). El día comienza con la apertura de las celdas y la realización del recuento de la mañana, con los internos aún en ella. Posteriormente, controlan la bajada y, una vez en la sala de día, se aseguran de que los internos salgan puntualmente para sus actividades y de que el desayuno, la medicación y la comida se den a su hora y sin incidentes. Tras la comida, se realiza una subida a celdas, con el consiguiente recuento, y tras el tiempo establecido para el descanso se les vuelve a bajar para las actividades de la tarde. De nuevo, controlan que todos los internos cenén sin que surjan problemas y, finalmente, les hacen subir para el último recuento y el descanso nocturno. Así, jornada tras jornada, los funcionarios contribuyen a crear una rutina en la que “*no se viven 365 días al año, sino un día 365 veces*” (Larrauri, 2018).

La consecución de esta rutina constituye, según Carrabine (2005), uno de los elementos clave para la existencia de un orden social en prisión. La constante repetición de la rutina penitenciaria provoca que los internos se acostumbren a ella y pierdan la autonomía y la iniciativa. Esta inmersión en la rutina genera en los internos un pensamiento fatalista acerca de la inevitabilidad de la situación en la que se encuentran y produce una obediencia irreflexiva (*dull compulsion*) de estos a las normas que prescriben su comportamiento diario, contribuyendo al mantenimiento del orden. En base a esta idea, la ejecución de los actos regimentales y la corrección de las disrupciones que pudieran aparecer resultarán esenciales para el orden en prisión.

b) Seguridad (evitación de riesgos)

La seguridad en el ámbito penitenciario debe ser entendida con un doble significado: como función regimental orientada a la retención y custodia de los penados (*security*) (art. 1 LOGP y art. 73 RP 1996) y como garantía a la integridad física y moral de los internos (*safety*) (art. 3.4 LOGP).

La seguridad interior de los establecimientos penitenciarios se orienta a la evitación de riesgos en el doble sentido anteriormente mencionado (p.ej. prevenir evasiones, por una parte, y la aparición de conflictos, por otra) y corresponde a los Cuerpos de Instituciones Penitenciarias (art. 64 RP 1996).^{116 117}

B1) Medidas de seguridad interior

Las medidas de seguridad concretas que el reglamento prevé para la evitación de riesgos en el entorno penitenciario (art. 65.1 RP 1996) son:

Observación de los internos (art. 66 RP 1996): El control visual de los internos se orienta a conocer su comportamiento habitual, las actividades y movimientos que realizan, las relaciones que establecen con otros reclusos y el influjo beneficioso o nocivo que ejercen en el módulo.

La observación de la conducta de los internos y el conocimiento personal de estos es una función explícitamente atribuida a los funcionarios de interior tanto en la AGE como en la ACAT (ver Tabla 5).¹¹⁸ El conocimiento de los internos permite a los funcionarios detectar alteraciones en la conducta de los reclusos y anticiparse a los posibles problemas, contribuyendo a la evitación de incidentes (seguridad activa o preventiva). Asimismo, conocer a los internos facilita la resolución de conflictos una vez han aparecido (seguridad pasiva o reactiva).

La legislación prevé que los funcionarios informen oportunamente, mediante los denominados partes informativos, de aquellas circunstancias que fueran relevantes para la seguridad del establecimiento o el tratamiento de los penados, de tal manera que la inteligencia derivada de la observación pueda ser empleada por sus superiores.

Recuentos de población reclusa (art. 67 RP 1996): Los recuentos con actos regimentales que forman parte de la rutina del centro penitenciario y tienen como finalidad constatar la presencia de todos los internos, esto es, garantizar que el fin de retención y custodia se cumple.

¹¹⁶ La Administración Penitenciaria puede constituir grupos de funcionarios especializados para el control de actividades específicas o de determinados grupos de internos considerados peligrosos (art. 65.3 RP 1996). En la AGE reciben la denominación de Grupos de control y seguimiento y fueron constituidos en 2008 mediante una Instrucción Reservada con miras a la detección y prevención de la radicalización yihadista en los centros penitenciarios (CCOO, 2016), aunque también se han utilizado para impedir la entrada y circulación de drogas (Rodríguez Yagüe, 2016).

¹¹⁷ La seguridad del perímetro exterior de los establecimientos penitenciarios queda a cargo de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (art. 63 RP 1996). Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado también se encargarían de la seguridad interior del establecimiento si se dieran circunstancias excepcionales, tales como un motín (Disposición final primera de la LOGP).

¹¹⁸ A los jefes o encargados de módulo también se les exige el conocimiento de los internos de la unidad en la que prestan servicio, debiendo recabar la información de sus subordinados en caso de no poder obtenerla ellos mismos (art. 309.3.b RP 1981 y 65.f ROFSEPC).

Los funcionarios de vigilancia realizan de manera ordinaria tres recuentos diarios en el horario fijado por el Consejo de Dirección. Generalmente, se establece un recuento matinal entre las 7:30 y las 8:00 horas, antes del desayuno; un recuento por la tarde entre las 14:30 y las 15:00 horas, después de la comida; y un recuento por la noche, entre las 21:30 y las 22:00 horas antes del descanso nocturno. Los recuentos se llevan a cabo con los internos en sus celdas para facilitar y agilizar su realización y garantizar su fiabilidad (Fernández Arévalo, 2003) y su resultado debe ser reflejado en un parte dirigido al Jefe de Servicios (art. 67.3 RP 1996).¹¹⁹

Registros, cacheos y requisas (art. 68 RP 1996): Los registros de celda,¹²⁰ cacheos en los internos y sus ropas¹²¹ y requisas en elementos arquitectónicos de las dependencias del centro son efectuados por los funcionarios de interior para comprobar que no haya objetos o sustancias prohibidas en los establecimientos penitenciarios.¹²² Igual que en el caso de los recuentos, el resultado de estas actuaciones debe ser remitido al Jefe de Servicios especificando el tipo de intervención que ha sido realizada (especialmente en el caso de los cacheos con desnudo integral).

Cambios de celda: El sistema penitenciario español está orientado por el principio celular, por lo que cada interno debería disponer de su propia celda (art. 13 LOGP). Sin embargo, el número de internos en los centros penitenciarios excede en mucho el número de celdas disponibles, por lo que, en la práctica, la mayoría de internos comparten celda con otro recluso.

La obligación de compartir celda, además de suponer una limitación prácticamente total del derecho a la intimidad, puede poner en riesgo la integridad física de los internos si dos reclusos

¹¹⁹ El antiguo reglamento de 1981 establecía que los internos debían permanecer de pie y mostrar la cara al funcionario durante el recuento, exigencia que había sido cuestionada por la doctrina. No obstante, la jurisprudencia establece que la obligación de estar de pie no supone un atentado a la dignidad de los internos cuando por la estructura de las celdas fuera necesario para garantizar la visibilidad de los internos (Fernández Arévalo, 2003).

¹²⁰ Aunque no está contemplado en la normativa penitenciaria, la jurisprudencia recomienda que los registros se efectúen en presencia del interno por la posible vulneración del derecho a la intimidad que pueden representar. Esta jurisprudencia también señala que si, por causas excepcionales, el interno no pudiera estar presente, deberá ser informado a posteriori de la realización de tal registro, de su dimensión e intensidad, y de los objetos incautados durante este (Fernández Arévalo y Nistal Burón, 2016). La ACAT ha incorporado estos criterios a su regulación mediante la Circular 3/2001.

¹²¹ Los cacheos con desnudo integral deben ser efectuados por funcionarios del mismo sexo que el interno con previa autorización del Jefe de Servicios. En el caso de la ACAT, para la realización de un cacheo con desnudo integral se requiere además la presencia del Jefe de Servicios o un Jefe de Unidad (Circular 1/2008).

¹²² La dirección de los registros, cacheos y requisas de carácter ordinario corresponde al Subdirector de Seguridad (AGE) o al Subdirector de Interior (ACAT), siguiendo las normas de régimen interior elaboradas por el Consejo de Dirección de cada centro penitenciario. En la AGE, esta tarea suele consistir en la elaboración diaria de una lista con internos y celdas a cachear seleccionados de manera aleatoria por el Subdirector de Seguridad (Fernández Arévalo y Nistal Burón, 2016). En el marco de su obligación por mantener la normalidad regimental del centro, el Jefe de Servicios puede ordenar o autorizar la realización de registros, cacheos y requisas extraordinarios, dado siempre cuenta de ello al Director (art. 287.2.6ª RP 1981 y art. 64.e ROFSEPC).

incompatibles son forzados a convivir, razón por la cual se incorporaron los cambios de celda al catálogo de medidas de seguridad por medio del Real Decreto 419/2011, de 25 de marzo. Los responsables de prevenir este tipo de conflictos mediante una buena asignación de celdas son los Encargados de la unidad residencial en la AGE (art. 309.3.a RP 1981) y a los Jefes de Unidad en la ACAT (art. 65.e ROFSEPC).

Por otra parte, queremos enfatizar que, dado que la mayor parte de los internos se ven obligados a compartir celda, disponer de una celda para uno mismo se convierte en un privilegio. Esto significa que, indirectamente, los cambios de celda son, además de una medida de seguridad, un mecanismo de asignación de privilegios que otorga cierto poder remunerativo a los encargados y jefes de unidad.

Asignación adecuada de destinos:¹²³ El artículo 29.2 LOGP señala que los trabajos organizados para contribuir al buen orden, la limpieza y la higiene del establecimiento deberán ser determinados reglamentariamente. Sin embargo, el reglamento atribuye al Consejo de Dirección la facultad de determinar los puestos auxiliares que requieran las necesidades del Establecimiento (art. 217.1.e RP 1996), es decir, el catálogo de destinos variará en función del centro penitenciario. La Junta de Tratamiento es la encargada de asignar los internos a los puestos de destinos previamente determinados por el Consejo de Dirección (art. 273.k RP 1996).

La asignación adecuada de destinos fue incorporada al catálogo de medidas de seguridad mediante Real Decreto 419/2011, de 25 de marzo, tras constatar los riesgos que se derivan, especialmente en términos de evasión, de fallos en la elección de los internos que ocupan determinados trabajos o destinos (Fernández Arévalo y Nistal Burón, 2016).

Otros registros y controles (art. 69 RP 1996): Control de visitantes, personal, vehículos y paquetes que accedan al centro penitenciario desde el exterior.

Intervenciones (art. 70 RP 1996): Este artículo enumera cinco categorías de objetos que deben ser intervenidos obligatoriamente por los funcionarios de interior para preservar la seguridad interior del establecimiento en caso de ser detectados: objetos de valor (p.ej. joyas), objetos peligrosos (p.ej. ‘pinchos’, esto es, armas cortantes de fabricación casera), objetos prohibidos (p.ej. drogas),

¹²³ Los “destinos” son puestos de trabajo ocupacional no productivo (art. 153 RP 1996) y aparecen referidos en nuestra legislación como prestaciones personales en servicios auxiliares comunes (p.ej. enfermería, cocina, economato, peluquería). Con el tiempo, se ha considerado que el trabajo desempeñado por los internos en muchos de estos puestos debe asimilarse a la relación laboral especial penitenciaria desarrollada por el Real Decreto 782/2011, de 6 de julio, dado que muchos trabajadores tienen la categoría profesional correspondiente e incluso un horario de trabajo fijo (Cervelló, 2012). Los “destinos” únicamente aparecen referidos como tales en el Real Decreto 419/2011, de 25 de marzo.

objetos de ilícita procedencia y objetos que el juez de vigilancia penitenciaria haya decretado que pueden comprometer la seguridad y la convivencia ordinaria del establecimiento.

Concluimos el apartado señalando que los funcionarios de régimen interior deben emplear todas estas medidas de seguridad siguiendo los principios de necesidad y proporcionalidad y respetando la dignidad y derechos fundamentales de los internos (art. 71.1 RP 1996). Asimismo, si en la implementación de estas medidas de seguridad los funcionarios detectan amenazas al buen orden del establecimiento, los funcionarios de interior deben comunicarlo inmediatamente al Jefe de Servicios, sin perjuicio de que pudieran hacer uso de los medios coercitivos de manera preventiva (art. 71.2 RP 1996). A ellos nos referiremos a continuación.

*B2) Medios coercitivos*¹²⁴

En los sistemas penitenciarios existe una prohibición general de malos tratos (Bueno Arús, 1986) pero se admite el uso de la fuerza y otros medios de coerción en aquellas situaciones en las que resulte necesario para impedir o reprimir ciertas conductas que, por su gravedad, requieran una respuesta inmediata y no puedan ser abordadas de otro modo (Grijalba, 1986).

Así, los funcionarios de régimen interior pueden utilizar la fuerza física personal, esposas, defensas de goma, aerosoles de acción adecuada o recurrir al aislamiento provisional (art. 72.1 RP 1996) para impedir actos de evasión o de violencia de los internos; para evitar daños de los internos a sí mismos o a otras personas o cosas; y para vencer la resistencia activa o pasiva de los internos a sus órdenes (art. 45.1 LOGP).¹²⁵ La finalidad de estos medios es restablecer la normalidad, razón por la cual su uso solo debe subsistir el tiempo estrictamente necesario para alcanzar dicho fin (art. 45.3 LOGP).

El uso de los medios de coerción requiere, a priori, la autorización del director del establecimiento (art. 45.1 LOGP), si bien se admite que, en situaciones de urgencia, su utilización requiere inmediatez y, por ello, se permite el empleo de los medios de coerción sin la autorización del director (art. 45.2 LOGP). En estos casos, el Jefe de Servicios es el responsable de adoptar o

¹²⁴ Los medios coercitivos también forman parte de la función regimental de seguridad a pesar de su estrecha vinculación con el sistema disciplinario (Cervelló, 2012).

¹²⁵ Todo ello es coherente con la normativa penitenciaria internacional, que también prohíbe de manera general la tortura en las penas privativas de libertad (art. 3 CEDH) pero permite el uso de la fuerza en los dos primeros supuestos mencionados (64.1 RPE y 33.a y 33.b RNM). El tercer supuesto, esto es, la utilización de los medios coercitivos para vencer la resistencia activa o pasiva de los internos a las órdenes de los funcionarios penitenciarios en el ejercicio de su cargo, no se contempla en la normativa internacional y la interpretación de en qué casos este supuesto da pie a la actuación de los funcionarios de interior es discutida por la doctrina (para un resumen de dicha discusión ver Barrios, 2005).

ratificar la adopción de estas medidas, supervisar su aplicación e informar al director de forma inmediata (arts. 283 RP 1996 y 287.2.6ª RP 1981 y art. 64.e ROFSEPC).¹²⁶

c) Disciplina (observación de las normas)

La tercera función regimental es la de disciplina, cuya finalidad es garantizar la seguridad y contribuir a la consecución de una convivencia ordenada (art. 41.1 LOGP) estimulando el sentido de la responsabilidad y la capacidad de autocontrol de los internos (art. 231.1 RP 1996). Este fin se persigue imponiendo sanciones disciplinarias a los internos que no observan las normas para corregir su comportamiento (art. 42 LOGP).

La LOGP tan solo distingue entre infracciones leves, graves y muy graves y establece que su concreción debe ser desarrollada reglamentariamente (art. 42.1 LOGP). El listado de infracciones que constituyen falta disciplinaria (arts. 108 a 110 RP 1981) ha sido ampliamente criticado por la doctrina, tanto por el hecho de que se trate de un desarrollo reglamentario como por los criterios utilizados para la categorización de las conductas (Renart, 2002). Las sanciones que pueden recibir los internos por estas infracciones son el aislamiento en celda (solo en el caso de faltas muy graves o faltas graves que revistan violencia), la privación de permisos de salida, la limitación de las comunicaciones orales al mínimo, la privación de paseos y actos recreativos comunes y la amonestación (art. 42.2 LOGP y art. 111 RP 1981).

La potestad disciplinaria la ejerce la Comisión Disciplinaria¹²⁷ para las faltas graves y muy graves y el Director en el caso de las faltas leves (232.1 RP 1996). Los funcionarios de régimen interior participan de esta función regimental puesto que entre sus atribuciones están el velar por la conducta y la disciplina de los internos (ver apartado 2.3.3). En el transcurso de las rutinas diarias y de sus tareas de observación y vigilancia, los funcionarios de interior pueden detectar comportamientos de los internos que transgredan la normativa. En estas situaciones, deben informar a sus superiores mediante parte disciplinario (art. 66 RP 1996).

El parte disciplinario es un escrito dirigido al Jefe de Servicios en el que los funcionarios reflejan una conducta observada en el interno o hechos que pueden dar lugar a responsabilidad disciplinaria. Tras la recepción del escrito, el Jefe de Servicios puede añadir la información que

¹²⁶ En la ACAT también se otorga al CUSI esta potestad, imponiéndole la obligación de avisar de manera inmediata al Jefe de Servicios (art. 65.d ROFSEPC).

¹²⁷ En la AGE, la Comisión Disciplinaria la preside el Director y la componen el Subdirector de Régimen, el Subdirector de Seguridad, un jurista del establecimiento, un Jefe de Servicios y un funcionario de la plantilla del centro penitenciario, siendo los dos últimos elegidos por sus compañeros como sus representantes en este órgano colegiado (art. 276 RP 1996). En la ACAT, la composición es la misma pero al Subdirector de Interior se le suma el Subdirector de Tratamiento y el jurista es el Secretario técnico jurídico (art. 33 ROFSEPC).

considere oportuna y traslada el parte al Director, quien se encarga de decidir si a la vista de los indicios que se le han presentado corresponde iniciar un procedimiento sancionador (art. 241.1.a). Los partes de los funcionarios de interior son la actuación previa que con más frecuencia da lugar a la iniciación del procedimiento disciplinario (Garrido y López, 2000).

En caso de que el procedimiento disciplinario concluya con una sanción, está quedará anotada en el expediente personal del interno y no se cancelará hasta que no hayan transcurrido entre uno y seis meses, en función de la gravedad de la infracción (art. 126 RP 1981). La constancia en el expediente personal del interno de una sanción por faltas graves o muy graves que aún no pueda ser cancelada dificulta la obtención de beneficios penitenciarios (ver abajo), con lo que las consecuencias de una infracción van más allá del castigo que la Comisión disciplinaria le haya impuesto.

d) Las recompensas (reforzamiento positivo de la conducta)

A pesar de no estar listadas en las funciones regimentales, las recompensas son una forma de reforzamiento positivo (Redondo, 1993:184) que contribuye a la consecución de una convivencia ordenada, razón por la cual dedicaremos esta última sección a examinar su regulación en nuestro ordenamiento penitenciario.¹²⁸

La normativa penitenciaria prevé un listado abierto de recompensas (entre las cuales se incluyen comunicaciones extraordinarias adicionales¹²⁹, becas de estudio, prioridad de participación en salidas programadas, reducción de las sanciones impuestas, premios en metálico y notas meritorias) con el fin de estimular la buena conducta, el espíritu de trabajo y la responsabilidad de los presos (art. 46 LOGP y art. 263 RP 1996). El Reglamento Penitenciario establece que las recompensas serán concedidas, igual que los castigos, por la Comisión Disciplinaria (art. 264.1 RP 1996). Ello significa que las recompensas corresponden al área de seguridad o ámbito de régimen interior, si bien los funcionarios de régimen interior (genéricos o encargados / jefes de módulo) no tienen influencia directa en su concesión.¹³⁰

¹²⁸ En el Reglamento Penitenciario las recompensas comparten título con el régimen disciplinario (Título X Del Régimen disciplinario y de las recompensas), razón por la cual son consideradas como la otra cara de los castigos y son analizadas por algunos autores junto al resto de las funciones regimentales (ver Fernández Arévalo y Nistal Burón, 2016).

¹²⁹ Según un estudio llevado a cabo en un centro penitenciario de Madrid, las recompensas más apreciadas por los presos son aquellas que les permiten aumentar el contacto con sus allegados, como las comunicaciones vis a vis, llamadas de teléfono extraordinarias o visitar a un conocido en otro módulo (Redondo, 1983).

¹³⁰ La ACAT constituiría una excepción puesto que en la enumeración de las funciones del funcionario de régimen interior en el ROFSEPC se señala que, en base a las observaciones realizadas y a su conocimiento de los presos, los funcionarios de interior pueden “proponer (...) las recompensas y los beneficios que puedan corresponder a los/las internos/as” (artículo 63.3.f).

D1) La cuestión del permiso como recompensa

Una discusión habitual respecto a los permisos de salida es si constituyen una actividad de régimen o de tratamiento. En la redacción de la LOGP los permisos de salida se incluyeron en el Título II (Régimen) en vez de en el Título III (Tratamiento). No obstante, el RP 1996 amplía la concepción de tratamiento y enfatiza que “los contactos del interno con el exterior” son uno de los elementos principales del tratamiento (art. 110.c RP 1996) y, de hecho, la Junta de Tratamiento es la encargada de su concesión. Por ello, la doctrina tiende a considerar que los permisos de salida constituyen una actividad de tratamiento (Fernández Arévalo y Nistal Burón, 2016). Sin embargo, algunos autores afirman que, en la práctica, los permisos no sirven al fin del tratamiento sino que son utilizados para favorecer la conformidad de los internos.

Los permisos, aunque no estén regulados como recompensas, son extremadamente valorados por los presos y, en consecuencia, constituyen uno de los incentivos más importantes en el entorno penitenciario. El hecho de que su concesión esté condicionada a que no se observe mala conducta (art. 47.2 LOGP y art. 154.1 RP 1996)¹³¹ y que la cantidad de internos que los disfrutaban cuando ya han cumplido el primer cuarto de la condena es reducida (Rovira *et al.*, 2018) es lo que permite a ciertos autores afirmar que se utilizan más para favorecer el orden en prisión que para preparar la vida en libertad de los penados (p.ej. Cutiño, 2015). No obstante, es necesario recordar que las decisiones respecto a los permisos son tomadas por el personal de tratamiento (Larrauri, 2019) y que, por tanto, el único input que tienen los funcionarios sobre su concesión es negativo (dificultando su concesión al notificar mala conducta mediante parte).

D2) Otros sistemas de reforzamiento positivo

A finales de los años noventa en la ACAT se implementa el denominado Sistema de Evaluación y Motivación (en adelante SAM, por sus siglas en catalán) para seguir estimulando la buena conducta de los internos tras la superación del sistema de clasificación interior por fases (ver apartado 2.3.1.a).¹³² El SAM establece la evaluación trimestral de los internos en tres áreas (Actividades, Conducta penitenciaria y Salidas al exterior) y su clasificación en distintos niveles (A, B, C y D) en función de los créditos obtenidos en cada una de ellas. El nivel que el interno

¹³¹ El criterio relativo a que “no se observe mala conducta” ha sido interpretado por la doctrina como la ausencia de sanciones firmes de gravedad por cancelar (Cervelló, 2012).

A pesar de ello, un estudio llevado a cabo en la ACAT muestra que de los 125 permisos aprobados de una muestra de 200 casos, solo un 4% se habían concedido a pesar de un expediente disciplinario no caducado y el 96% eran expedientes limpios (Neira, 2015).

¹³² Circular 1/99 de la Direcció General de Serveis Penitenciaris sobre el sistema de evaluación y motivación continuada.

obtenga en el SAM sirve para guiar al centro penitenciario en la adjudicación de las recompensas.¹³³ Esto significa que en los centros penitenciarios de la ACAT la valoración y concesión de las recompensas deja de ser exclusiva de la Comisión Disciplinaria aunque la decisión formal siga siendo suya.

Todo el personal de los centros penitenciarios catalanes puede contribuir a la evaluación de los internos mediante el SAM. El área de Actividades sirve para evaluar el progreso de los internos en su Programa Individualizado de Tratamiento (en adelante, PIT) y los CUSI son los encargados de evaluar el desempeño de los internos con un destino laboral en el módulo. Por su parte, los funcionarios genéricos están habilitados para evaluar a los internos en el área de Conducta penitenciaria, pudiendo anotar los “hechos positivos” que observen en el comportamiento de los internos (p.ej. mejora en la higiene de un recluso o que se haya ofrecido a ayudar en el *office* ante la baja de uno de sus compañeros).

En la AGE también se ha implementado un sistema de reforzamiento positivo mediante el cual los funcionarios de interior pueden estimular conductas positivas en los internos pero, a diferencia del SAM, que funciona en todo el centro penitenciario, este se aplica únicamente en los Módulos de Respeto. Uno de los tres ejes que estructuran el funcionamiento de los Módulos de Respeto es un sistema de evaluación continuo para estimular el buen comportamiento de los internos al que los funcionarios de régimen interior deben contribuir con evaluaciones diarias de los reclusos (SGIP, 2011).

Diariamente, los funcionarios de interior reciben el registro de los internos del módulo, en el cual figuran la agrupación de los internos y el programa de actividades del día para cada uno de ellos. A lo largo del día, el funcionario debe observar el comportamiento de los internos anotarlo en el registro cuando considere que sea merecedor de un positivo o un negativo. Al final del día, el funcionario debe realizar una valoración diaria global calificando como normal o positivo a cada uno de los internos. Si bien el Manual de Aplicación establece algunas pautas generales para la asignación de positivos y negativos y cómo estos deben traducirse en la valoración global diaria, los funcionarios de régimen interior gozan de una gran discrecionalidad para realizar la evaluación

¹³³ Además de las recompensas (principalmente, comunicaciones vis a vis y llamadas extraordinarias y notas meritorias que permiten adelantar la cancelación de los partes que consten en el expediente), el SAM también guía la toma de decisiones relativas al régimen de vida del interno (puesto de trabajo en talleres y propuestas para permisos o tercer grado) y la concesión de beneficios penitenciarios (adelantamiento de la libertad condicional e indulto particular).

diaria.¹³⁴ No obstante, la evaluación diaria sólo es importante en tanto que sirve de guía para la evaluación semanal de los internos, efectuada por el Equipo Técnico, y es de esta última evaluación de la que dependen los beneficios a los que optan los internos mediante este sistema de evaluación continuada.

Con esto ponemos fin al análisis de las atribuciones que tiene el funcionario de interior respecto a la ejecución de las funciones regimentales de orden, seguridad y disciplina conforme a la normativa penitenciaria vigente. En el próximo capítulo las recuperaremos para explorar qué utilidad tienen para los funcionarios de interior en la consecución de la convivencia ordenada en los centros penitenciarios.

2.3.2. Funciones de prestación de servicios para el buen funcionamiento del centro

Un segundo conjunto de funciones son las relativas a garantizar la *prestación de servicios* a los internos (ver Tabla 5). El carácter doméstico de la prisión requiere que esta se organice para proveer a los internos de todo lo necesario para satisfacer sus necesidades básicas (Crawley y Crawley, 2012:140). A los funcionarios de interior también se les asigna un rol en esta provisión de servicios. Diferenciamos entre la prestación de servicios en las unidades residenciales y la prestación de servicios en departamentos comunes del establecimiento penitenciario.

En las unidades de interior, los funcionarios deben, por una parte, supervisar el correcto desarrollo de las prestaciones de la unidad y, por otra, atender a los internos. En muchos centros penitenciarios, servicios como el reparto de comida, la venta de productos (economato), la peluquería o la biblioteca se encuentran descentralizados y se proveen en los módulos residenciales. Los funcionarios de interior deben garantizar que todos estos servicios funcionan correctamente y notificar cualquier incidencia que pudiera haber. Así, por ejemplo, los jefes o encargados de unidad son los responsables de comprobar que llegan al módulo raciones de comida suficientes para todos los internos y los funcionarios genéricos de que cada uno recibe e ingiere la suya sin causar desórdenes en el comedor. Respecto a la atención al interno, los funcionarios deben informar a los internos sobre las normas de régimen interior y el horario que rigen el funcionamiento de la unidad, así como de las actividades en las que pueden participar. Esta función también abarca algunas tareas de corte más administrativo, tales como recibir las

¹³⁴ Es significativo el hecho de que estas guías para la asignación de positivos y negativos fueran creadas tras detectar que en los Módulos de Respeto de algunos centros penitenciarios los funcionarios de interior confiaban la asignación de los positivos y negativos diarios a los reportes hechos por los propios internos en vez de realizar ellos mismos la evaluación, pervirtiendo el espíritu de este sistema de reforzamiento positivo (SGIP, 2011).

peticiones y quejas de los internos, las cuales deberán tramitar para que lleguen a la instancia que corresponda, o revisar la correspondencia que reciben los internos y entregársela.

Por otra parte, como se ha explicado anteriormente (ver apartado 2.2.1.d), algunos funcionarios de interior prestan servicio en departamentos de uso común del establecimiento: accesos, rastrillo, enfermería, cocina, comunicaciones y visitas, ingresos y salidas, paquetería, economato, atención a los visitantes o talleres.¹³⁵ Los funcionarios que ocupan estos puestos realizan las funciones y tareas administrativas necesarias para el funcionamiento de la unidad a la vez que supervisan o vigilan a los internos con los que tengan contacto en el desempeño de sus funciones.

2.3.3. Funciones tratamentales para la reeducación y la reinserción de los penados

En tercer lugar, el funcionario de interior también debe *contribuir a la reeducación y la reinserción social* de los penados. Para ello, la legislación penitenciaria atribuye dos tipos de tareas a los funcionarios de interior en relación con el tratamiento (ver Tabla 5).

En primer lugar, los funcionarios de interior deben informar al personal de tratamiento, bien por iniciativa propia, bien por requerimiento de sus superiores, de los hechos o circunstancias detectados a través de la observación directa de los internos que pudieran ser relevantes para las actividades de tratamiento.¹³⁶ Al inicio de este capítulo (apartado 2.1) se ha mostrado que nuestro penitenciarismo siempre ha tenido presente que la cercanía y el trato diario con los presos permiten que los funcionarios de interior lleguen a conocerlos. En la actualidad, esta idea sigue formando parte del pensamiento penitenciario. Por ejemplo, la SGIP señala que el funcionario de interior es un “observador privilegiado” de la evolución que experimenta el interno durante el desarrollo de los programas y que el contacto directo con los reclusos le proporciona “información de primera mano” sobre su comportamiento diario, información a la cual no puede acceder el personal de tratamiento desde su oficina. Por este motivo se le requiere que comunique el conocimiento recabado. El mecanismo de comunicación previsto para ello es el uso de los partes informativos (art. 66 RP 1996).

En segundo lugar, se establece que los funcionarios de interior deben participar en las tareas reeducadoras y de rehabilitación de los internos siguiendo las orientaciones de los equipos

¹³⁵ Este tipo de tareas suelen ser desempeñadas por funcionarios de vigilancia-2 o de área mixta (prestaciones). No obstante, es preciso recordar que el contenido funcional de estos puestos de trabajo no es exactamente equivalente entre la AGE y la ACAT; en ocasiones, hay variaciones incluso entre los distintos centros dentro de una misma administración penitenciaria.

¹³⁶ En la AGE el artículo 278.1.3 del RP 1981 prevé que el Subdirector de Tratamiento recabe datos relativos al comportamiento de los internos para guiar sus decisiones respecto a su clasificación y tratamiento. En la ACAT el artículo 65.f prevé que sea el CUSI quien recabe la información obtenida en las tareas de observación y vigilancia por los funcionarios genéricos a su cargo.

técnicos o multidisciplinares o la Junta de Tratamiento.¹³⁷ Adicionalmente, en el caso catalán también se explicita que los profesionales de interior pueden proponer medidas específicas de intervención derivadas de las observaciones realizadas, o recompensas y beneficios que puedan corresponder a los internos, dando la posibilidad a los funcionarios de interior de desempeñar un rol más activo en las actividades de tratamiento. Este contacto del personal de interior con los equipos técnicos o multidisciplinares se formaliza mediante la participación de los Encargados o los CUSI en estos órganos colegiados.¹³⁸

De lo señalado en la presente sección podemos concluir que en nuestro ordenamiento penitenciario actual se espera que la contribución de los funcionarios de interior a los fines de reeducación y reinserción social se canalice a través del personal de tratamiento. Es decir, en la legislación no se concibe que el funcionario de interior influya en la reeducación de los internos de forma directa por medio de su contacto diario con estos, sino que se prevé que actúen como *ayudantes* de los profesionales de tratamiento.¹³⁹

Tras situar la figura del funcionario de interior en nuestro sistema penitenciario y plantear las funciones que la legislación le atribuye, el objetivo de esta tesis ha sido conocer empíricamente cómo desempeñan su trabajo los funcionarios de interior en España. Para ello se ha desarrollado una investigación cualitativa en dos centros penitenciarios españoles que detallaremos a continuación y cuyos resultados serán presentados en los capítulos 3 y 4 respectivamente.

2.4. Aproximación empírica al rol de los funcionarios de interior en dos centros penitenciarios españoles

Cuando se plantea el estudio académico de un colectivo que ostenta una posición de poder, como es el caso de los funcionarios de prisiones sobre los presos, surge el debate sobre si es adecuado tomar la perspectiva del poderoso. Por una parte, hay quienes defienden que aquellos en posición de poder ya tienen la capacidad de definir su propia realidad y que, en consecuencia, estudiarlos sin un enfoque crítico sólo sirve para legitimar su actuación (Becker, 1967). Por ello, en el contexto de la prisión, se afirma que el investigador debería escoger siempre la perspectiva del preso en vez de la del funcionario (Scott, 2014). Por otra, desde la posición contraria, se señala

¹³⁷ La Junta de Tratamiento es el órgano colegiado se encarga de establecer y ejecutar los programas de tratamiento penitenciario (arts. 272 y 273 RP 1996; arts. 30 a 32 ROFSEPC). Por su parte, los equipos técnicos (AGE) o equipos multidisciplinares (ACAT) ejecutan los programas de tratamiento o los modelos individualizados de intervención previamente establecidos por la Junta de Tratamiento para cada interno (arts. 274 y 275 RP 1996; arts. 36 a 38 ROFSEPC) (Cervelló, 2012).

¹³⁸ Según establecen el art. 274.2.1 RP 1996 en la AGE y los arts. 37.2.j y 65.m ROFSEPC en la ACAT.

¹³⁹ Quizás de ahí el cambio de la denominación del cuerpo de funcionarios de vigilancia de ‘auxiliares’ a ‘ayudantes’ en la Ley 36/1977 en la que se introduce esta subordinación del personal de interior al de tratamiento en materia de reeducación y rehabilitación de los internos.

que no deberíamos dar por sentado que el discurso que nos llega de los funcionarios (por ejemplo, a través de los sindicatos) sea un fiel reflejo de la realidad (Liebling, 2001) y que dar voz a quienes tienen poder no implica necesariamente legitimarlos (Beyens *et al.*, 2015). Además, aunque es cierto que los funcionarios de interior tienen poder sobre los internos, dicho poder se encuentra sujeto a controles y ellos mismos se encuentran en una posición de subordinación respecto a sus superiores en la jerarquía de la prisión.

En esta tesis doctoral se aborda el estudio del funcionario de interior de los centros penitenciarios en España porque se considera que para conocer la realidad de nuestras prisiones y diseñar políticas penitenciarias apropiadas es necesario contar también con su punto de vista (Güerri, 2019). En concreto, en los Capítulos 3 y 4 se analizará cómo los funcionarios de interior conciben y desempeñan su rol en la institución penitenciaria. Para ello, se desarrolló una investigación cualitativa en dos centros penitenciarios españoles: uno de la AGE, al cual nos referiremos como ‘CPA’, y otro de la ACAT, al cual denominaremos ‘CPB’.

2.4.1. Diseño, metodología y muestra

La presente investigación representa la primera aproximación empírica a la realidad laboral de los funcionarios de interior de los centros penitenciarios españoles tal y como ellos la conciben. En consecuencia, se ha optado, por el uso de técnicas cualitativas de investigación, consideradas especialmente adecuadas para acercarnos a aquellas realidades que se desconocen (Alvira, 1983; Brunet *et al.*, 2002). En concreto, la metodología empleada ha consistido en la realización de entrevistas semiestructuradas y breves periodos de observación.¹⁴⁰

El diseño de investigación incluye un centro penitenciario de cada administración penitenciaria porque se quería obtener una visión global del trabajo de los funcionarios de interior en nuestro país. Asimismo, el hecho de que la legislación penitenciaria sea la misma para todo el territorio español nos permite observar si la distinta forma de ejecutar la legislación, gestionar la actividad penitenciaria y organizar el funcionamiento de los centros en cada administración influye en la concepción que los funcionarios tienen de su trabajo, en general, y en su aproximación al

¹⁴⁰ El diseño inicial de la investigación también contemplaba la realización de una encuesta para obtener información estadísticamente representativa sobre la percepción de los funcionarios de interior respecto a su calidad de vida laboral, de su uso del poder y de su autoridad que, sumada a las experiencias recabadas mediante el trabajo cualitativo, permitieran comprender mejor la prisión (Liebling, 1999:164). Para ello, se había traducido y adaptado al contexto español la encuesta Staff Quality of Life (SQL) desarrollada por el Instituto de Criminología de Cambridge, y se había complementado con preguntas sobre los usos del poder y la percepción de auto-legitimidad procedentes de otros cuestionarios (Hepburn, 1985; Tankebe, 2014). La encuesta llegó a ser testada en algunos centros de la ACAT con la cooperación de la DGSP durante la fase exploratoria de la investigación, obteniendo más de cuarenta formularios completados. No obstante, por cuestiones ajenas a la investigación, esta vía de colaboración no fructificó y se decidió centrar todos los esfuerzos en la parte cualitativa del proyecto.

mantenimiento del orden, en concreto. En este sentido, se han escogido un Centro Tipo y un CP 750 porque se considera que son las tipologías de centro más representativas de la política penitenciaria de cada una de las administraciones (para más detalles sobre las características de los centros estudiados, ver el apartado 2.4.2).

En la investigación criminológica, conseguir acceso al trabajo de campo suele resultar complicado (Herzog, 2016), algo que es especialmente cierto en el caso de la prisión (para el caso español, ver p.ej. Arocena, 1993 o Ríos y Cabrera, 1998; para ejemplos en la literatura internacional, ver Hammersley, 2015:24). En nuestro caso, el proceso de obtención de los permisos de investigación fue largo.¹⁴¹ Ambas administraciones autorizaron la realización de las entrevistas y la observación no participante, pero dejaron que la Dirección de los centros tomara las decisiones relativas a la forma y las condiciones de acceso al centro penitenciario, lo cual comportó algunos impedimentos que serán referidos más adelante. Asimismo, y a pesar de que se habían proporcionado hojas informativas con el sello de la universidad acerca de la investigación que el centro había distribuido (ver Anexo 2), muchos funcionarios no tenían conocimiento de la realización de la investigación o sus objetivos. En consecuencia, el acceso al trabajo de campo y a los sujetos de estudio comportó un proceso de negociación constante (Beyens *et al.*, 2015).

En la realización de las entrevistas, se optó por que estas fueran semiestructuradas, aproximación que asegura que en la conversación se abordan los temas considerados esenciales para alcanzar los objetivos de la investigación a la vez que permite flexibilidad para seguir temas que surjan de manera espontánea y se consideren de interés (Herzog, 2016). El guion de la entrevista fue diseñado utilizando la información sobre los funcionarios de prisiones en otros contextos geográficos y adaptando las preguntas a nuestra realidad penitenciaria en base a los conocimientos obtenidos en la fase exploratoria del proyecto.¹⁴² Las preguntas contenidas en la versión final del

¹⁴¹ La solicitud del permiso para la realización del trabajo de campo se tuvo que efectuar de manera independiente para cada administración penitenciaria. En el caso de la AGE, transcurrieron 5 meses desde la solicitud del permiso hasta el inicio del trabajo de campo. En la ACAT, el periodo de tiempo se alargó hasta los 10 meses e incluyó la realización de una entrevista para presentar el proyecto en las oficinas de la Secretaria de Mesures Penals, Reinserció i Atenció a la Víctima (Direcció General de Serveis Penitenciaris en ese entonces).

¹⁴² La fase exploratoria del proyecto se llevó a cabo en el marco del trabajo de campo de la investigación sobre calidad de vida en prisión desarrollada por el Grupo de Investigación en Criminología y Sistema Penal de la Universitat Pompeu Fabra. Por una parte, se entrevistó a 50 internos acerca de su calidad de vida en prisión, lo cual permitió conocer la visión de dichos presos sobre los funcionarios (26 entrevistas en la ‘Prisión 1’ a lo largo de 8 días en 2015; 24 entrevistas en la ‘Prisión 2’ también a lo largo de 8 días en 2016). Por otra, se efectuó un breve periodo de observación en esos mismos centros penitenciarios en 2017, lo cual permitió mantener conversaciones informales con diversos funcionarios de interior y observar sus interacciones con los presos (3 días y 5 entrevistas en la ‘Prisión 1’; 3 días y 8 entrevistas en la ‘Prisión 2’). Esta experiencia constituyó una primera aproximación a la realidad de las prisiones de nuestro país que resultó fundamental para la delimitación de los objetivos del proyecto y la constatación de la necesidad de no limitar el ámbito de estudio a la administración catalana.

guion de entrevista se enfocan principalmente a conocer la aproximación de los funcionarios de interior al mantenimiento del orden, su relación con los internos y su posible contribución a la reeducación y la reinserción de estos, aunque también se tratan temas como los motivos de acceso a esta ocupación o las diferencias observadas por quienes han trabajado en otros establecimientos penitenciarios (el guion completo puede ser consultado en el Anexo 2).

La selección de los participantes se realizó en base a dos criterios. En primer lugar, los entrevistados debían desempeñar su trabajo de forma habitual en los módulos residenciales, es decir, tener interacción directa y frecuente con los internos.¹⁴³ En segundo lugar, se solicitó que procedieran de módulos distintos para evitar que los relatos de los funcionarios se limitaran a experiencias con una determinada tipología de internos y garantizar la obtención de una visión global del trabajo de los funcionarios de interior en el centro penitenciario estudiado.¹⁴⁴ Es preciso señalar que en ambos centros el control sobre la configuración de la muestra estuvo condicionado tanto por el tipo de acceso proporcionado como por la propia naturaleza de la institución penitenciaria.¹⁴⁵

De forma previa a la realización de la entrevista, se presentó a todos los entrevistados un documento informativo acerca de la investigación y se les pidió que firmaran un formulario de aceptación de su participación (ambos documentos pueden ser consultados en el Anexo 2). El formulario pedía también el consentimiento para la grabación de la entrevista. Se grabaron y transcribieron todas las entrevistas para las cuales se recibió autorización (18). En los casos en los que el permiso fue denegado (22), se realizaron anotaciones de forma manual, las cuales eran completadas en los momentos posteriores a la entrevista. En adelante, cuando se muestren extractos de las entrevistas se indicará si estas proceden de una entrevista grabada (‘Transcripción

¹⁴³ En la AGE se corresponde con los puestos de V1 (genéricos y encargados) y en la ACAT con los puestos GSI (Genérico de Servicio Interior), GAM-V (Genérico de Área Mixta – Vigilancia) y CUSI (Jefe de Unidad de Servicio Interior).

¹⁴⁴ En el CPA esto no fue problema, puesto que la rotación anual de los funcionarios de interior garantizaba que todos los entrevistados habían trabajado en todo tipo de módulos residenciales. En el CPB, se accedió principalmente a un módulo del área de violencia, a dos módulos del área de drogodependencias y a un módulo del área de preparación de la vida en libertad. En ocasiones se entrevistó a funcionarios de interior habituales de otros módulos porque esa jornada habían sido asignados al módulo en el que se estaban realizando las entrevistas.

¹⁴⁵ La organización de los servicios por turnos dificultaba poder seleccionar aleatoriamente a los entrevistados de las listas de servicios. Por ello, se optó por seleccionar los módulos de los que quería extraer a los entrevistados y ponerse en contacto con ellos. En el CPA llamaban al módulo seleccionado desde oficinas y en el CPB accedía yo a ellos. No obstante, una vez en contacto con los funcionarios de la unidad, eran ellos quienes decidían si participaban o no, y solo cuando las necesidades del servicio les permitían atenderme. En consecuencia, es necesario contemplar la posibilidad de que la muestra pudiera estar sesgada.

de la entrevista’) o de notas tomadas durante la realización de la entrevista (‘Notas de la entrevista’).

La muestra final la componen un total de 40 entrevistas: 19 realizadas en el CPA (diciembre de 2018) y 21 realizadas en el CPB (febrero de 2019).¹⁴⁶ La duración de las entrevistas osciló entre los 35 minutos y las 2 horas, estando influida en algunas ocasiones por las necesidades del servicio.

Las características sociodemográficas y profesionales de nuestros entrevistados según centro penitenciario pueden consultarse en la Tabla 6 (para más detalle, ver Tabla A1 en el Anexo):

Tabla 6. Características sociodemográficas y profesionales de la muestra según centro penitenciario

		CPA		CPB		Total	
		N / x	% / rango	N / x	% / rango	N / x	% / rango
Sexo	Hombre	13	68%	11	52%	24	60%
	Mujer	6	32%	10	48%	16	40%
Formación	Universitaria	11	58%	12	57%	23	57,5%
	Bachiller / FP	8	42%	9	43%	17	42,5%
Puesto	V1 / GSI / GAM-V	17	89%	16	76%	33	82,5%
	Encargado /CUSI	2	11%	5	24%	7	17,5%
Años de servicio	en IIPP	14,0	[1,5 ; 30]	13,9	[1 ; 30]	13,9	[1 ; 30]
	en CP actual	9,8	[1 ; 18]	2,4	[1 ; 3,5]	5,9	[1 ; 18]
Total entrevistados		19		21		40	

Fuente: Elaboración propia

Un 40% de los funcionarios de interior entrevistados fueron mujeres, un 60% tenían formación universitaria, uno de cada cinco eran encargados o jefes de unidad y el tiempo medio de servicio era de unos 14 años. Los perfiles profesionales son muy similares en ambos centros a efectos de género, formación universitaria y experiencia en instituciones penitenciarias. La principal diferencia la encontramos en el hecho de que la media de servicio en el CPA es de casi 10 años mientras que en el CPB es de 2 años y medio, algo comprensible dada la reciente apertura del segundo establecimiento mencionado. Asimismo, debe tenerse en cuenta que en la muestra del CPB tanto las mujeres como los jefes de unidad se encuentran sobrerrepresentados respecto a su proporción real en dicho centro penitenciario.

La observación no participante se vio limitada en la práctica por la forma y periodos de acceso permitidos por los centros penitenciarios. En el CPA únicamente se autorizó a realizar una visita a las instalaciones acompañada de un educador social, por lo que no fue posible observar el trabajo

¹⁴⁶ En ambos centros penitenciarios se disponía de autorización para realizar un máximo de 25 entrevistas. No obstante, una veintena fueron suficientes para lograr la saturación de la información (Herzog, 2016).

de los funcionarios de interior en los módulos ni sus interacciones con los internos. En el CPB se permitió el acceso a los módulos para realizar las entrevistas, pero los horarios se limitaron a las franjas horarias de mañana y tarde en las que los internos realizan actividades, de tal manera que se pudieron observar interacciones entre funcionarios e internos en la oficina, el patio o la sala de día, pero no la ejecución de actos regimentales como la bajada de celdas o el reparto de la comida. Las observaciones realizadas en el CPB, incluyendo las derivadas de la visita completa a las instalaciones del centro penitenciario el día que se inició el trabajo de campo, fueron convenientemente anotadas en el diario del trabajo de campo.

En conjunto, las transcripciones, notas de entrevistas y notas de trabajo de campo suman un total 309 páginas, 158 correspondientes al CPA y 151 al CPB. Toda la información recopilada se ha analizado utilizando un software de análisis cualitativo (NVivo 12).

2.4.2. Los centros penitenciarios seleccionados para la investigación

Los dos centros penitenciarios estudiados son establecimientos polivalentes organizados en base a módulos residenciales distribuidos en forma de urbanización. En ambos casos, incorporan tecnologías de video-vigilancia y apertura remota de puertas y, aunque están principalmente destinados a internos clasificados en segundo grado de régimen penitenciario, disponen de departamentos especiales de régimen cerrado para acoger a internos clasificados en primer grado.

El CPA es un Centro Tipo situado en el norte de España y contaba con una población penitenciaria de unos 1.300 internos en el momento de la investigación (diciembre de 2018). Este centro penitenciario se estructura en 14 módulos residenciales con la siguiente distribución de internos: dos módulos de preventivos (diferenciados por reincidencia y comportamiento), cuatro módulos de respeto de diferentes intensidades (alta, media y baja), tres módulos para internos con trabajo en talleres o destinos, un módulo de mujeres, una UTE para drogodependientes y tres módulos para internos que no encajan en ninguna de las categorías anteriores (generalmente debido a su mal comportamiento o su falta de disposición a participar en las actividades de tratamiento). La separación interior del CPA puede entenderse como un sistema progresivo en el que los internos con buena conducta pueden pasar de módulos ‘malos’ a módulos ‘buenos’ y mejorar sus condiciones de vida, o viceversa.¹⁴⁷

La plantilla del establecimiento contaba con 408 Ayudantes de Instituciones Penitenciarias, de los cuales 246 ocupaban puestos de VI (69 encargados y 177 genéricos). Por tanto, la ratio de presos y personal en el CPA en el momento de la investigación era de 3,2 presos por ayudante,

¹⁴⁷ Información proporcionada por el Educador encargado de la Coordinación de Relaciones Institucionales en conversación telefónica el 22 de octubre de 2018.

situándose en la media de la AGE. Sin embargo, si tomamos únicamente en cuenta los profesionales de este grupo que están en contacto directo con los internos, la ratio asciende a 5,3 presos por trabajador de VI.

Igual que a los internos, a la mayor parte de los funcionarios de interior se les asigna un módulo, en el que pasan a trabajar de manera habitual. Ello permite que los funcionarios conozcan mejor el funcionamiento normal del módulo y a los internos con los que trabajan. No obstante, el mejor o peor ambiente del módulo también afecta a los funcionarios de interior que deben trabajar en ellos. Por esa razón, anualmente se realiza una rotación de la asignación de puestos (la mitad de la plantilla a principios de año; la otra mitad a mediados), permitiendo que estos trabajadores alternen un año en un módulo ‘bueno’ con un año en un módulo ‘malo’.¹⁴⁸

Igual que sucede en otros Centros Tipo (ver apartado 2.2.2.a), los funcionarios de interior del CPA pasan la mayor parte de su jornada laboral en la cabina, desde donde atienden a los internos a través de la ventanilla, y solo tienen contacto directo con los internos cuando deciden entrar para ejecutar los actos regimentales o darse un paseo por el patio y la sala de día.¹⁴⁹

El CPB es uno de los tres CP 750 existentes en Cataluña y contaba con una población penitenciaria de unos 700 internos en el momento de la investigación (febrero de 2019). La plantilla de este centro penitenciario contaba con 266 trabajadores en el área de interior en el momento de la investigación, siendo la ratio de preso por funcionario de interior de 2,44.¹⁵⁰

El establecimiento se estructura en 7 módulos residenciales y 2 módulos polivalentes con la siguiente distribución de internos: un módulo de preventivos, dos para el área de conductas adictivas, dos para el área de violencia y dos para el área de preparación para la vida en libertad, siendo uno de los módulos polivalentes para jóvenes y el otro para mujeres.¹⁵¹ Los funcionarios son asignados de manera habitual al mismo módulo residencial con la finalidad de que conozcan tanto a los internos con los que trabajan como a los profesionales del equipo multidisciplinar asignado a cada uno de los módulos o áreas de intervención.

¹⁴⁸ Algún profesional también refirió que esta política se implementaba para prevenir que se desarrollaran relaciones “demasiado estrechas” entre funcionarios e internos.

¹⁴⁹ Según los entrevistados, las cabinas están diseñadas para que haya cinco funcionarios: uno que debe estar más pendiente de las tareas que deben hacerse desde cabina, dos asignados a uno de los módulos a los que presta servicio esa cabina y los otros dos al otro (generalmente un encargado y un genérico a cada módulo). Sin embargo, denuncian que en la práctica únicamente hay tres funcionarios asignados a cada cabina (cuatro si es una cabina adyacente a los módulos malos), lo cual dificulta salir de la cabina y prestar servicio en el interior del módulo.

¹⁵⁰ El cálculo de la ratio se ha efectuado con el volumen de población penitenciaria del CPB a 31 de diciembre de 2017 puesto que en la respuesta a la solicitud de datos que se efectuó al Portal de Transparencia no se me proporcionó el dato a febrero de 2019 y la mencionada fecha era el dato oficial más reciente disponible.

¹⁵¹ Información proporcionada por una CUSI en la primera visita al CPB el 11 de febrero de 2019.

En los módulos del CPB, un funcionario de interior se encarga de la gestión de la cabina (lo cual comporta tareas como la apertura y cierre de las cancelas de acceso al módulo, el control de la apertura remota de las celdas de los internos o la supervisión del módulo mediante las cámaras de vigilancia) y el resto permanecen en la oficina de funcionarios, situada en el interior del módulo, lo cual permite que el contacto entre internos y funcionarios sea mucho más directo.

2.5. Recapitulación

El objetivo de este capítulo ha sido presentar la figura del funcionario de interior en el sistema penitenciario español. Para ello, hemos dividido el capítulo en cuatro partes: primera, contextualización histórica de la figura del vigilante de prisiones en España; segunda, contextualización del funcionario de interior en el sistema penitenciario actual; tercera, análisis de las funciones atribuidas al funcionario de interior en la legislación penitenciaria; cuarta, planteamiento de la investigación empírica que se ha llevado a cabo para averiguar cómo los funcionarios de interior desempeñan las tareas que les han sido asignadas.

En la primera parte, de contextualización histórica, hemos resumido la evolución del rol del funcionario de prisiones desde la primera norma que detallaba sus funciones, la Real Ordenanza para el gobierno de los presidios de los arsenales de la Marina de 1804, hasta la promulgación de la Ley Orgánica General Penitenciaria en 1979, punto de inicio de nuestro sistema penitenciario actual.

En la segunda parte se ha situado al funcionario de interior o vigilancia en el sistema penitenciario contemporáneo. Inicialmente, exponíamos que en nuestro país existen dos administraciones penitenciarias (AGE y ACAT) que aunque actúan bajo un mismo marco legislativo tienen sus respectivos cuerpos de funcionarios de interior (CAIP y CTESP) con sus propios procedimientos de acceso y formación, su propia plantilla y una estructura organizativa de los centros penitenciarios distinta. Segundamente, se ha explicado cómo es el entorno de trabajo de los funcionarios de interior. En concreto, hemos descrito el tipo de establecimiento penitenciario más característico de cada una de las dos administraciones penitenciarias, esto es, el Centro Tipo de la AGE y el CP 750 de la ACAT.

En la tercera parte se ha recopilado la dispersa normativa penitenciaria para presentar las funciones que la legislación atribuye a los funcionarios de interior. Hemos diferenciado tres tipos de labores a desempeñar por estos funcionarios: mantenimiento del orden interior mediante las funciones regimentales de orden, seguridad y disciplina; prestación de servicios para el buen funcionamiento de las unidades residenciales y del establecimiento penitenciario y contribución a la reeducación y la reinserción de los penados (ver Tabla 5). Estas tareas asignadas a los

funcionarios en España coinciden con los tres tipos de roles (mantenimiento del orden, servicio humano y cuidado, contribución al tratamiento) habitualmente atribuidos a los funcionarios de prisiones en la literatura internacional.

En la cuarta y última parte se han explicado el diseño de investigación y la metodología empleadas para aproximarnos empíricamente al rol que desempeñan los funcionarios de interior en los centros penitenciarios españoles. Asimismo, se han descrito las características de la muestra y de los dos centros penitenciarios en los cuales se ha llevado a cabo la investigación.

Una vez situada la figura de los funcionarios de interior en nuestro sistema penitenciario, en los próximos capítulos presentaremos los resultados de nuestra aproximación empírica a los roles que estos desempeñan en los centros penitenciarios españoles.

CAPÍTULO 3. EL ROL DE MANTENIMIENTO DEL ORDEN DE LOS FUNCIONARIOS DE INTERIOR

Como se ha mostrado en el Capítulo 2, la principal tarea encomendada a los funcionarios de interior en nuestro sistema penitenciario es el mantenimiento del orden interior, con el fin de que ello contribuya a la consecución de un ambiente adecuado que garantice la custodia de los reclusos y favorezca la reeducación y la reinserción de los penados. A efectos de la presente tesis doctoral, entendemos el orden interior de la prisión como la consecución de un régimen de vida “estructurado, estable, predecible y aceptable” al que los internos se conformen (Liebling, 2004:291).¹⁵² No obstante, la cuestión de cómo lograr dicho orden en prisión es ciertamente compleja.

Uno de los grandes debates surgidos a raíz del clásico *The society of captives* de Sykes fue acerca de la capacidad de los guardias para conseguir el orden en la prisión (Western, 2007). La prisión es una institución regulada por unas normas que otorgan a los funcionarios de prisiones ciertos poderes formales sobre los internos, aunque se discute que estos estén siempre disponibles o sean suficientes para lograr el orden de manera efectiva. Asimismo, no está claramente establecido cómo o cuándo deben usar dichos poderes, con lo cual existe un amplio margen de discrecionalidad que permite que diferentes funcionarios trabajen de manera distinta.¹⁵³

La investigación empírica sobre el mantenimiento del orden en prisión ha demostrado que la forma de orden que rige en cada centro penitenciario depende, en gran medida, de cómo el personal emplea los poderes formales y mecanismos de control que la administración penitenciaria pone a su disposición (Drake, 2012:154). En concreto, la literatura distingue, a grandes rasgos, dos tipos de funcionarios que enfatizan dos maneras distintas de alcanzar el orden en los centros penitenciarios: los funcionarios regimentales (Johnson, 2016a) que imponen el orden a través del control (*orderliness*) y los funcionarios tratamentales (Johnson, 2016b) que consiguen un orden social acordado mediante un uso legítimo del poder (*social order*).

En el primer caso, los funcionarios de interior centran sus esfuerzos en *evitar* la aparición de incidentes mediante rutinas y mecanismos de seguridad estática y *reprimir* el desorden cuando

¹⁵² En ciertos contextos, el orden se define en negativo, esto es, como ausencia de desorden (Lemire, 1990 en Chauvenet *et al.*, 1993; Sparks *et al.*, 1996:119). No obstante, rechazamos esta conceptualización porque consideramos que pensar en el orden en prisión como el estado natural de las cosas favorece que se adopten aproximaciones reactivas, en vez de proactivas, al mantenimiento del orden (Chauvenet *et al.*, 1993).

¹⁵³ Para una explicación detallada del citado debate, ver Crewe (2016).

este aparece con medidas coercitivas y procedimientos disciplinarios (Drake, 2012:157-162). En el segundo caso, el énfasis se sitúa en *producir* el orden a través de un trabajo relacional y de servicio al detenido. Ello permite a los funcionarios de interior, por una parte, canalizar las tensiones y prevenir el surgimiento de conflictos y, por otra, usar su autoridad personal para resolver los incidentes que no hayan podido evitar (Lombardo, 1989; Chauvenet *et al.*, 1993; Liebling *et al.*, 2011). Esta distinción entre orden basado en el control y orden social acordado es importante por las consecuencias que las distintas formas de conseguir el orden tienen sobre aspectos tan relevantes como el bienestar de los presos o la percepción de legitimidad que estos tienen de su encierro, lo cual, a su vez, repercute en los niveles de conflictividad de la prisión.

Cuando los funcionarios de prisiones imponen el orden mediante el control, fundamentando su trabajo en la implementación de las rutinas y los controles situacionales o en la aplicación estricta del reglamento, se genera en la prisión un ambiente represivo que provoca intranquilidad y frustración en los presos por estar siendo sometidos a un trato que perciben como excesivamente riguroso e injusto (Drake, 2012). Estos entornos especialmente represivos y carentes de un trato humano y de legitimidad afectan negativamente a los presos, empeorando tanto su calidad de vida como su bienestar psicológico (p.ej. Biggam y Power, 1997; Gover *et al.*, 2000; Liebling *et al.*, 2005; Liebling, 2008b; Slotboom *et al.*, 2011).

Además del perjuicio para su bienestar, la percepción de injusticia en el trato recibido y de falta de legitimidad del personal y el sistema penitenciario puede repercutir en la conformidad de los internos a las normas de la prisión (Tyler, 2010; Franke *et al.*, 2010). En este sentido, una investigación llevada a cabo en Estados Unidos con una muestra de 33 prisiones demuestra que aquellas prisiones donde los funcionarios son más regimentales y utilizan más la coerción registran un número de infracciones no violentas más elevado que las prisiones donde predominan funcionarios con una orientación más tratamental (Steiner y Wooldredge, 2018).

Por el contrario, los funcionarios de prisiones que mantienen el orden ejerciendo su autoridad a través de relaciones respetuosas con los internos favorecen que los presos conciban dicha autoridad como legítima (Brunton-Smith y McCarthy, 2016; Wooldredge y Steiner, 2016). En esta línea, numerosos estudios empíricos han probado que los presos cometen menos infracciones cuando perciben que el trato que se les proporcionan es digno y respetuoso y que la forma de ejercer el poder de los funcionarios es legítima (p.ej. Sparks y Bottoms, 2008; Reisig y Meško, 2009; Steiner y Wooldredge, 2018). Asimismo, cuando en una prisión predominan funcionarios que priorizan el uso de su autoridad personal frente a la aplicación estricta de las normas para resolver los conflictos, los niveles de infracciones violentas y no violentas son inferiores (Steiner y Wooldredge, 2018).

En definitiva, hay diferentes maneras de lograr el orden con consecuencias muy distintas tanto para los presos como para la institución en su conjunto y los funcionarios de prisiones son clave para la consecución de unas u otras formas de orden. Por ello, en este capítulo queremos utilizar la información recabada en la investigación empírica que hemos llevado a cabo en dos prisiones españolas (ver apartado 2.4) para analizar cómo mantienen el orden los funcionarios de interior en nuestro país. Para ello, hemos dividido el capítulo en dos partes. En la primera presentamos el marco analítico utilizado para analizar el mantenimiento del orden en nuestros centros penitenciarios, en general, y el papel desempeñado por los funcionarios de interior, en concreto. En la segunda, aplicamos el marco analítico a los dos centros penitenciarios estudiados y mostramos la visión de nuestros entrevistados sobre la consecución del orden en prisión.

3.1. Marco analítico para el estudio del rol de los funcionarios de interior en el mantenimiento del orden en los centros penitenciarios

Nuestro análisis parte de la combinación de dos propuestas teóricas relativas a los mecanismos de conformidad que favorecen el mantenimiento de un orden social en prisión (Bottoms, 1999) y a las fuentes de poder a disposición del personal de vigilancia penitenciaria para ejercer influencia sobre los internos (Hepburn, 1985), respectivamente. La primera explica las distintas razones por las cuales los presos se pueden conformar al orden social establecido en la prisión, mientras que la segunda articula las diversas fuentes de poder¹⁵⁴ que permiten a los funcionarios activar dichos mecanismos de conformidad en sus interacciones individuales con los internos.

3.1.1. ¿Por qué se conforman los internos al régimen penitenciario? Un modelo para el mantenimiento del orden en prisión

En su reflexión sobre la violencia y el orden social en la prisión, Bottoms (1999) recoge la caracterización de Wrong (1994) de las tres grandes aproximaciones al orden de la filosofía política clásica, esto es, instrumental, normativa y coactiva, y presenta, en base a estas, las distintas razones por las cuales los internos pueden conformarse a las regulaciones legales o acuerdos sociales que rigen el funcionamiento de la prisión (ver Tabla 7).

En primer lugar, existen razones *instrumentales* para conformarse al orden establecido. El mecanismo que opera en este caso es el interés por aquello que obtendremos (incentivos) o evitaremos (desincentivos) si seguimos la norma acordada. En el caso de la prisión, el buen

¹⁵⁴ Hepburn (1985) define el poder como la capacidad o el potencial de un sujeto de influir en el comportamiento de otro e identifica fuentes de poder mediante los cuales los funcionarios de prisiones pueden influir sobre los presos: poder coercitivo, poder remunerativo, poder posicional, poder referente y poder experto. Para más detalles, véase el apartado 3.1.2.

comportamiento es requisito, por ejemplo, para la obtención de beneficios penitenciarios; por el contrario, un mal comportamiento puede acarrear una sanción disciplinaria.

Tabla 7. Razones socio-legales para la conformidad

A. Instrumentales	1. Incentivos 2. Desincentivos
B. Normativas	1. Consenso o aceptación normativa 2. Legitimidad
C. Coactivas	1. Restricciones físicas sobre el individuo 2. Controles situacionales 3. Limitaciones estructurales

Fuente: Bottoms (1999:252). Traducida por la autora.

En segundo lugar, podemos conformarnos al régimen imperante por razones *normativas*. Aquí también operan dos mecanismos distintos: por una parte, podemos obedecer la norma porque creemos en ella (aceptación o consenso normativo); por otra, podemos cumplirla porque ha sido establecida por una persona u organismo a quien conferimos autoridad (legitimidad).

Respecto a la primera cuestión, Bottoms (1999) plantea que es difícil imaginar que los internos acepten las regulaciones que buscan garantizar su privación de libertad. No obstante, estudios etnográficos muestran que pocos internos cuestionan el derecho del estado a encarcelarlos por haber cometido un delito (Crewe, 2009) y que los regímenes penitenciarios pueden ser aceptados por los internos si funcionan de manera adecuada (Sparks *et al.*, 1996). Al fin y al cabo, la normativa penitenciaria también sirve para garantizar la seguridad interior y el bienestar de los internos (p.ej. los internos pueden apoyar el rechazo a la entrada de drogas por la conflictividad que genera). Asimismo, los internos pueden involucrarse normativamente en proyectos concretos (p.ej. participación en las comisiones de los módulos de respeto) y compartir metas con, al menos, una parte del personal.

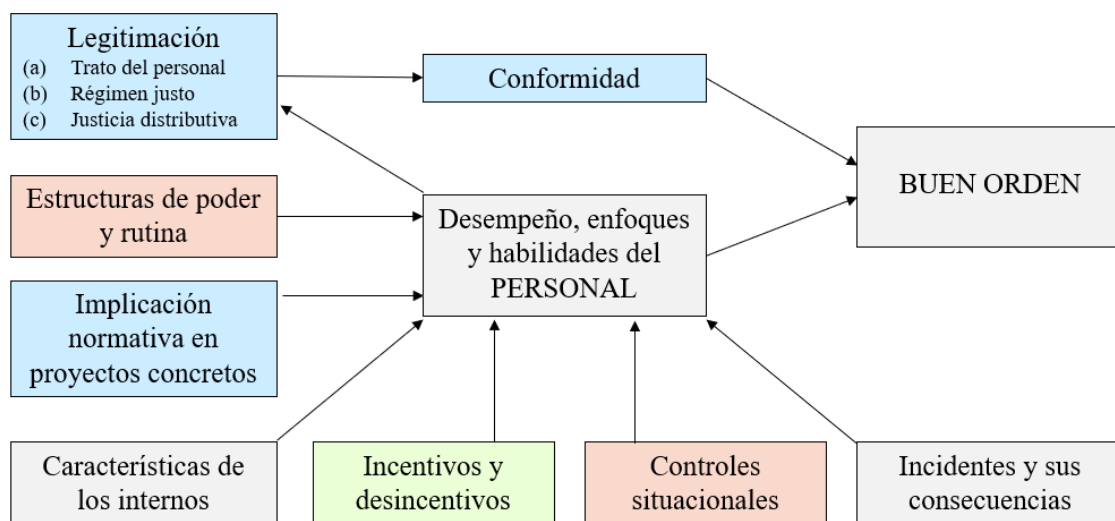
En relación al segundo elemento, y a pesar de que puede parecer difícil hablar de legitimidad en el contexto de la prisión, se señala que la autoridad de los funcionarios puede ser valorada como legítima por los internos dependiendo de la calidad del trato proporcionado (p.ej. dirigirse a los internos con respeto) y la calidad del proceso de toma de decisiones en el ejercicio del poder que ostentan (p.ej. no poner un parte por una infracción menor sin antes advertir de que el comportamiento que está realizando es sancionable) (Lombardo, 1989; Liebling *et al.*, 2011).

Finalmente, la obediencia puede tener su origen en la *coacción* procedente de restricciones físicas, controles situacionales y limitaciones estructurales. En el primer caso, se puede evitar la violencia generada por un interno poniéndolo en aislamiento o inmovilizándolo con los medios de contención legalmente establecidos. Asimismo, las barreras arquitectónicas impiden la fuga de los internos y la separación interior permite evitar desórdenes clasificando, por ejemplo, a

miembros de bandas latinas rivales en módulos residenciales distintos. En segundo lugar, la presencia física del personal de régimen interior y la videovigilancia son controles situacionales que disminuyen la oportunidad de infringir las normas. Por último, la conformidad puede tener su origen en factores estructurales tales como la percepción de la inevitabilidad de la rutina (Carrabine, 2005) o el saberse sujeto al poder que legalmente ostenta el personal de la prisión sobre los internos y que les autoriza a usar la fuerza sobre ellos.

En resumen, Bottoms (1999) propone tres grandes fuentes de conformidad (instrumental, normativa y coactiva) que explican las razones por las cuales los internos pueden aceptar el orden social establecido en la prisión. En base a este planteamiento y a la evidencia resultante de numerosos estudios empíricos llevados a cabo por la Universidad de Cambridge, el autor propone un modelo teórico para explicar el mantenimiento del orden en prisión que incluye los mecanismos de conformidad reseñados previamente y toma en consideración la relevancia que la tipología de los internos y los incidentes que tengan lugar en el entorno penitenciario pueden tener para la conformación del orden en prisión (ver Figura 2).

Figura 2. El mantenimiento del buen orden en prisión: un modelo interactivo



Fuente: Bottoms (1999:258). Traducido por la autora. En azul, se han señalado los elementos que favorecen la conformidad normativa; en verde, los mecanismos de mantenimiento del orden que apelan a razones instrumentales; en naranja, los elementos que generan orden mediante la coacción.

A efectos de la presente tesis nos resulta especialmente interesante la posición en la que sitúa al personal de la prisión en el modelo: los trabajadores de la prisión ocupan el centro del diagrama y actúan como mediadores entre los distintos elementos y el buen orden de la prisión. Así, el modelo de Bottoms ilustra que es el personal quien implementa la rutina, realiza las tareas de vigilancia y emplea los medios coercitivos para activar los mecanismos coactivos de conformidad o manipula, en mayor o menor medida, los incentivos y desincentivos para favorecer la

conformidad instrumental, y que todo ello debe hacerlo teniendo en cuenta las características de los internos con los que trata y el impacto que los incidentes previos y sus consecuencias hayan podido tener en el ambiente de la prisión o sus relaciones con ellos. Su desempeño en estas tareas será clave, por una parte, para alcanzar el buen orden y, por otra, para la legitimación de la prisión y del poder que ostenta el funcionario. Este último elemento, a su vez, reforzará la conformidad del interno a las normas y, por tanto, contribuirá al buen orden.

Asimismo, en el diagrama también se puede observar que la mayor parte de los elementos para el mantenimiento del orden mencionados en el párrafo anterior *le vienen dados*: las posibilidades de control físico y situacional las determina la arquitectura, las rutinas las establece la administración penitenciaria y los poderes legales para premiar o castigar los comportamientos por los internos los lista la legislación penitenciaria. No obstante, el diagrama también muestra que la legitimidad para lograr la conformidad normativa debe ser *construida* por el personal mediante un trato humano y justo y unas condiciones de vida dignas; es decir, que los internos se conformen a las normas porque las consideren legítimas depende del buen hacer de los funcionarios de prisiones. Ambas cuestiones serán retomadas en los apartados 3.2.1 y 3.2.2 respectivamente.

3.1.2. ¿Cómo mantienen el orden los funcionarios de prisiones? Las fuentes de poder del personal de prisiones.

En este apartado queremos focalizar nuestra atención en la capacidad de influir sobre el comportamiento de los reclusos que los mecanismos de conformidad instrumental, normativa y coactiva presentados en el apartado precedente proporcionan a los funcionarios de interior. O, expresado en los términos que emplearemos en este marco analítico, qué fuentes de poder pueden emplear los funcionarios de prisiones en sus interacciones diarias con los internos para favorecer su conformidad al régimen interior de la prisión.

El poder es frecuentemente definido como la capacidad o el potencial de un sujeto de influir en el comportamiento de otro (Dahl, 1957:80 cit. en Hepburn, 1985). Sin embargo, el poder no es una cualidad inherente a los individuos, sino que viene determinado por el rol y el estatus de una persona en un sistema social determinado (Rogers, 1974). En el contexto penitenciario, los presos se encuentran en una situación de subordinación respecto al personal penitenciario y los funcionarios de interior tienen que emplear la autoridad que ostentan sobre ellos para conseguir una convivencia ordenada.

Basándose en el trabajo de French y Raven (1959) sobre las bases del poder social, Hepburn (1985) identifica 5 fuentes de poder a disposición de los funcionarios de prisiones para lograr el control sobre los internos: poder coercitivo (*coercive power*), poder remunerativo (*reward power*), poder posicional (*positional power*), poder referente (*referent power*) y poder experto

(*expert power*). A esta enumeración, Liebling (2000:341) añade el poder de generar sentimientos de reciprocidad (*exchange power*).

El ***poder coercitivo*** en prisión emana de la capacidad del personal de castigar la desobediencia de las normas. En prisión existen numerosas provisiones formales orientadas a desincentivar el mal comportamiento, tales como las sanciones disciplinarias o la dificultad para progresar en grado, aunque la conformidad también puede verse favorecida por el uso de castigos no regulados (p.ej. traslado de prisión) o la amenaza del uso de la fuerza.

De manera similar opera el ***poder remunerativo***. Esta fuente de poder se basa la capacidad de premiar la conformidad mediante beneficios y privilegios penitenciarios, los cuales pueden ser, de nuevo, tanto formales (p.ej. permisos de salida) como informales (p.ej. tener una celda individual cuando lo habitual es estar en una compartida).

Como se puede observar, en ambos casos la conformidad tiene su origen en razones instrumentales¹⁵⁵: se cumplen las normas bien para obtener un beneficio, bien para evitar un castigo.¹⁵⁶ Ello tiene una implicación importante: ambas fuentes de poder requerirán vigilancia constante para ser efectivas dado que sin el conocimiento de la conducta por parte del personal de la prisión no pueden aplicarse castigos ni otorgarse beneficios (Raven, 2008).

La posición que ocupan los funcionarios de régimen interior en la estructura penitenciaria les proporciona la autoridad formal para dar órdenes a los internos, los cuales, por su posición de subordinación, tienen la obligación de obedecer. Este derecho de los funcionarios a ser obedecidos por los internos en virtud del lugar que ocupan en la institución penitenciaria es el denominado ***poder posicional*** (Hepburn, 1985).¹⁵⁷

¹⁵⁵ Debemos puntualizar que si bien el poder coercitivo apela a razones instrumentales al usar el desincentivo como amenaza a la disconformidad o ejecutar el castigo como medida retributiva y disciplinaria, la ejecución de la sanción también puede favorecer la conformidad de forma coactiva (p.ej. el aislamiento en celda evita que el interno siga generando desorden en el módulo residencial).

¹⁵⁶ Aunque en la formulación original de las bases de poder social se concebían los beneficios y castigos en un sentido material, numerosos autores señalaron con posterioridad que los incentivos o desincentivos no tienen por qué ser *tangibles*, sino que también pueden ser *de carácter personal*: se cumple con la norma para ganarse la felicitación de alguien a quien apreciamos o admiramos, o no se incumple para no decepcionar a esa persona que confiaba en nosotros (Raven, 1993). Por ejemplo, el deseo de un interno con vínculos familiares fuertes de no decepcionar aún más a quienes se preocupan por él puede favorecer su conformidad.

¹⁵⁷ Tanto en la obra original de French y Raven (1959) como en el artículo de Hepburn (1985) el término usado para esta forma de poder es 'legítimo' (*legitimate power*), aunque posteriormente también se ha usado la forma *legitimate position power* (Raven, 2008:4). No obstante, se usa la palabra legitimidad en un sentido Weberiano, lo cual en el contexto penitenciario podría generar confusión (Raven, 1993:233). Por ello, numerosos autores prefieren el uso de otras expresiones para capturar el significado de esta forma de poder, tales como *positional power* (Woolredge y Steiner, 2016:131).

En este caso, la conformidad es normativa porque proviene de la aceptación por parte de los internos de las normas que rigen la institución penitenciaria y que conceden al funcionario el derecho a ser obedecido. Al funcionario se le obedece *porque* es funcionario. Por su parte, los poderes referente y experto también tienen base normativa pero, a diferencia de con el poder posicional, esta se fundamenta en la legitimidad que los internos otorgan a los funcionarios a título personal por la profesionalidad y el respeto con el que ejercen su trabajo. Es decir: en este caso, no se le obedece *porque* es funcionario sino *por quién* es el funcionario.

Un funcionario tiene *poder referente* cuando los internos siguen sus consignas por el respeto o la admiración que le tienen. Es, por tanto, una forma de influencia social que depende de la relación que se establece entre el agente influyente y el sujeto sobre el cual se pretende influir.

Si bien esta premisa puede parecer absurda en un ámbito como el penitenciario, donde la característica oposición entre “ellos” y “nosotros” que existe entre internos y funcionarios (ver, p.ej.: Crawley y Crawley, 2012; Crewe, 2016; Johnson, 2018a) puede dificultar la necesaria identificación entre ambos (p.ej. si las normas informales del grupo proscriben relacionarse con “los otros”) o incluso resultar contraproducente y llevar a los internos a no hacer lo que los funcionarios indican precisamente para marcar la distancia y “desidentificarse” (poder referente negativo; Raven, 1993). No obstante, las prisiones son entornos cotidianos donde internos y funcionarios conviven día tras día y las relaciones entre ellos se convierten en una necesidad para ambos: para los funcionarios representan el medio a través del cual emplear su poder y ejercer la seguridad dinámica (ver apartado 3.2.3.b); para los internos la puerta de acceso a muchos beneficios (Liebling *et al.*, 2011). Asimismo, la literatura internacional muestra que los funcionarios de prisiones son conscientes de que las normas carcelarias informales rechazan el contacto entre el interno y el funcionario y por ello desarrollan estrategias diversas para tratar de lograr el acercamiento a los internos: utilizar el humor para crear un marco comunicativo en el que se difumine la relación de poder entre interno y funcionario (Nielsen, 2011); retirar u ocultar temporalmente los símbolos que recuerdan la autoridad formal del funcionario, tales como el uniforme (Galtung, 1958); o buscar espacios en los que puedan interactuar con el interno ‘en privado’ (*bracketing*; Tait, 2008).

En definitiva, a pesar de algunas dificultades estructurales, los funcionarios pueden llegar a desarrollar relaciones personales con los internos que les permiten emplear el poder referente para favorecer la conformidad de los internos.

Asimismo, una peculiaridad del poder referente es que comporta la capacidad de generar en otros sentimientos de autoestima y aceptación personal (Mossholder *et al.*, 1998:536). Proporcionar un trato respetuoso, no de mera cortesía, implica reconocer que la persona a quien se dirige merece

ese tipo de atención. En un entorno como el penitenciario, donde los internos pueden ver su estatus amenazado al haber sido condenados por un delito y vivir en una situación de constante subordinación, el trato proporcionado por los funcionarios puede ser el único indicador de su valor como seres humanos del que dispongan (Butler y Drake, 2007; Tait, 2008). En consecuencia, para algunos internos puede ser muy valioso preservar este tipo de relación. Por este motivo, el poder referente es la única fuente de poder que puede resultar efectiva incluso cuando el funcionario no está físicamente presente.

Finalmente, el *poder experto*¹⁵⁸ deriva del conocimiento, las habilidades y la experiencia profesionales del funcionario que son reconocidas y valoradas por los internos. En este caso, el interno seguirá las instrucciones del funcionario por considerar que los conocimientos profesionales de éste le permiten señalar la forma más indicada de actuar en ese momento.

Del mismo modo que sucedía con el poder referente, el poder experto puede actuar de forma negativa en el contexto de la prisión (Raven, 1993; Hepburn, 1985). Por una parte, la profesión del funcionario está orientada en gran medida a garantizar la privación de libertad de los internos, lo cual dificulta una valoración positiva por parte de los internos de las habilidades profesionales del funcionario¹⁵⁹. Por otra, incluso aun reconociendo las capacidades del funcionario, el interno puede creer que la recomendación profesional del funcionario va en realidad orientada a favorecer a la institución penitenciaria y no a él y, por ello, decidir no seguirla. No obstante, podemos imaginar situaciones en las que algunos funcionarios tengan acceso a dicho poder como, por ejemplo, al actuar de mediadores en un conflicto entre internos, al ayudar a un interno a rellenar una instancia o cuando existen esquemas de tutorización en los cuales el interno puede llegar a valorar la capacidad profesional del funcionario que le ha sido asignado.

A estas cinco fuentes de poder enumeradas por Hepburn se sumó con posterioridad el *poder de reciprocidad* (Raven, 1993; Liebling, 2000:341), el cual deriva del margen discrecional que tienen los funcionarios de prisiones para implementar la normativa penitenciaria. La literatura señala con frecuencia que obligar a los internos al cumplimiento de todas y cada una de las normas del reglamento penitenciario haría muy difícil, si no imposible, el mantenimiento del orden en las prisiones. En cambio, si el funcionario no actúa frente a ciertas infracciones puede generar un sentimiento de deuda en el interno y tener la expectativa legítima de ser correspondido en el futuro. Por tanto, y a pesar de que pueda parecer contradictorio, en ocasiones el poder del funcionario se refuerza mediante la renuncia a su uso (Liebling *et al.*, 2011). No obstante,

¹⁵⁸ También denominado ‘poder profesional’ por autores como Liebling (2000) o Meško *et al.* (2017).

¹⁵⁹ Esto podría explicar por qué, de acuerdo con la investigación realizada por Stichman (2002), los internos ven el poder experto como la fuente de poder menos utilizada por los funcionarios.

fundamentar el mantenimiento del orden únicamente en este tipo de actuaciones también tiene sus riesgos puesto que la incapacidad de lograr el equilibrio entre flexibilidad y consistencia al realizar excepciones con los internos acabe siendo contraproducente y genere malestar en los internos y estrés en los funcionarios (Woolredge y Steiner, 2016).

La (escasa) investigación sobre la utilización y valoración de los funcionarios de las distintas fuentes de poder muestra que el poder coercitivo y el poder remunerativo aparecen como las fuentes de poder menos valoradas por el personal de vigilancia (Hepburn, 1985; Lombardo, 1989:93; Ferdik y Smith, 2016).¹⁶⁰ Por el contrario, tanto los funcionarios (Ferdik y Smith, 2016; Hepburn, 1985) como los internos (Stichman, 2002) señalan los poderes posicional, referente y experto, en ese orden, como fuentes de poder más utilizadas para lograr el orden en prisión.

Finalmente, en las prisiones, por su naturaleza coercitiva y por ser organizaciones rígidamente estructuradas, también opera otro medio cuya finalidad es lograr el mantenimiento del orden incluso cuando los internos no quieren participar de él: la *coacción*. En este caso, serán el uso legal de la fuerza por parte de los funcionarios (p.ej. Drake, 2012) o la consecución de una rutina que conduzca a la obediencia irreflexiva (Carrabine, 2005) los que fuercen la conformidad de los internos con el orden normativo establecido.

3.2. Los funcionarios de interior y su rol en el mantenimiento del orden en dos centros penitenciarios españoles

Una de las virtudes de la propuesta analítica de Hepburn (1985) es que recalca que, a pesar de que todas las fuentes de poder explicadas previamente son recursos útiles para determinar el comportamiento de los internos, ello no implica que sean siempre *utilizables*. El poder utilizable es aquel que se encuentra *disponible* para el funcionario de interior y, además, es adecuado a la situación concreta, esto es, resulta *funcional* para lograr la conformidad de los internos (Thibaut y Kelley, 1959 cit. en Hepburn, 1985).

¹⁶⁰ Curiosamente, los únicos que valoran en gran medida estas dos fuentes de poder son los altos cargos de las prisiones, es decir, aquellos que no tienen contacto directo con el día a día de la vida penitenciaria (Stojkovic, 1986). Este hallazgo resulta muy interesante desde un punto de vista teórico puesto que conduce a cuestionarse el porqué de una percepción tan distinta entre funcionarios de a pie y dirigentes. Es plausible pensar que las diferencias surgen de la distancia entre trabajadores e internos y en la disponibilidad de las bases de poder para unos y para otros. Por una parte, los dirigentes de la prisión tienen gran poder de decisión y gran capacidad para manipular los incentivos y desincentivos. Por otra, el escaso contacto de los altos cargos con los internos imposibilita la creación de formas de legitimidad personalizada o incluso usar el poder posicional porque no suelen estar en presencia de los internos.

Desde un punto de vista de política penitenciaria también resulta importante tener en cuenta este contraste, ya que si la perspectiva sobre el mantenimiento del orden de quienes dirigen es tan distinta de la de quienes efectivamente se encargan de mantenerlo, las decisiones que tomen los primeros respecto a cómo debe mantenerse el orden pueden no ser las más adecuadas según la experiencia de los segundos.

El objetivo de este apartado es saber qué fuentes de poder utilizan para mantener el orden los funcionarios de interior de los dos centros penitenciarios estudiados. Para ello, en coherencia con nuestro marco analítico, en la primera sección determinamos qué fuentes de poder tienen a su disposición los funcionarios de interior del CPA y el CPB en función de las características estructurales y legales de nuestro sistema penitenciario.¹⁶¹ En segundo lugar, explicaremos cómo consiguen (o intentan conseguir) los funcionarios de interior entrevistados que su autoridad sea vista como legítima por los internos para tener disponibles fuentes de poder que apelen a razones normativas. Finalmente, en la tercera sección, analizaremos cuáles de las fuentes de poder disponibles resultan más funcionales a ojos de nuestros entrevistados para lograr una convivencia ordenada en el centro penitenciario en el que trabajan.

3.2.1. Los poderes estructural y legalmente disponibles

La disponibilidad de los distintos tipos de poder depende principalmente de los factores estructurales (diseño arquitectónico de los establecimientos) y legales (normativa penitenciaria) que determinan las características y los fines del sistema penitenciario en un determinado contexto, así como de los rasgos organizacionales de cada prisión en concreto.¹⁶²

a) Diseño arquitectónico

La arquitectura de los establecimientos penitenciarios determina la posibilidad de uso de ciertas medidas coactivas de control como, por ejemplo, la segregación, la cual es habitualmente utilizada en las prisiones actuales para sancionar casos extremos de desviación social bajo la forma de *aislamiento en solitario* (Cloward, 1968).¹⁶³

En este sentido, tanto los Centros Tipo como los CP 750 cuentan con módulos de régimen cerrado con celdas de aislamiento a los que destinar tanto a internos clasificados en primer grado de tratamiento penitenciario como sancionados (tal y como se ha explicado en el apartado 2.2.2) y

¹⁶¹ Estas características estructurales (arquitectura penitenciaria) y legales (funciones regimentales) ya han sido presentadas en el capítulo anterior (apartados 2.2.2 y 2.3.1 respectivamente). En esta sección analizaremos más concretamente cómo se traducen en fuentes de poder para los funcionarios de interior en los dos centros penitenciarios estudiados.

¹⁶² Un enfoque que enfatiza la importancia del contexto en el análisis de las estructuras de poder permite comprender cómo y por qué la disponibilidad de las fuentes de poder de los funcionarios de prisiones ha cambiado con el paso del tiempo y cómo ello ha modificado las relaciones de poder entre funcionarios e internos (Rogers, 1974). La literatura sobre prisiones nos ofrece excelentes ejemplos de este tipo de análisis (ver Jacobs, 1977 o Hepburn, 1989 para el caso estadounidense; Thomas, 1972 o Liebling *et al.*, 2011 para Inglaterra; o Caballero, 1981 para España).

¹⁶³ En los inicios de la prisión moderna la segregación era el mecanismo principal de control en algunos modelos penitenciarios (Cloward, 1968). El ejemplo paradigmático es el de las penitenciarías que seguían los modelos de Auburn o Philadelphia, las cuales facilitaban la custodia de los internos a los guardias al disponer de celdas individuales para cada recluso e imponer regímenes de vida en común extremadamente restringidos que impedían que los presos provocaran alteraciones del orden.

permiten el uso de esta forma de control social. No obstante, dos precisiones: en primer lugar, no depende de los funcionarios de interior activar su uso (la clasificación en grado de tratamiento depende de la Junta de Tratamiento (art. 273 RP 1996) y el uso del aislamiento depende, como medio coercitivo, de la autorización del Jefe de Servicios o del Director (art. 72.3 RP 1996) o de la Comisión Disciplinaria cuando se usa como sanción (art. 277.2.a RP 1996). En segundo lugar, la capacidad de estos módulos es limitada, lo cual impide que esta forma de control sea usada de forma extensiva. De hecho, un funcionario del CPB manifestó quejas respecto a esta última cuestión:

Yo soy muy partidario de que habría que informar absolutamente de todo lo que pasa. Pero cuando haces eso te das cuenta de que esos informes no llegan a ningún sitio. Yo informo y *como no tenemos una infraestructura necesaria para tener un departamento de sancionados como Dios manda* (...) hacer esos informes en lo único que repercute es: 'Vale, muy bien, ya sabemos que esto pasa, pero no podemos hacer nada'. (...) Entonces al final dices: mira, dejo de hacer este informe, capeo el temporal y mañana será otro día. (Entrevistado B09. Transcripción de la entrevista).

Este ejemplo ilustra perfectamente cómo el poder coercitivo del funcionario se ve restringido por la, según el entrevistado, limitada capacidad del departamento de régimen cerrado del centro penitenciario: él no puede usar los partes disciplinarios tanto como considera que sería adecuado porque no tendrán efecto al no disponer de una estructura suficiente para aplicar el aislamiento.¹⁶⁴

Otra forma de segregación empleada por los grupos humanos es la expulsión, la cual se utiliza en el entorno penitenciario bajo la forma de *traslado* (Cloward, 1968). Cuando un preso tiene problemas con otros internos de su mismo departamento (las denominadas 'incompatibilidades') es habitual que sea trasladado a otro módulo del mismo centro. Si bien esto no soluciona el problema, sí impide la manifestación del conflicto. En este sentido, un centro penitenciario con un número elevado de módulos, como son los Centros Tipo, permitirá un mayor uso de este mecanismo de control que los establecimientos con un número más reducido de departamentos, como es el caso de los CP 750. No obstante, de nuevo, esta es una decisión que no depende de los funcionarios de interior a pesar de que la información que ellos provean pueda resultar determinante para que se resuelvan los referidos traslados.¹⁶⁵

En lo que respecta al diseño arquitectónico de los centros penitenciarios donde se ha llevado a cabo la presente investigación, ambos son *establecimientos modulares de estructura urbana*, con

¹⁶⁴ Las celdas de aislamiento disponibles rondan la treintena tanto en el CPA como en el CPB.

¹⁶⁵ Este mecanismo también puede funcionar a mayor escala con los traslados de centro penitenciario (Cloward, 1968). De hecho, según algunos profesionales implicados en la defensa de los derechos de los presos, en la AGE el traslado de centro penitenciario es utilizado habitualmente como sanción informal (ver Barón, 2016).

unidades residenciales relativamente pequeñas (72 y 64 celdas respectivamente), construidos con estas características con la voluntad de favorecer la resocialización de los internos (SIEPSE, en línea; DGSP, 2011). La literatura internacional evidencia que las relaciones entre funcionarios e internos son mejores en centros penitenciarios con este tipo de diseño arquitectónico (frente a los centros radiales y, especialmente, los panópticos) (Beijersbergen *et al.*, 2016) y cuando su tamaño es más reducido (Johnsen *et al.*, 2011). Ello sugiere que las características arquitectónicas de ambos centros penitenciarios favorecen el establecimiento de relaciones entre funcionarios e internos, algo esencial para cultivar y ejercer fuentes de poder basadas en la autoridad personal (Lombardo, 1989; Liebling *et al.*, 2011; Gordon y Stichman, 2016), o que, como mínimo, estas serán más fáciles de establecer en los centros estudiados que en centros penitenciarios con estructura radial y módulos de gran tamaño, como sería por ejemplo el CP Quatre Camins.¹⁶⁶

Los elementos arquitectónicos también influyen en el *grado de contacto* entre funcionarios e internos. En ambos centros penitenciarios los módulos se construyen pareados de dos en dos para optimizar los medios materiales y humanos de vigilancia permitiendo que desde una única cabina y con un número reducido de funcionarios se puedan vigilar ambos módulos. No obstante, hay una diferencia muy importante entre ambos centros: mientras que en el CPB hay un funcionario asignado a la cabina y el resto se ubica en la oficina de su respectivo módulo, en el CPA los funcionarios pasan la mayor parte del día en la cabina. En consecuencia, el grado de contacto entre funcionarios e internos en uno y otro centro es muy distinto:

¿Qué diferencias hay entre las prisiones en las que has trabajado?

[Diferencias] hay sobre todo cuando hay una diferencia física del centro. Por ejemplo, en Alicante, una prisión muy antigua (...) cambia mucho la relación con el interno (...) Los Centros Tipo, que son lo que más hay ahora, es todo un poco más impersonal (...) En cuanto al trato con el interno y tal hay más cercanía en las antiguas pues porque ellos mismos entran más en nuestras oficinas y se crea un vínculo más cercano que eso a corto plazo es bueno para el tratamiento (...) hay un trato más cercano y entonces puedes trabajar mejor. (Entrevistado A01. Transcripción de la entrevista).

¿Y en los otros centros que habías estado eran iguales? ¿También estabais más en cabina?

Es que eran más pequeños. (...) Lo que pasa, claro, es que en el caso de Daroca es que la cabina estaba en el patio. (...) Entonces es que aunque salieras solo a tomar el aire estabas ya en el patio metida. Entonces... es que es totalmente distinto. (Entrevistada A02. Transcripción de la entrevista).

¹⁶⁶ Aunque aquí enfatizamos la importancia de las relaciones para el mantenimiento del orden, estas también son básicas para el desarrollo del rol de provisión de ayuda a los internos, el cual será analizado en la primera parte del Capítulo 4.

Esta prisión no invita a salir de la cabina, está hecha [arquitectónicamente] para no salir. En las prisiones provinciales estás en el patio con los internos. Aquí es más de ventana, te das algún paseo pero ya, porque en cabina se te necesita. (Entrevistado A07. Notas de la entrevista).

En el CPB la situación es como la descrita por nuestros entrevistados para las antiguas prisiones provinciales como Alicante o Daroca: los funcionarios están habitualmente en una oficina situada en el interior del módulo y los internos pueden acercarse a la oficina y entrar, lo cual permite un contacto más cercano.¹⁶⁷ Esto contrasta con la situación en los Centros Tipo donde la atención al interno es “más de ventana” porque la videovigilancia y la mecanización de la apertura y cierre de las cancelas y las puertas posibilita que los funcionarios efectúen sus tareas de vigilancia desde la cabina, como ya habían observado Gallego *et al.* (2010:102).

No obstante, comentarios de otros entrevistados del CPA nos llevan a plantear que esta diferencia no sería consecuencia inevitable del diseño arquitectónico de los Centros Tipo, sino que también estaría influida por otros factores como la dotación del personal (en el apartado 2.4.2 se ha mostrado que la ratio de presos por funcionario es peor en el CPA) o la subcultura ocupacional del centro:¹⁶⁸

Lo ideal es que estés con ellos pero claro, aquí pues tampoco tenemos mucha gente... (...) *hay veces que estamos 3 en la cabina. Es que no puedes entrar.* (...) Es imposible, ya no es que te guste o no te guste, es que es materialmente imposible. (Entrevistada A02. Transcripción de la entrevista).

En este centro el 90% del tiempo estamos en la cabina. Yo salgo 2 o 3 veces a lo largo del día de forma aleatoria (que los internos no sepan a qué hora voy a salir) a supervisar un poco. La mayor parte de la gente aquí es así. *Aquí es así la política.* En Puerto III [que también es Centro Tipo] es distinto porque los encargados venían de prisión vieja y tenían la costumbre de salir y entonces tú tenías que salir porque no ibas a ir a contracorriente de tu encargado. Era mejor. Había más seguridad porque ves cómo se mueve la gente. Aquí tampoco es que se pudiera hacer eso ahora *porque falta personal. Aunque igualmente si pusieras más gente ahora ya no pasaría, nos acabaríamos peleando por las sillas* [de la cabina]. (Entrevistado A06. Notas de la entrevista).

Y entonces tú en general en el día a día diríamos que estás en la cabina y si ves que pasa algo es cuando intervenís.

Sí. Bueno, de vez en cuando salimos. *Es que depende del centro.* Yo por ejemplo en el otro centro que estaba, en Las Palmas, yo sí que pasaba medio día en el patio, y aquí no, *aquí no tienen la*

¹⁶⁷ Esta presencia de los funcionarios de interior en los módulos residenciales en contacto directo con los internos es fruto del Modelo de interacción directa personal/interno impulsado por la ACAT para favorecer el uso de la autoridad dinámica (Departament de Justícia, 2019:7).

¹⁶⁸ De hecho, el CP Brians 2 de la ACAT tiene unas dimensiones y estructura muy similares a las de los Centros Tipo de la AGE (DGSP, 2011) y, sin embargo, también implementa el modelo de interacción directa entre personal e interno impulsado por la SMPRAV.

costumbre de salir. Entonces claro, si yo salgo porque tengo esa costumbre, pues no es que te miren mal pero te dirán ‘Joder, pa que sales tanto si aquí no hace falta’. Pues vale, [no salgo]. (...)

¿Y cómo era? O sea, ¿lo veías mejor, peor...?

Mejor. Yo lo veía mejor porque me enteraba de todo lo que pasaba. Y aquí no te enteras ni la mitad. (...) Si no sales [al patio] no te enteras de nada. (Entrevistado A08. Transcripción de la entrevista).

Los fragmentos presentados también muestran que, independientemente de la causa, la tendencia a estar en cabina comporta que la relación con el interno sea más distante. Ello repercute, además de en el potencial de ejercicio de la autoridad personal al que nos referíamos arriba, en el conocimiento de los internos y las dinámicas del patio, condicionando el potencial para el ejercicio de la seguridad dinámica. Como decía nuestro entrevistado: “*si no sales [al patio] no te enteras de nada*”.

b) Normativa penitenciaria

La normativa penitenciaria establece qué poderes ostentan legalmente los funcionarios sobre los internos. En consecuencia, para comprender cómo utilizan su poder los funcionarios primero es necesario conocer los tipos de regulaciones e instrucciones que estructuran su trabajo diario (Liebling *et al.*, 2011).¹⁶⁹ Anteriormente ya hemos explicado la regulación relativa a los funcionarios de interior en materia de régimen (ver apartado 2.3.1, por lo que en los próximos párrafos únicamente referiremos cómo se traduce la normativa penitenciaria en fuentes de poder que los funcionarios pueden usar para ejercer influencia sobre los internos.

En primer lugar, la normativa proporciona a los funcionarios de régimen interior la autoridad legal para dar órdenes a los internos, quienes tienen el deber de acatarlas siempre que estas órdenes impongan el cumplimiento de las normas de régimen interior o los funcionarios las hayan emitido en el ejercicio legítimo de las obligaciones (art. 5.2.b RP 1996). Estas atribuciones permiten a los funcionarios de interior utilizar el poder posicional para exigir a los internos que salgan de su celda durante la bajada para evitar que haya interrupciones en la rutina o realizar cacheos a los internos y registrar sus celdas para garantizar la seguridad.

En segundo lugar, los sistemas de incentivos y desincentivos son elementos muy relevantes en la búsqueda de la conformidad voluntaria de los internos puesto que favorecen la atomización de la

¹⁶⁹ En algunos contextos, la jurisprudencia de las instituciones judiciales que supervisan el funcionamiento de la prisión también es un elemento limitador de las herramientas legalmente disponibles para el funcionario de prisiones (Crouch, 1980b).

comunidad de internos (Barak-Glantz, 1981) y proporcionan a los funcionarios una forma ‘no física’ de lograr el ‘aislamiento voluntario’ de estos (Cloward, 1968).¹⁷⁰

El parte disciplinario es el principal desincentivo en manos de los funcionarios de interior. Cuando los funcionarios detectan que un interno infringe la normativa pueden dar noticia de ello mediante un parte disciplinario dirigido al Jefe de Servicios que dará inicio a un procedimiento disciplinario en el que se valorará el hecho y se decidirá la sanción oportuna, que podría ir desde una mera amonestación por una falta leve (lo cual no supone un gran desincentivo) hasta el aislamiento en celda para los casos de faltas graves o muy graves con componente violento. Por lo tanto, los funcionarios de interior pueden usar el poder coercitivo para lograr la conformidad de los internos bajo la amenaza de que una infracción puede acarrearle una sanción y un antecedente en el expediente que hasta su cancelación dificulte que les sean concedidos beneficios penitenciarios.

Los incentivos a disposición de los funcionarios de interior son prácticamente inexistentes puesto que estos no tienen influencia directa ni en la concesión de los beneficios penitenciarios ni en la de las recompensas.¹⁷¹ La forma en la que los funcionarios de interior tienen mayor influencia sobre estos beneficios y recompensas es mediante los partes puesto que, como hemos explicado, dejan una marca negativa en su expediente personal que les perjudica a la hora de conseguir permisos penitenciarios u otros beneficios. Es decir, los incentivos legalmente previstos no constituyen una fuente de poder remunerativo para los funcionarios de interior (este es ostentado principalmente por el personal de tratamiento) pero sí refuerzan su poder coercitivo.

No obstante, los sistemas formales de reforzamiento positivo como el SAM en la ACAT o el Sistema de evaluación continuo de los Módulos de Respeto de la AGE sí que constituyen una fuente de poder remunerativo para los funcionarios del CPB y los del CPA respectivamente.

Asimismo, existen dos medidas de seguridad que pueden ser utilizadas por los encargados o jefes de unidad para incentivar el buen comportamiento de los internos a pesar de no haber sido redactadas con esta finalidad. Por un lado, los cambios de celda se contemplan como medidas de seguridad porque obligar a convivir a dos personas que tengan conflictos entre ellas o permitir

¹⁷⁰ Cloward (1968) caracteriza los incentivos como un mecanismo de control social que diseñado para reducir o eliminar la interacción entre internos, facilitando el mantenimiento del orden incluso en condiciones de libertad de asociación: por una parte, la posibilidad de mejorar las condiciones de vida mediante un buen comportamiento reduce la necesidad de recurrir al grupo para atenuar las privaciones del encarcelamiento (Sykes, 1958). Por otra, la progresión penitenciaria también pasa a estar condicionada a la conducta de los internos, lo cual desincentiva a los internos para meterse en problemas.

¹⁷¹ Los funcionarios de interior pueden emitir partes informativos basados en la observación y el conocimiento de los presos para aconsejar la concesión de las recompensas o los beneficios que consideren que corresponden a los internos. Sin embargo, consideramos que esta previsión legal no constituye incentivo suficiente como para influir sobre la conducta de los internos (la influencia de un parte informativo es residual) y, en consecuencia, de ella no se deriva la posibilidad de usar el poder remunerativo.

que un interno con comportamientos autolesivos pase la noche solo puede ser peligroso. No obstante, en un contexto en el que la mayor parte de los internos se ven obligados a compartir celda (González, 2012), tener el poder de elegir qué interno podrá vivir solo constituye un gran incentivo informal. En la misma línea, los destinos externos al módulo requieren que la persona asignada a ellos sea de confianza para evitar posibles problemas y los funcionarios encargados de su vigilancia son los más adecuados para recomendar a los internos que por su buen comportamiento demuestran tener capacidad de trabajar fuera de la unidad residencial (aunque la decisión final no depende a priori de ellos).

Por último, la normativa también contempla el uso de medios coercitivos (fuerza física, esposas, aislamiento en celda) por parte de los funcionarios en situaciones de gravedad que requieran solución inmediata y no puedan ser abordadas de otro modo aunque su utilización requiere la autorización de sus superiores. Es decir, los funcionarios pueden usar la fuerza para vencer la voluntad de los internos pero únicamente en aquellas circunstancias previstas por la ley y siempre y cuando cuenten con el visto bueno del Jefe de Servicios. Asimismo, los medios coercitivos están sujetos a un gran control (tanto de la administración como de organismos externos de supervisión) y deben rendir cuentas en aquellas ocasiones en las que los empleen.

En resumen, los funcionarios de interior de los centros penitenciarios en los que hemos llevado a cabo nuestro estudio tienen a su disposición el poder posicional (los internos tienen la obligación legal de seguir sus órdenes por su estatus de funcionarios), el poder coercitivo (pueden iniciar el procedimiento sancionador mediante la imposición de partes) y la fuerza (pueden usar la fuerza física y el aislamiento provisional para contener a los internos que causen interrupciones graves en la convivencia ordenada del establecimiento) para ejercer influencia sobre los internos en sus interacciones con ellos, mientras que el poder remunerativo casi no se encuentra disponible (formalmente, quienes realmente lo ostentan en prisión son los profesionales de tratamiento).

Por otra parte, el diseño modular de estructura urbana de ambos centros penitenciarios favorece las relaciones entre los internos y el personal mediante las cuales los funcionarios de interior pueden cultivar su autoridad personal, si bien los CP 750 de la ACAT parecen favorecer el contacto en mayor medida que los Centros Tipo de la AGE. Los funcionarios de interior cuya autoridad sea reconocida por los internos a título personal podrán usar fuentes de poder basadas en la conformidad normativa, tales como el poder referente o el poder experto. En el próximo apartado exploraremos cómo desarrollan su autoridad personal, si es que lo hacen, los funcionarios de interior que hemos entrevistado.

3.2.2. La construcción de una autoridad legitimada por los internos

Hemos concluido el apartado anterior señalando que la normativa penitenciaria impone a los internos la obligación de obedecer a los funcionarios cuando les dan órdenes en el marco del ejercicio de sus funciones y atribuye a estos últimos la capacidad de responder a la desobediencia con castigos o mediante el uso de la fuerza. Algunos de nuestros entrevistados indican que estas atribuciones que tienen como funcionarios de interior son la razón por la que los internos obedecen sus órdenes, es decir, no sienten la necesidad de que los internos legitimen su poder puesto que ostentan una ‘autoridad legal’ (Lombardo, 1989:96):

Yo siempre me he sentido respetada. Creo que al funcionario hay un respeto, seas hombre o seas mujer, y si tú le pides algo a un interno educadamente, a ver, no a voces tampoco, si quiero una cosa normal: ‘*Déjeme el carnet para comprobar que es usted*’, es como si a mí me lo pide la policía por la calle, se lo das y ya está. (Entrevistada A18. Transcripción de la entrevista).

[Los internos me obedecen] porque soy justo. Y también porque no son tontos: tienen miedo a que les caiga un parte o que acaben en un módulo peor. Eso sí, soy claro y concreto, no les pido ni insisto. Saben que esto es así y que si no me hacen caso esas son las consecuencias, saben lo que hay. (Entrevistado A07. Notas de la entrevista).

En el primer ejemplo, la entrevistada señala que simplemente por ser funcionario ya se tiene un respeto, es decir, la obediencia emana de la posición que ocupa como parte de la maquinaria legal de la sociedad (poder posicional), idea que refuerza con el símil en el que compara su autoridad con la de la policía. En segundo lugar, muchos funcionarios aludían a las consecuencias que tiene desobedecer la autoridad para los internos (poder coercitivo) para explicar por qué seguían las órdenes que les daban, tal y como ilustra la segunda cita.

Asimismo, en las entrevistas era muy frecuente la referencia al uniforme de los funcionarios como *proxy* de su autoridad legal:

Se nos respeta porque vamos de azul, por lo que la ley nos otorga. (Entrevistado B10. Notas de la entrevista).¹⁷²

El uniforme es importante porque te distingue como autoridad de cara a todo el mundo (tanto internos como familiares). (Entrevistado A06. Notas de la entrevista).

La importancia del uniforme como símbolo de la autoridad legal del funcionario de prisiones ha sido señalada en numerosas investigaciones. Por ejemplo, en las prisiones españolas de los años sesenta se decía que los funcionarios mantenían el orden “con la gorra” porque la mera visión del

¹⁷² El uniforme de los funcionarios de régimen interior en la ACAT consiste en una camisa azul y unos pantalones negros, por lo que recuerda en gran medida al de los Mossos d’Esquadra. En nuestras entrevistas hemos observado que los funcionarios de interior a menudo se refieren a su colectivo como “los de azul”.

casquete de los funcionarios bastaba para que los presos se comportaran (Caballero, 1981:157) y por esa misma razón en las prisiones noruegas los funcionarios se quitaban la gorra cuando querían indicar a los internos que la conversación que iban a mantener no tenía carácter formal (Galtung, 1958:137). Estudios más recientes en Ghana también muestran los guardias de las prisiones consideran que el uniforme caqui que portan es suficiente para que los reclusos sigan sus órdenes (Akoensi, 2016:250-251).

No obstante, un número considerable de funcionarios rechazan esta concepción de la autoridad y afirman que los internos les obedecen por respeto hacia ellos como personas o profesionales, legitimación de su poder que se han ganado mediante su buen hacer y que les permite usar fuentes de poder normativas como el poder referente y el poder experto. Estos funcionarios no consideran, por tanto, que su autoridad proceda del mero hecho de ser funcionarios, sino que consideran que ostentan una ‘autoridad personal’ (Lombardo, 1989:93):

Aquí hay un reglamento y los hay que lo cumplen a pies juntillas: si ya ha sido la bajada de celda no vuelves a subir aunque te hayas dejado algo, las instancias solo se pueden coger dentro del horario de instancias. (...) Yo creo que es que no saben hacer que les hagan caso. Necesitan la norma en la mano. No saben hacerse respetar de otra manera. Yo sé que a mí me pueden hacer caso porque me respetan, *vaya vestida de azul o vaya de amarillo*. (Entrevistada B16. Notas de la entrevista).

Si dices que no sirven los partes, ¿por qué crees que te hacen caso?

Respeto.

¿Respeto en qué sentido? ¿Hacia ti como funcionario o hacia ti como persona?

Me imagino que el traje ayuda, pero me imagino que también como persona. *Si el traje fuera para todos no habría esos problemas*. (Entrevistado B11. Notas de la entrevista)

¿Qué es lo más importante para lograr el orden?

Están las herramientas del propio uniforme, pero para mí lo más importante es conocer a los internos para ganarte su respeto y que te reconozcan tu autoridad. (Entrevistada B12. Notas de la entrevista).

Todos los ejemplos hacen alusión a la autoridad legal (“la norma en la mano”, “el traje”, “las herramientas del propio uniforme”) pero dicen que esa no es su única fuente de autoridad: también importa el *respeto* que te tengan como persona, respeto que te has tenido que ganar pero que te permite que te hagan caso “vayas vestida de azul o vayas de amarillo”. La cuestión es *cómo* consiguen estos funcionarios *legitimar su autoridad a ojos de los internos*.

Cuando hemos preguntado a los funcionarios que decían tener autoridad personal cómo hacen para ganarse el respeto de los internos o si creen que estos consideran que su forma de actuar es justa, nuestros entrevistados han utilizado razones diversas para explicar esta consideración que les tienen los internos. Por una parte, algunos entrevistados indican que explican a los internos la

razón por la que les están pidiendo u ordenando algo o corrigiendo o sancionando un comportamiento. La literatura internacional señala que para que el poder sea legitimado debe ser ejercido de forma *normativamente justificable* (Beetham, 2013)¹⁷³. Un primer requisito para la justificabilidad normativa es que el poder tenga un propósito más allá del ejercicio del mismo (Wrong, 1995 cit. en Bottoms y Tankebe, 2012), algo que parece que intentan mostrar nuestros entrevistados a los internos cuando, como señalábamos, explican a los internos las razones por las cuales les están pidiendo u ordenando algo.

Esto se observa, por ejemplo, en temas relativos a la convivencia en el módulo, donde los funcionarios tratan de explicar a los internos por qué deben respetar esa norma, o cuando justifican por qué les han escrito un parte o han llamado al Jefe de Servicios para llevárselo a aislamiento. En todos estos casos, lo importante es conseguir que los internos perciban que ellos están usando su poder por razones justas y no de manera arbitraria o maliciosa.

Si alguien mete la pata trato de decírselo, pero mostrándole que le corrijo por razones justas, no por capricho. Por ejemplo, si alguien está escuchando música con un casete con el volumen muy alto y molesta a los demás, le advierto de que si no respeta le tendré que quitar el casete. Entonces, si persiste, se lo quito, pero él ya sabe que se lo ha buscado, que no se lo he quitado porque a mí me da la gana sino porque estaba faltándoles el respeto a sus compañeros y no ha corregido la conducta cuando se le ha señalado que les estaba molestando. (Entrevistado A04. Notas de la entrevista).

Uno no tiró el vaso a la papelera y le dije que lo recogiera y me dijo: ‘Qué más da, si hay un ordenanza que limpia el patio’ y yo le contesté: ‘¿Y qué pasaría si tiraran la comida al suelo en el comedor porque ya hay un ordenanza del *office*?’ , porque él era del *office*. (Entrevistada B05. Transcripción de la entrevista).

Y yo ha habido caso que me llevaba bien con alguien y lo he tenido que llevar a aislamiento. Pero ellos lo saben, yo se lo he dicho, digo: ‘Macho, ¡es que te he pillao!’ . Dicen: ‘No, no, es su trabajo’. (...) Y lo asumen, ¿eh? ‘Qué se le va a hacer, ¿me ha pillao?, pues pa otro módulo’. A ver, yo procuro... aunque me los haya llevado a aislamiento, si te ven en otro módulo *te siguen saludando porque te los has llevao por algo que han hecho, no me los he llevao porque a mí me apetecía*. Yo creo que cuando ellos saben que te los has llevao por algo justo pues comen y ya está. No es algo que tenga una inquina contigo y te vaya a hacer la vida imposible y te vaya a llevar a aislamiento, ¿no? Te he pillao un móvil, te he pillao un pincho, es que... te tengo que llevar. Si no te llevara entonces nos tendríamos que preocupar (risas). (Entrevistada A02. Transcripción de la entrevista).

¹⁷³ El requisito de *legalidad* es previo al de *justificabilidad normativa* (Beetham, 2013). El requisito de legalidad se cumple cuando el ejercicio del poder es acorde a los parámetros legalmente establecidos. En el ámbito penitenciario, este criterio se cumple cuando el funcionario ha adquirido su posición y ejerce su poder de acuerdo con las reglas legales preestablecidas.

No obstante, los funcionarios de interior no ejercen su poder únicamente cuando dan órdenes o responden a una infracción: también lo hacen cada vez que responden a una petición de ayuda de un interno. Cuando deciden ayudar a los presos, los funcionarios están usando su poder en favor, en vez de en contra, de los internos (Toch, 1978), lo cual puede contribuir a que estos valoren que esa persona ejerce su poder de manera justa:

Y cómo consigues ganarte la autoridad. Porque dices que es personal de cada...

Muchas veces es personal. Otra cosa es que como funcionario te van a respetar, por regla general. Pero otras veces es ya a tipo personal.

¿Y esa cómo se gana?

No tienes que haber hecho nada. O sea, simplemente pues que... A ver, qué te diría... Para ellos por ejemplo es muy importante que tienen un permiso con su mujer o lo que sea y eso se les ha pasado el plazo para echarlo o... cualquier problema. Simplemente que tú cojas el teléfono les llames y se lo soluciones, para él has pasado a subir un peldaño más porque ese funcionario me ha hecho un favor. (Entrevistada A05. Transcripción de la entrevista).

Yo me tengo que ganar su respeto, es lo que mejor funciona. No quiere decir que para ganarme su respeto tenga que decir que sí a toda petición que ellos me hagan; no. Porque ellos saben perfectamente hasta dónde [pueden llegar]. Lo que pasa es que tú... Es como con los niños pequeños, ¿no? Tú a los niños pequeños les pones unos límites y ellos lo primero que intentan hacer es cruzarlos. Pues esto es lo mismo: igual. (...) Me vienen '*Señorita, ¿podría hacer tal?*' y un día les dices: '*Bueno, va, no es la hora de las llamadas telefónicas pero como es urgente te dejo llamar*'. Pero al día siguiente te viene con las mismas le dices: '*Hoy ya no*'. Entonces vas jugando con esto para que funcione (Entrevistada B06. Transcripción de la entrevista. Traducido del catalán).

Así, explicando las razones por las que están empleando su poder sobre los internos o usándolo para ayudarlos los funcionarios de interior pueden ganarse, poco a poco, el respeto de los reclusos.

En segundo lugar, para que haya justificabilidad normativa no solo importa con qué fin se usa el poder sino también *cómo se usa* (Beetham, 2013). La literatura internacional ha mostrado que la justicia procedimental influye en la legitimidad también en el ámbito penitenciario (Tyler, 2010; Franke *et al.*, 2010), algo con lo que coinciden los relatos de nuestros entrevistados.

En primer lugar, se debe atender al modo en el que se dirigen a los internos, puesto que el respeto solo se lo puede ganar uno si trata a los demás con respeto:

También me aseguro de comunicarme siempre con ellos con respeto. Les trato de señores y caballeros, todos son iguales, señores y caballeros. Es importante dar ejemplo de trato para conseguir esa respuesta igual. (Entrevistado B13. Notas de la entrevista).

En segundo lugar, numerosos funcionarios indicaban que hay que ser justo, aunque este término podía tener diversos significados. Por una parte, para ser justo el funcionario debe tratar a todos los internos igual, lo cual implica usar la misma vara de medir, tanto para castigar como para ayudar, con todos los internos y, sobre todo, no hacer distinciones respecto al tipo de delito que el penado haya cometido. Por otra, el funcionario debe cumplir su palabra e “ir de cara”. Eso implica, por ejemplo, decirle al interno que le ha puesto un parte si lo ha hecho o no decirle a un interno que quizás se le ayude cuando no se tiene intención de hacerlo porque si los internos se sienten engañados dejan de confiar en ellos:

¿Cómo consigues ganarte el respeto?

Que ellos vean que eres *justo*, esa es la palabra clave. Cuando tienen un problema se lo arreglas, pero si se equivocan escribes. Que seas previsible para ellos. Y que sepas hacer bien tu trabajo, que seas resolutivo. (Entrevistada B12. Notas de la entrevista).

Yo creo que te respetan por cómo funcionas y por cómo tratas a la gente. Le dan mucha importancia a mmm... a que seas justa y que seas igualitaria con todos: es igual el pobre más desgraciado que haya en toxicomanías, el más drogata que casi no puede ni hablar, que el que tiene cultura y está allí como ‘Yo no soy como estos [los otros presos] porque hablo mejor, porque mi delito no es tan feo como el suyo...’. Tú esto no lo tienes que ver: tú tienes que tratarlos a todos igual. Y eso lo valoran mucho. (Entrevistada B06. Transcripción de la entrevista. Traducido del catalán).

Eres justa, que también hay que ganárselo. Yo, cuando es no, es no. Ellos lo saben, *voy de cara*. Y si yo le tengo que meter un parte se lo digo: que sepas que tienes un parte. Nunca le llega un parte a nadie, mío, que venga por sorpresa. (...) Y ellos eso al final lo agradecen, porque tienen mucho sentido del honor los internos (...) entonces yo juego mucho con eso también: *mi palabra la cumplo*. Entonces ellos ven ‘Pues es verdad que lo que me ha dicho lo ha hecho’ o no ‘Lo que me ha dicho que no iba a hacer no lo ha hecho’ (...) Y al final pues si juegas un poco a su juego acabas siendo... *Te acabas ganando el respeto de ese tipo, que es el que ellos entienden*. (Entrevistada B15. Transcripción de la entrevista).

En todos estos extractos podemos ver cómo los funcionarios intentan hacer un uso justo de su poder y, a la vez, conseguir que los internos lo perciban como justo: explicando razones y usándolo también para ayudarlos o hablándoles con respeto y actuando de forma procedimentalmente justa.¹⁷⁴ Asimismo, estos ejemplos también permiten observar que los funcionarios tienen en cuenta los valores de los internos: valoran que vayas de cara y cumplas tu palabra porque tienen mucho sentido del honor o valoran mucho que tú los trates a todos por igual. Es decir, los funcionarios, cuando ejercen su poder, no solo intentan transmitir a los internos

¹⁷⁴ Estos dos últimos conceptos, justicia y respeto, fueron los dos que aparecieron con más frecuencia en las discusiones acerca de en qué casos el ejercicio del poder de los funcionarios es legítimo a ojos de los internos en una investigación llevada a cabo por Liebling *et al.* (2011) en las prisiones inglesas.

que lo están ejerciendo justamente sino que tienen en cuenta qué consideran justo los internos y también tratan de adaptar, hasta cierto punto, su forma de actuar a dichos valores. Esto nos permite observar que, tal y como señalan Bottoms y Tankebe (2012), la legitimidad tiene una naturaleza dialógica, esto es, es fruto de un diálogo en el que los funcionarios tratan de establecer activamente su autoridad como legítima ante los internos.

Cuando un funcionario de interior pide u ordena algo a un interno, la respuesta que este tenga mostrará si legitima o cuestiona la autoridad de dicho funcionario (Bottoms y Tankebe, 2012). En el primer caso, el resultado de la interacción indica que el interno reconoce el derecho del funcionario a hacerle esa petición o darle esa orden y la legitimidad de su poder queda establecida (Beetham, 2013). En el segundo, el funcionario debe considerar los elementos en los que está fundamentando su ejercicio legítimo del poder y transmitirlos o tratar de ajustarlos a los del interno si quiere establecer su legitimidad ante este,¹⁷⁵ o desistir y apelar a otras fuentes de poder para lograr su obediencia.¹⁷⁶ Así partir de estas interacciones diarias entre funcionarios e internos los primeros pueden tratar de conseguir que la autoridad que legalmente ostentan sea vista como legítima por los reclusos.

Es por ello que Bottoms y Tankebe (2012:129) señalan que la legitimidad no es un fenómeno fijo sino una ‘discusión perpetua’ entre la autoridad y la audiencia.¹⁷⁷ Adicionalmente, McNeill y Robinson (2012) sugieren que la evaluación de la legitimidad del poder de una autoridad en los contactos entre esta y los sujetos a su poder no se realiza de forma aislada en cada interacción sino de manera acumulativa, teniendo en cuenta experiencias anteriores. Esta consideración será de especial importancia si tenemos en cuenta el carácter continuado de las relaciones entre funcionarios e internos en prisión y lo visibles que estas interacciones son, incluso para quienes no participan directamente en ellas, por suceder en un espacio reducido y cerrado (Liebling, 2011). La siguiente cita ilustra perfectamente el carácter dialógico y acumulativo de la legitimidad, y también los distintos mecanismos a través de los cuales los funcionarios pueden conseguir legitimar su autoridad ante los internos:

El respeto te lo vas ganando poco a poco. Ellos siempre prueban, siempre, siempre prueban, a ver hasta dónde llegas, como los niños. Si tú me dices algo y yo te digo no me da la gana y tú cierras la puerta y te vas, la siguiente vez va a ser más gorda. (...) Ellos saben que si yo les doy una orden la

¹⁷⁵ Estas interacciones constituyen momentos de aprendizaje (Tyler, 2011:257) para los funcionarios de prisiones, puesto que les brindan la oportunidad de revisar los criterios en los que basan su legitimidad y adecuarlos a la audiencia (Bottoms y Tankebe, 2013).

¹⁷⁶ El modo en el que los funcionarios de interior gestionan estas situaciones es especialmente relevante para construir una autoridad legítima ante los internos puesto que el uso de, por ejemplo, el poder posicional o el poder experto es más compatible con la afirmación de la legitimidad del poder que se ostenta que el empleo de la coerción (Wooldredge y Steiner, 2016).

¹⁷⁷ De ahí que Liebling (2011:488) proponga la utilización del concepto ‘autoridad dinámica’.

tienen que cumplir, pero te lo ganas con el tiempo. Yo aquí, por ejemplo, sé que me respetan mucho en el patio. Habrá gente que no, lógicamente, pero por norma... Sí, porque es lo que te digo: como normalmente les ayudas, a cosas ¿no? Y eres justa, que también hay que ganárselo. Yo, cuando es no, es no. Ellos lo saben, voy de cara. (...) Y cuando hay que pegar un grito pues pegas un grito. (Entrevistada B15. Transcripción de la entrevista).

En este último extracto se observa que los funcionarios de interior pueden conseguir establecer su autoridad ante los internos de forma personal si saben gestionar los encontronazos y las peticiones de los internos de tal manera que los internos perciban que están actuando de forma justa. Aprender a ganarse la legitimidad a ojos de los internos de esta manera es un proceso que lleva tiempo y requiere mucha habilidad por parte del funcionario (Lombardo, 1989; Liebling *et al.*, 2011).¹⁷⁸ No obstante, una vez lo consigán dispondrán no solo de su autoridad legal sino también de la autoridad personal y podrán usar fuentes de poder basadas en la conformidad normativa para lograr la obediencia de los reclusos.

3.2.3. Las estrategias más valoradas por los funcionarios de interior

En esta última sección hemos querido conocer cuál de todas las estrategias que contribuyen a la consecución de una convivencia ordenada en prisión es, según la experiencia de los funcionarios de interior entrevistados, la más relevante para lograr la conformidad de los internos en el centro penitenciario en el que trabajan. Para ello hemos preguntado a nuestros entrevistados qué es, bajo su punto de vista, lo más importante para mantener el orden en el módulo donde trabajan. Las respuestas, las cuales han sido variadas y han enfatizado estrategias distintas, han sido clasificadas siguiendo el marco analítico presentado anteriormente (ver Tabla 8).

En primer lugar, si atendemos al conjunto de todas las entrevistas, aproximadamente la mitad de los funcionarios han señalado que lo más importante para mantener el orden es que los internos reconozcan y respeten su autoridad. Otro tercio de las respuestas enfatiza la importancia de conocer a los internos y de saber qué está pasando en el módulo para anticipar y prevenir incidentes, en una clara alusión a la seguridad dinámica. Finalmente, los funcionarios también se han referido, aunque en menor medida, a elementos coercitivos como los castigos o coactivos como la arquitectura, la separación interior o la implementación de la rutina. Llama la atención que ni uno solo de nuestros entrevistados mencione los incentivos como el elemento más relevante para lograr la conformidad de los internos. La omisión de este mecanismo en las respuestas confirma la indisponibilidad del poder remunerativo para los funcionarios de régimen interior que

¹⁷⁸ Una muestra de ello es que los funcionarios entrevistados por Lombardo (1989) que mantenían el orden mediante su autoridad personal señalaban que les había costado entre cinco y diez años aprender a ganarse el reconocimiento de su legitimidad ante los nuevos internos con relativa facilidad.

hemos señalado al analizar los incentivos formalmente previstos por nuestra legislación penitenciaria.

Tabla 8. Elemento más relevante para el mantenimiento del orden en prisión desde la perspectiva de los funcionarios de interior, según centro penitenciario.

	CPA	CPB	Total
	Núm. resp.	Núm. resp.	Núm. resp.
Coactivas - Arquitectura, separación interior y rutina	4	1	5
Instrumentales - Castigo y recompensa	6	1	7
<i>Desincentivos</i>	6	1	7
<i>Incentivos</i>	0	0	0
Seguridad dinámica – Prevención	3	10	13
<i>Provisión de ayuda a los internos</i>	3	5	8
<i>Recopilación y uso de información (inteligencia)</i>	0	5	5
Normativas – Autoridad	8	9	17
<i>Autoridad legal</i>	2	5	7
<i>Autoridad personal</i>	6	4	10
Total respuestas válidas / Total de entrevistados	17 (19)	20 (21)	37 (40)

Nota: La suma de las respuestas es superior al total indicado porque algunos entrevistados mencionaron más de un elemento.

En segundo lugar, se observan notables diferencias en las respuestas de los funcionarios de interior según el centro penitenciario. Si bien en ambos centros penitenciarios la autoridad del funcionario (tanto la legal como la personal) es considerada un elemento muy relevante para el mantenimiento del orden, los funcionarios del CPA también dan mucha importancia a los mecanismos coactivos y coercitivos, mientras que en el CPB este coprotagonismo lo adquiere la seguridad dinámica.

A continuación analizaremos las estrategias que emplean los funcionarios de régimen interior para la consecución y el mantenimiento del orden en las prisiones españolas y, a su vez, trataremos de explicar las diferencias observadas entre los dos centros penitenciarios estudiados.

a) Coacción estructural y uso de medios coercitivos

Anteriormente hemos afirmado que la base del mantenimiento del orden en prisión es el control del espacio y el tiempo penitenciarios (ver apartado 3.2.1.a), idea que es compartida por nuestros entrevistados.

En el día a día, los funcionarios de régimen interior son los encargados de hacer cumplir el horario fijado por la dirección del centro penitenciario y garantizar que no haya incidencias en el transcurso de la jornada. A estos efectos, los momentos más propensos al conflicto suelen ser la bajada de celdas (porque algunos presos se hacen los remolones y no quieren bajar a la hora que

toca) y cuando los internos deben hacer cola para recibir la medicación o entrar al comedor (si no son capaces de guardar la fila o algún recluso intenta colarse). Evitar este tipo de interrupciones en la rutina y conseguir que “todo fluya” es señalado por una de nuestras entrevistadas como lo más importante para lograr el orden en prisión:

De todo lo que hacéis, ¿qué crees que es lo esencial para conseguir esa seguridad, ese orden?

Yo creo que [conseguir] que vaya un día a día normal. A mí me enseñaron (...) que tenemos que intentar que todos los días sean fines de semana.¹⁷⁹

¿Y cómo hacéis eso, que todos los días sean fines de semana?

Eh... Intentando un poco que sean ellos los que nos muevan a nosotros. No estar nosotros todo el rato encima de ellos como “súper pesaos” (...) Y que vayan si tienen actividades, escuela, algunas charlas, algunas cosas... que vayan. (...) Cuando la rutina no va bien, o se empieza a torcer por algo y los bajas más tarde, ya los descuadras. Viene la comida más tarde, ya se descuadra. Es como todo muy (...) todo lleva su hora y si los sacas un poco de la rutina se trastornan mucho. (Entrevistada A18. Transcripción de la entrevista)

La consecución de la rutina es funcional para el mantenimiento del orden porque su constante repetición hace que los internos se acostumbren a ella y contribuye a que obedezcan de manera irreflexiva (*dull compulsion*) las normas que prescriben su comportamiento diario (Carrabine, 2005). Por ello, no es de extrañar que a esta funcionaria le enseñaran que lo más importante era lograr “que todos los días sean fines de semana”.

En lo relativo al control del espacio, la estructura arquitectónica de los centros penitenciarios fue señalada, por una parte, como elemento clave para cumplir la tarea de custodia al dificultar la fuga de los reclusos:

¿Cuál es vuestra función principal en los centros penitenciarios?

Custodia. Pero también los ayudo en todo lo que puedo. Necesitan gente que los escuche.

¿Y cómo conseguís cumplir esta función de custodia?

Los medios mecánicos ayudan mucho. Nosotros damos la vertiente humana. Solo con la arquitectura ya podría funcionar el centro, pero sería inhumano. Por eso trato de ayudarlos. (Entrevistado B20. Notas de la entrevista. Traducido del catalán)

Por otra, la edificación también importa porque el diseño modular de los centros permite efectuar una separación interior que contribuya al mantenimiento del orden, aspecto que resaltaban sobre todo los funcionarios del CPA:

¹⁷⁹ Los fines de semana son los días más tranquilos en los centros penitenciarios porque prácticamente no hay actividades y los internos pueden escoger si pasar el tiempo en el patio o en su celda.

Y para mantener la seguridad, el orden, ¿qué dirías que es lo más importante?

Pues quizás detectar la gente problemática (...) Eh... la clasificación de los módulos. Este [módulo] se supone que es bueno, pues mantener que no venga gente mala que te lo revolucione o que venga a extorsionar a unos que en definitiva son unos pobrecicos. (Entrevistado A15. Transcripción de la entrevista)

Separar a la gente problemática de los presos más tranquilos permite reducir el número de extorsiones e incidentes y facilita la tarea del funcionario. Así, rutina, arquitectura y separación interior son elementos que contribuyen al mantenimiento del orden al reducir las posibilidades de los internos de generar problemas.

No obstante, como señalaba una funcionaria, “[los presos] son personas y hay roces (...) algunos no tienen autocontrol y si se pelean hay que reducir y llevarlos a aislamiento” (Entrevistada A10. Notas de la entrevista). En el comentario anterior se observa que el uso de medios coercitivos para forzar coactivamente la conformidad de los presos es la forma habitual de respuesta ante incidentes graves, algo que ya habíamos planteado al hablar de las posibilidades de segregación que proporciona la estructura penitenciaria. La utilización de este tipo de medidas está presente sobre todo en los relatos de los funcionarios del CPA.¹⁸⁰

Como se ha explicado anteriormente, en el CPA los funcionarios de interior permanecen habitualmente en la cabina, desde donde vigilan el interior del módulo (ver apartado 3.2.1.a). Los entrevistados de dicho centro explican que cuando se producen incidentes graves (p.ej. una pelea) o discusiones con potencial para desestabilizar, lo primero que hacen es acceder al interior del módulo y “aislar el problema”:

Si uno está alterado (...) se le lleva a otro sitio aparte, se habla con él, se le intenta tranquilizar (...) porque si no alteras a todo el mundo y una masa de 100 personas dando golpes pues destrozan un módulo entero. (...) ‘¿Qué es lo que pasa?’, ‘No porque este me ha robado, porque el otro no sé qué’. Se aísla esa persona y se intenta hablar con él. ¿Que se soluciona? Perfecto. ¿Que no se soluciona? Pues se tendrá que ir a aislamiento, o se llamará a seguridad para que le hagan un cambio de módulo para otro módulo, lo que sea. Muchas veces, pues oye, eso, está el módulo tranquilo y de repente estalla una pelea y ya actuamos un poco a posteriori de lo que es esa pelea. Pues esos internos que se han peleado también se les separa y se les lleva al departamento de aislamiento y ahí se les aplica el artículo 72 de aislamiento provisional y cada uno a una celda separados, y luego el Director decide si van a un módulo, a otro, a dónde van. (Entrevistado A13. Transcripción de la entrevista).

¹⁸⁰ Ante incidentes leves se hace un mayor uso de la discrecionalidad y las estrategias utilizadas son más variadas, razón por la cual dedicaremos un apartado específico a su análisis (ver sección c) de este mismo apartado).

Apartar al causante del incidente del resto del grupo evita que la situación vaya a mayores, dado que impide que otros presos se puedan meter en la discusión, y permite desescalar el conflicto. En función del tipo de incidente, “aislar el problema” puede significar únicamente llevarse al interno entre cancelas y esperar a que se calme o comportar una respuesta más contundente como la aplicación del aislamiento provisional del artículo 72 RP para restablecer el orden en el módulo. Asimismo, otra consecuencia habitual de estos incidentes, más allá del procedimiento disciplinario que de ellos se pudiera derivar, es que el interno que lo ha causado no permanecerá necesariamente en el módulo en el que estaba, sino que puede ser reclasificado en otro módulo, generalmente, peor. Esta manera de actuar, aunque pueda justificarse en aras de la seguridad, constituye, en la práctica, una suerte de sanción encubierta que se aplica a quienes no se conforman al orden establecido y contribuye a restablecer y preservar la tranquilidad en el módulo desincentivando futuros comportamientos disruptivos:

Y después de estas situaciones de tensión, ¿cómo son los siguientes días? A nivel de restablecer el funcionamiento del módulo, no sé si puede tener...

Hombre, luego la cosa está mucho más tranquila siempre. [Resopla] Después de la tempestad es verdad que llega la calma. Luego hay unos días que eso parece una balsa (...) También pues ya han visto que la consecuencia es que se van a aislamiento y a otro módulo peor, vamos. Entonces creo que se plantean: ¿Merece la pena? (Entrevistada A02. Transcripción de la entrevista).

El aislamiento provisional y el posterior cambio de módulo constituyen, por tanto, una herramienta coercitiva muy poderosa a disposición de los funcionarios de interior del CPA, algo que también ilustra la continuación de la cita del funcionario que afirmaba que lo más importante para lograr el mantenimiento del orden en el centro penitenciario es una buena separación interior:

Entonces eso, si ves que alguno canta mucho y que empieza a hacer cosas que se salen del tiesto pararle, hacer un informe y que se lo lleven [a un módulo peor]. Primero hablar con él: *‘Oye, no saques las patas del tiesto porque aquí entonces durarás poco, tú sabrás’*. Y la ventaja es eso, que siempre puedes advertirle y si es medianamente listo pues sabrá cortarse y adaptarse a lo que tiene que ser aquello. Contamos con esa ventaja de que podemos advertir y decir: *‘No vas a estar igual en otro módulo. A lo mejor tú que aquí vienes de gallito [en otro módulo] lo puedes pasar mal, así que tú verás, es mejor que...’*. Pues eso.” (Entrevistado A15. Transcripción de la entrevista)

En resumen, la gradación entre módulos “malos” y módulos “buenos” y la reclasificación interior de los internos en unos u otros en función de su comportamiento es explicada y aceptada por el personal del CPA como la forma en que se organiza dicho centro penitenciario. Además, como se observa en la última cita, dicha forma de gestión es valorada por los funcionarios como herramienta de gestión del orden interior de los módulos. Por ello, no resulta extraño que la mitad

de los entrevistados de dicho centro penitenciario hayan referido elementos coactivos o coercitivos en sus respuestas acerca de lo más relevante para lograr el mantenimiento del orden.¹⁸¹

En el CPB la situación era muy distinta. En este centro penitenciario de la administración catalana, los funcionarios de régimen interior manifestaron cierta incomodidad respecto al umbral de uso de medios coercitivos (principalmente el aislamiento provisional) que aplican algunos de sus superiores y que es, a su parecer, excesivamente elevado.¹⁸²

Antes ante un insulto estábamos autorizados a llevarnos a alguien al especial [aislamiento provisional]. Ahora sólo van al especial si hay agresión física a las personas. Si un tío se pone a gritar y a dar patadas a las cosas como un loco no te lo puedes llevar porque no está agrediendo a nadie. Eso me pasó hace poco y el Jefe de Servicios cuando vino me dijo que no me lo podía llevar, ¡un tío que estaba dando patadas a todos lados! Y le dije que lo que él quisiera pero que entonces me solucionara el problema ya que estaba allí. (Entrevistado B11. Notas de la entrevista).

En este ejemplo se puede observar algo que era una constante en los discursos de muchos funcionarios de este centro penitenciario: la distinción de un “antes” más regimental y un “ahora” donde los internos están más protegidos. Que ahora los criterios de utilización del aislamiento sean más restrictivos resulta problemático para los funcionarios de interior del CPB, en primer lugar, porque limita la disponibilidad de una herramienta coactiva que les resultaba importante para mantener el orden. En la cita anterior, el funcionario acata la decisión del Jefe de Servicios pero le requiere que solucione la situación de alteración del módulo que el interno al que no autorizaba mandar a aislamiento había creado. Con ello intentaba, probablemente, mostrar a su jefe que no estaba solicitando el aislamiento provisional por capricho sino porque, en ese momento, no había otra manera de solucionar el problema y restablecer el orden.

Y si luego el jefe decide que se queda, ¿eso es problemático?

Hombre claro (...) Si el jefe de servicios decide dejarlo aquí yo tengo un problema. Porque yo tengo que hacer que cumplan mis órdenes y no tenemos nada para... Tú a un niño le puedes pegar un cachete en el culo, pero a estos no, ¿sabes? Hasta cierto punto, cuando el niño se pone muy tonto pues lo castigas, pero aquí ¿cómo lo castigo? ¿De cara a la pared? No le puedo castigar. Entonces la única solución que tengo es llevarlo al DERT [Departamento Especial de Régimen Cerrado]. (Entrevistada B15. Transcripción de la entrevista).

En segundo lugar, algunos funcionarios señalan que la incapacidad de dar respuesta a estas situaciones puede comportar una pérdida de autoridad a ojos del interno:

¹⁸¹ 9 funcionarios de 17 respuestas válidas (un 53%) mencionaron elementos coactivos, coercitivos o ambos cuando se les preguntó cuál es la herramienta más importante para lograr el mantenimiento del orden.

¹⁸² Los funcionarios que habían trabajado en el DERT sostenían críticas similares respecto al uso de la sujeción mecánica, cuyo uso consideraban que había sido limitado en exceso.

Actos que en un centro ya son de aislamiento aquí el Jefe de Servicios lo echa para atrás (...) Gritar o faltarte al respeto en unos centros ya es aislamiento y en otros se baja al interno [a aislamiento] y el interno vuelve. Es verdad que quizás gritar y faltar al respeto no deberían ser razones por las que se aplicara el aislamiento, pero de cara al patio queda mal porque [el interno] te ha faltado al respeto y no le ha pasado nada. Eso te hace perder la autoridad ante el resto de los internos y te fuerza a tener que ganarte la autoridad tú como persona, porque la autoridad del uniforme ya no vale. (Entrevistada B12. Notas de la entrevista. Traducido del catalán)

En este extracto, la funcionaria concede que utilizar el aislamiento provisional ante gritos o faltas de respeto al personal probablemente sea una respuesta desproporcionada, pero señala la importancia que tiene para ellos el poder proporcionar algún tipo de respuesta formal en esas situaciones puesto que, en caso contrario, los internos se dan cuenta de que los funcionarios no tienen recursos para gestionar ese tipo de comportamientos y “la autoridad del uniforme ya no vale”. En este sentido, la autoridad de los funcionarios de interior ante los internos se ve especialmente mermada cuando tratan de emplear sus poderes formales pero sus superiores no les conceden la autorización requerida:

¿A qué te refieres cuando dices que el apoyo de los superiores es importante?

A que aquí, si te tienes que llevar a alguien [a aislamiento] nunca sabes cómo te responderán. A veces te lo llevas y te lo devuelven y, ostras, ¿dónde queda nuestra autoridad? Nos están desacreditando ante el interno. (Entrevistada B17. Notas de la entrevista. Traducido del catalán).

Sufrir una desautorización del Jefe de Servicios ante los internos era una de las situaciones que los funcionarios de interior del CPB relataban con mayor malestar por lo visible que es esta situación para los internos y las repercusiones que tiene para su autoridad ante ellos. No obstante, esta forma de proceder no es generalizable a todos los Jefes de Servicios del centro penitenciario. De hecho, otra cosa que se extrae de las entrevistas es que el criterio utilizado por los Jefes de Servicios no es uniforme y que ello influye en la forma de trabajar de los funcionarios de interior dependiendo de qué jefe esté de servicio:

¿Y cambia tu forma de trabajar?

Puede cambiar, sí. Puede variar porque (...) yo qué sé, a veces tienes un determinado tipo de jefe [de servicios] que te va a tirar para atrás una... porque tiene un baremo de aislamiento más alto o más bajo. (...) *‘Es que me ha dicho esto, esto y lo otro’ ‘Bueno, ¿pero te ha intentado pegar?’ ‘No’ ‘Entonces no te lo voy a sacar’*. Y a lo mejor otro jefe dice: *‘Bueno, me lo llevo y ya valoramos, y tal y tal, te lo cambio de módulo’*. Depende. Es que no es... no hay un manual absolutamente rígido. Es todo interpretable y (...) entonces valoras. (Entrevistado B02. Transcripción de la entrevista).

Con la experiencia, los funcionarios de interior aprenden qué jefes apoyarán siempre sus decisiones y cuáles tienen un umbral más elevado y pueden echarles atrás la orden en ciertas

situaciones. En consecuencia, los funcionarios de interior pueden escoger la adopción de unas medidas u otras en función de qué jefe esté de servicio.

En definitiva, desde la perspectiva del funcionario de interior, la restricción de los supuestos en los que se puede emplear el aislamiento provisional como respuesta a un incidente representa una disminución del poder disponible para lograr la conformidad de los internos, situación que les genera malestar y a la que, como se ha mostrado, se ven obligados a adaptarse.

No obstante, los criterios de aplicación del aislamiento provisional no son la única política del CPB que genera malestar entre los funcionarios de interior. Algunos funcionarios también hacen comentarios similares respecto a las políticas de separación interior y de clasificación en grado:

Has dicho que los centros penitenciarios se diferencian en permisividad y que eso está muy influido por la Dirección del centro, ¿cómo etiquetarías este centro?

Como permisivo. En este centro tenemos que tener mucha paciencia porque son más permisivos con los internos: ponen pocos primeros grados (y recortados), se hacen pocas conducciones de gente que causa problemas o, por ejemplo, sancionan [con aislamiento] a un interno por una agresión y después de cumplir la sanción el interno vuelve al módulo. (Entrevistada B12. Notas de la entrevista. Traducido del catalán)

Según la entrevistada, en el CPB los internos no eran habitualmente clasificados en primer grado y acostumbraban a retornar al módulo de procedencia tras cumplir sanciones de aislamiento.¹⁸³ Es decir, en el CPB la clasificación interior no es tan utilizada como herramienta de mantenimiento del orden como en el CPA, donde la clasificación interior es progresiva y el traslado de módulo con posterioridad a un incidente regimental es una práctica habitual.¹⁸⁴

Si bien podemos celebrarlo como algo positivo (puesto que el centro no aplica sanciones informales a los internos que no se conforman a las normas), debemos tener presente que para el funcionario de interior esta política representa, a la vez, el retorno de un elemento disruptivo al módulo y una disminución de su poder coercitivo (porque al no comportar un traslado a un módulo peor el desincentivo del mal comportamiento es menor).

En este apartado se ha mostrado la contribución de los elementos coactivos (arquitectura, rutina, separación interior, medios coercitivos) al mantenimiento del orden en prisión, así como el valor que la amenaza de su uso puede tener en términos de coerción. Asimismo, en el análisis de las

¹⁸³ Esta menor aplicación de los primeros grados respondería a las nuevas líneas de actuación de la política penitenciaria impulsada por la SMPRAV (ACAIP, 2018).

¹⁸⁴ Parecería que esta forma de gestión responde a la voluntad de la Dirección del centro de seguir la política de la SMPRAV de organizar la separación interior por áreas de tratamiento (de estabilización conductual, de drogodependencias, de delitos violentos y de preparación de la vida en libertad). De hecho, algunos sindicatos han manifestado quejas contra la actual política penitenciaria de la SMPRAV señalando que la eliminación de “la progresión de los módulos” hace “que los centros sean ingobernables” (ACAIP, 2018).

entrevistas hemos observado diferencias entre el CPA y el CPB, principalmente en lo relativo a los usos de la separación interior y el aislamiento provisional: mientras que en el CPA se diferencia entre módulos malos y buenos y se reclasifica a los internos en función de su comportamiento, en el CPB priman los criterios tratamentales para la separación interior y existe el riesgo de ser desautorizado por los Jefes de Servicios cuando se intenta utilizar el aislamiento provisional con un interno que está generando problemas. Estas circunstancias describen una diferente disponibilidad de ciertos medios coactivos y coercitivos de mantenimiento del orden que, a nuestro parecer, explica la diferente relevancia otorgada a estos elementos por los funcionarios de uno y otro centro penitenciario (ver la Tabla 8).

b) Seguridad dinámica: la prevención como mejor forma de intervención¹⁸⁵

Una segunda estrategia frecuentemente señalada por nuestros entrevistados para lograr el mantenimiento del orden es observar qué sucede en el módulo y conocer a los reclusos, para poder detectar sus problemas o preocupaciones y tratar de solucionarlos antes de que deriven en conflictos y rompan la tranquilidad del módulo. Es decir, hacen referencia a lo que internacionalmente se conoce como *seguridad dinámica*.¹⁸⁶

En la sección precedente hemos mostrado que los elementos físicos y los medios tecnológicos, por una parte, y los actos regimentales destinados al control de los reclusos (p.ej. los recuentos), por otra, ayudan a evitar la fuga de los reclusos y favorecen el mantenimiento del orden. Sin embargo, como indicábamos, muchos de nuestros entrevistados también enfatizan la importancia del elemento humano en la prevención de la aparición de conflictos:

Parte de mi trabajo no es llegar a la solución: es evitar el problema. Había una frase de un profesor que tuve en la academia (...) que decía: '*Caco tranquilo, funcionario descansao*'. Si ellos están bien, yo tendré menos problemas (...) Trabajaré mejor. Si el patio está tranquilo, yo estaré tranquila. (Entrevistada B08. Transcripción de la entrevista. Traducido del catalán).

La observación y conocimiento de los internos [son importantes] para poder prever todos los problemas. O sea, es simplemente observación y si detectas alguna cosa rara, antes de que ocurra

¹⁸⁵ Aunque en España se emplea el término 'seguridad activa' (ver, p.ej. DGSP, 2011:33 o SIEPSE, en línea), se ha optado por utilizar el concepto de 'seguridad dinámica' (*dynamic security*) por ser el más extendido y el utilizado por los principales organismos internacionales (UNODC, 2015; Reglas Penitenciarias Europeas). En el contexto estadounidense suele utilizarse el término 'vigilancia directa' (*direct supervision*) (ver Nelson, 1983 cit. en Wener, 2006).

¹⁸⁶ La seguridad dinámica es una aproximación al mantenimiento del orden con la que se intenta prevenir los conflictos antes de que estos ocurran. En oposición a la seguridad estática (o pasiva), basada en las barreras, la vigilancia y los procedimientos de control, la seguridad dinámica se fundamenta en el establecimiento de relaciones entre el personal y los internos a partir de las cuales los funcionarios obtienen la información (*intelligence*) que les permite detectar situaciones potencialmente conflictivas y anticiparse a la aparición de los problemas (Dunbar, 1985 cit. en Drake, 2008; Nelson, 1983 cit. en Wener, 2006).

nada, pues entonces si hay que derivar al médico, si hay que derivar al psiquiatra o hay que avisar al jefe de servicios porque hay algún problema regimental... Básicamente tenemos que observar para anticipar. (Entrevistado B02. Transcripción de la entrevista).

La aproximación al orden basada en la seguridad dinámica requiere, en primer lugar, establecer una relación cordial con los internos que permita llegar a conocerlos. En este sentido, la literatura internacional ha señalado que para ejercer la seguridad dinámica los funcionarios deben mezclarse con los presos, hablar con ellos y escucharlos para entender su situación personal a la vez que permanecen atentos a la atmósfera del módulo, es decir, deben vigilar a los internos mediante el contacto directo en vez de desde la distancia (Dunbar, 1985 cit. en Drake, 2008; Nelson, 1983 cit. en Wener, 2006). Los relatos de nuestros entrevistados nos ofrecen ejemplos de las diferentes estrategias que pueden utilizar para entablar conversación con los internos. En algunas ocasiones, se trata simplemente de aproximarse a ellos y charlar; en otras comparten o se interesan por la actividad que están desarrollando los internos:

‘¿Qué tal?’. Tú te acercas [mostrando interés], porque normalmente no te acercas tampoco ahí como vigilando sino: *‘¿Qué tal, cómo va, qué tal la partida?’*. No sé, un poco... hablas con ellos: *‘¿Qué tal, quién va perdiendo?’*, les intentas sacar un poco la cosa. Y ya si te quedas un poco con ellos un rato parece... bueno, por lo menos sé que el de esta mesa, igual el de la otra se me rebota, pero el de esta por lo menos lo tengo un poco controlao. Y que te vean también es bueno. Que te vean dentro... yo creo que ellos sí que lo valoran. (Entrevistada A02. Transcripción de la entrevista).

Y luego de vez en cuando me gusta darme un paseo. A lo mejor me estoy, no sé, un cuarto de hora, o veinte minutos... Gracias al ajedrez pues a lo mejor me tiro (...) echando dos o tres partidas, una hora y media. Bueno, estás al ajedrez y estás... vigilando de aquella manera. O sea, controlas los veinte metros que tienes alrededor o si hay un grito o algo levantas la cabeza [se ríe]. (...) y entonces entre partida y partida le puedes preguntar *‘¿Qué tal están los chicos?’*. De jugar al ajedrez con algunos... no sé, pues con algunos tienes una rel... una buena relación de... casi de camaradería, de compañerismo, de respeto mutuo. (Entrevistado A15. Transcripción de la entrevista).

Mira hoy a partir de una cosa tonta: hay un interno con el que hablo poco (...) y lo he visto en el patio, y veo que del techo, por la niebla de la mañana, caía agua y parecía que estuviera lloviendo. Y hago así y lo miro y le digo: *‘Ramon, ¿que está lloviendo?’* y me dice: *‘No’ ‘¡Pero mire!’ ‘No señorita, esto es del techo que...’* y le digo *‘Ah, vale’* y hemos empezado a hablar de eso. Yo me busco una excusa porque tengo que hablar contigo, no de que necesito esto o lo otro, sino de lo que hablarías con cualquier persona tomándote un café. (...) Cuando ves el momento no es directamente oye voy. No. Como si fueran casualidades, pero yo provocho esa casualidad. Puedo tardar más o menos, pero yo tengo que hablar con todos. Y más aún con los que dan problemas. (...)

O sea, tú provocas la conversación.

La provocho, la provocho. A veces es hacer un poco el tonto, acercarte a un grupo en el que están cuatro o cinco y ponerte a hablar con ellos; al final los enganchas. En Brians 2 (...) cuando trabajaba de tardes, después de comer cuando habían hecho la subida a celdas los de limpieza limpiaban todo muy rápidamente porque sabían que después yo iba al patio, sobre todo en verano, nos sentábamos, sacábamos unas sillas y estábamos allí 20 minutos hasta el recuento. Estos 20 minutos eran con cafés o Coca-colas y yo en medio y empezábamos a contar historias, explicaban anécdotas de cuando tenían 17 años y todos riendo. (...) Y estos internos... es una tontería, pero este era “el café de la jefa”. (Entrevistada B08. Transcripción de la entrevista. Traducido del catalán).

Al interactuar de esta forma con los internos (tomando un café con ellos, compartiendo actividades o simplemente charlando), los funcionarios logran que la prisión sea más humana y contribuyen a reducir el ambiente coercitivo de esta y favorecen el bienestar de los reclusos.¹⁸⁷ De hecho, para algunos autores esta es la principal ventaja de la seguridad dinámica: a la vez que previene la aparición de conflictos tiene un efecto positivo en la calidad de vida de la prisión (Dunbar, 1985 cit. en Drake, 2008). No obstante, Drake (2012) advierte que, en ocasiones, y especialmente cuando medios de control alternativos están fácilmente disponibles, la seguridad dinámica puede ser interpretada por los funcionarios únicamente en términos obtención de información que permita afianzar aún más el control que se tiene sobre los internos. Es decir: emplear la seguridad dinámica como estrategia preferente para el mantenimiento del orden no garantiza *per se* que los internos reciban un trato más humano.

Retornando a la cuestión de las relaciones entre funcionarios e internos en el marco de la seguridad dinámica, es necesario tener presente que las normas informales de la prisión pueden dificultar su creación. A este respecto, algunos funcionarios veteranos refirieron la importancia de saber gestionar la relación con el *kie* (líder informal de los presos) para poder interactuar con todos los internos. Por ejemplo, una CUSI del CPB explicaba que en un momento dado habían llegado muchos presos nuevos y el *kie* quería monopolizar los intercambios entre internos y funcionarios y todo lo que se les quisiera comunicar debía pasar por él. En este caso, la funcionaria reafirmó su posición negándose a hablar exclusivamente con él:

Cuando empieza el... cuando se abre este centro, empiezan a llegar internos que no son de aquí, vienen muchos de la Modelo y no me conocen, y entonces para ellos hablar conmigo era ser un chivato. [El que hablaba conmigo] Era el chivato. Y yo soy un *kie*, tiene que hablar conmigo. No: tú eres otro más, yo no tengo que hablar contigo. (...) Tú eres uno más. Porque si voy yo a hablar

¹⁸⁷ Esto sucede, por ejemplo, en los centros penitenciarios de los Países Bajos, donde el personal que supervisa a los internos tiene una ‘cultura del diálogo’ (*chat culture*) y, a pesar de tener en mente la seguridad dinámica, conciben el hablar con los internos, interesarse por cómo están o compartir tiempo y actividades con ellos como parte de su trabajo (Kruttschnitt y Dirkzwager, 2011; Beyens y Boone, 2015).

con él le estoy dando poder, y no le puedo dar poder. Porque un *kie* es un jefe, la autoridad moral. Y no: aquí la autoridad moral tengo que ser yo. (Entrevistada B08. Transcripción de la entrevista. Traducido del catalán).

Un funcionario del CPA relató una situación algo distinta. En esta ocasión el problema era que los internos evitaban hablar con los funcionarios porque estaba proscrito por el código carcelario. En estos casos, la estrategia de este funcionario consiste en entablar conversación con el *kie* para que el resto de los internos vean que no había problema en hablar con los funcionarios; el que habla con el funcionario deja de ser el chivato puesto que el propio *kie* lo hace.

¿Cómo se establece la relación con los internos?

La estrategia en los módulos malos es ir a hablar con el *kie*. Aunque él no te haga caso. Tú inicias una conversación banal y aunque él trata de no hacerte caso tú consigues que te vean con él, todos los presos del módulo te ven y es una forma de decirles ‘Estoy aquí y pinto algo’. Así al final consigues que todos accedan a hablar contigo, y el que yo quiero que me diga algo también. (Entrevistado A04. Notas de la entrevista).

Un elemento que ha sido señalado por todos los entrevistados como esencial para desarrollar su trabajo es la *habitualidad*. La mayor parte de los funcionarios son habituales de un módulo, es decir, suelen cumplir todos sus servicios en la misma unidad. Esta habitualidad resulta necesaria para poder llegar a conocer a los internos con los que se trabaja y establecer relaciones de confianza con ellos:

Para mí es importante que los funcionarios sean habituales en los módulos. No siempre es así: a veces hay funcionarios que están rotando y no te puedes implicar porque no conoces prácticamente con quién estás hablando. Cuando conoces realmente a los internos y ellos te conocen a ti puedes interactuar de una forma mucho más efectiva y poder prevenir y prever los problemas que pueda haber. Y conoces si un interno tiene un carácter más explosivo o más introspectivo o... y ya actúas de forma preventiva y ves venir las cosas. Si no los conoces es imposible. (Entrevistado B02. Transcripción de la entrevista).

Este trabajo hasta que no llevas un tiempo en el módulo no lo puedes hacer, porque es necesario conocer a los internos. (...) También es importante fomentar una buena relación con ellos porque, si no, no se abren y no te cuentan las cosas. (...) Y cuando llevas un tiempo y ya los conoces algunos se te acercan y te dicen cosas, también porque a ellos les interesa. Por ejemplo si saben que uno está haciendo pinchos pueden tener miedo y te lo cuentan. (Entrevistada B12. Notas de la entrevista).

A estos efectos es ilustrativo que cuando realicé el trabajo de campo en el CPA la mitad de la plantilla acababa de hacer la rotación de módulo anual y en muchas de las conversaciones los entrevistados puntualizaban que algunas de las cosas que me estaban contando no podían hacerlas en ese momento porque acababan de cambiar de módulo y no conocían lo suficiente a los internos,

por lo que actuaban de forma mucho más tentativa. Por esa misma razón, numerosos entrevistados de ambos centros manifiestan que no les gustaría estar siempre rotando, como les sucede a algunos funcionarios de interior, porque estar en un módulo en el que no se es habitual dificulta el trabajo y obliga a ir a remolque de los compañeros.

Además de porque permite conocer al interno, la habitualidad también sirve para dar sentido a la función de observación, algo que el siguiente entrevistado ilustró de forma muy gráfica:

Tú decías que es importante ser habitual para mantener el orden, pero ¿por qué? ¿Qué te permite el hecho de ser... de la continuidad en el módulo, qué te permite de cara a los internos?

Sobre todo conocerlos. (...) No es como si tú caes aquí un día y lo único que ves son hoy 58 caras. Ves 58 caras diferentes y no sabes por qué ese negro habla con ese tío que lleva una esvástica tatuada, te choca. (...) En cambio si estás todos los días puedes llegar a entender esa relación y al revés, cuando el interno viene con un problema es muy probable que ya sepas de donde viene todo eso. Si te viene el negro con la cara partida dirás: ostras, le ha salido mal el negocio con aquel tío de la esvástica. Que si no estás aquí (...) No te lo vas a creer que ha venido de ahí porque tú acabas de ver una situación que es totalmente al revés. (Entrevistado B09. Transcripción de la entrevista).

[P]or ejemplo si un interno que es positivo y muy alegre un día está cabizbajo te llama la atención e intentas preguntar para averiguar qué le pasa. Si él no quiere contártelo igual intentas ir a otro que le conoce y quizás te enteras de que tiene deudas. (...) Es mucha motivación para moverte tú y enterarte. Este trabajo de interior se aprende con los años pero requiere poner mucha voluntad e interés. Por eso hay gente que ni con los años aprende. (Entrevistada B12. Notas de la entrevista).

En síntesis, cuando un funcionario de interior es habitual le resulta más fácil conocer a los internos y establecer relaciones con ellos que le aportan información y le permiten detectar en qué internos debe centrar su atención porque son potencialmente problemáticos. Sabiendo cuáles son los posibles focos de problemas, los funcionarios pueden prevenir los conflictos antes de que surjan mediante dos tipos de actuaciones: de seguridad y de ayuda al interno.

Respecto a las actuaciones de seguridad, el ejemplo más evidente es el de los chivatazos: recibir información sobre que algún interno ha entrado droga o está fabricando pinchos (como mencionaba la entrevistada B12) permite saber a qué interno cachear o en qué celda efectuar un registro, es decir, permite hacer un uso eficiente de los poderes legales de cacheo, registro y requisita sabiendo sobre qué internos enfocarse. Asimismo, la información también puede usarse para demostrar a los internos que el funcionario sabe todo lo que está sucediendo en el módulo y así reforzar la sensación de control sobre el interno. La siguiente cita es un ejemplo claro de la utilización del poder coercitivo (desincentivo por amenaza de sanción) en el marco de la seguridad dinámica:

En el otro centro que estuve, en Las Palmas, yo sí que pasaba medio día en el patio, y (...) me enteraba de todo lo que pasaba. (...) Sabías todo: quién movía la droga, quién era el que mandaba en el módulo... (...) [La ventaja que tiene es que entonces] hablas con ellos: *'Sé quién eres, lo que haces, tal, o sea que mientras que yo esté ni esto'* *'Vale, vale, vale'* y sabes que mientras tú estés no te van a hacer ninguna: no van a estar ni liándola ni metiéndose en jaleos ni nada de esto. (...) porque saben que si no vas tú y le cambian de módulo, le llevan para otro, o les hago un informe y los llevan para aislamiento... o los pasan a primer grado, o algo de eso, ¿sabes? Puede tener más consecuencias para ellos. (Entrevistado A08. Transcripción de la entrevista)

Por otra parte, la función de ayuda al interno también es muy relevante en el marco de la seguridad dinámica. Cuando mediante la observación se detecta a un interno que está inusualmente triste o nervioso, el funcionario de interior puede utilizar la relación que tiene con el interno para dar una vía de escape a sus preocupaciones o derivarlo al profesional penitenciario que mejor le pueda ayudar. Así, se puede evitar que el interno acabe descargando su frustración de forma violenta, dañándose a sí mismo o a los demás:¹⁸⁸

Observar [es lo más importante para el mantenimiento del orden], sólo con observar te das cuenta de todo lo que se sale de lo común. Y si me viene uno nervioso, hablar. Es hablar. Por ejemplo si ves a uno enfurruñado en la sala de día le preguntas qué le pasa. Pues le pasaba que veía que venían a llamar a la gente para ir al polideportivo y a él no le llamaban nunca. *'Es que yo quiero ir al polideportivo'* *'¿Pero te has apuntado?'* *'No'*. El hombre acababa de llegar y no sabía que tenía que hacer una instancia y estaba mosqueado. Pues le explicas lo que tiene que hacer y ya está. Excepto si están convencidos de liarse a hostias, que ya no puedes hacer nada, hablando lo arreglas todo. (Entrevistado B11. Notas de la entrevista).

Si estás siempre en el mismo módulo ya sabes cómo es la gente y si ves a alguien raro, que parece que está mal, vas y le preguntas: *'¿Está todo bien?'*. Y ya solo con eso ayudas.

¿Eso lo haces con todos?

Hay algunos que no se quieren relacionar con nosotros y no sabes ni qué voz tienen. Pero son pocos, por suerte. Sino tendríamos mucho más trabajo.

¿Qué quieres decir?

Que es bueno que sean pocos los que no se relacionan y que la mayoría sí te acepte los acercamientos porque que te hablen es lo que les descomprime. Si no habría más problemas, porque cuando están nerviosos no lo saben canalizar y son muy explosivos (Entrevistada B17. Notas de la entrevista).

La seguridad dinámica parece, por tanto, una estrategia de gran utilidad para la consecución del orden en nuestros centros penitenciarios. No obstante, al inicio del apartado se ha mostrado que

¹⁸⁸ Esta cuestión volverá a ser abordada en el Capítulo 4 al tratar el rol de ayuda al interno de los funcionarios de interior en los centros penitenciarios españoles.

los entrevistados del CPB aludían a la seguridad dinámica con más frecuencia que los del CPA al ser preguntados por el elemento más relevante para el mantenimiento del orden (ver Tabla 8). El diferente énfasis en la seguridad dinámica como aproximación al mantenimiento del orden no significa que los funcionarios del CPA no la valorasen suficientemente; lo que indica este dato es que no consideran que la seguridad dinámica sea la mejor estrategia a efectos de mantenimiento del orden en su centro penitenciario. La razón creemos encontrarla en los condicionantes estructurales del mantenimiento del orden en estos dos centros penitenciarios. Como se ha explicado previamente, para ejercer la seguridad dinámica los funcionarios de interior del CPA tienen que *salir de la cabina y entrar al módulo*, mientras que en el CPB los funcionarios se encuentran en una oficina en el interior del módulo, lo cual favorece la interacción directa entre el personal y los internos. La separación física y la escasez de personal impiden que los funcionarios del CPA estén en contacto constante con los internos y hace más difícil el establecimiento de relaciones entre internos y funcionarios que, como hemos visto, son requisito indispensable para el ejercicio de la seguridad dinámica.

Llegados a este punto, hemos explicado las principales diferencias observadas en las respuestas de nuestros entrevistados respecto al mantenimiento del orden: mientras que en el CPA el diseño de los espacios y la limitada plantilla favorecen que el personal de interior se sitúe principalmente en la cabina, y la arquitectura y la política del centro posibilitan un uso efectivo de la coerción para controlar el módulo; en el CPB los funcionarios se encuentran en contacto directo con los internos y al ver limitada su capacidad de uso de los medios coercitivos se ven obligados a enfocar sus esfuerzos en el conocimiento de los internos para prevenir los conflictos.

c) El uso de la discrecionalidad en la intervención en incidentes

A pesar de las limitaciones impuestas por las estructuras de poder y la rutina y de los controles situacionales, las actividades preventivas que los funcionarios puedan desempeñar, es inevitable que algunos presos incumplan la normativa penitenciaria. En estos casos, los funcionarios deben actuar a posteriori con la finalidad de restablecer el orden y velar por la disciplina de los internos. Para ello pueden emplear dos tipos de estrategias: la utilización de los partes disciplinarios (poder coercitivo) o valerse de vías de respuesta alternativas basadas principalmente en su autoridad personal, tal y como mostraremos a continuación.

Los funcionarios participan de la función regimental de disciplina iniciando el procedimiento mediante la emisión de partes disciplinarios cuando detectan infracciones del reglamento. Como se ha explicado en el capítulo anterior (ver apartado 2.3.1.c), el catálogo de conductas sancionables es muy amplio, algo con lo que coinciden nuestros entrevistados: *“El reglamento te permite poner partes por todo; solo con que te digan que no, ya es resistencia pasiva”*

(Entrevistado A09. Notas de la entrevista). Sin embargo, ello no significa que los funcionarios redacten partes disciplinarios de manera automática ante cualquier infracción de la normativa. Por ejemplo, el funcionario de la cita anterior, a pesar de definirse a sí mismo como estricto en la aplicación del reglamento, nos explicaba lo siguiente:

A veces, cuando toca la bajada de celda, ellos no quieren salir y tú les dices: ‘Venga, sal’. Y ellos que no y que no, y tú insistes. Sólo por eso ya les podrías poner un parte, pero insistes hasta que les convences. Si siguen sin hacer caso les amenazas con un parte y se lo pones. Y el último recurso ya es ir a malas y sacarlos a la fuerza de la celda. Pero en general insistes antes del parte. (Entrevistado A09. Notas de la entrevista).

Para el entrevistado “*el reglamento y los partes son armas*” que puede usar a discreción para preservar el orden. De hecho, “el bolígrafo” era en ocasiones referido por los funcionarios como la principal arma a su disposición por ser el instrumento que usan para la redacción de los partes.¹⁸⁹ No obstante, como se ha observado en el relato, los funcionarios a menudo dan preferencia al uso de la palabra para convencer a los internos de que sigan sus indicaciones por encima de la amenaza y el uso de la coerción. Es decir, tal y como ha señalado la literatura internacional (p.ej. Benguigui *et al.*, 1994; Liebling *et al.*, 2011:121-126), el uso de la discrecionalidad es inherente a la tarea del funcionario de prisiones y es habitual que en ciertos casos renuncien, como mínimo en primera instancia, al uso del poder formal que ostentan.

Los propios entrevistados diferencian dos tipos de funcionarios de interior según la manera en que aplican el reglamento: los ‘funcionarios regimentales’, más estrictos y propensos a “usar el boli” para sancionar comportamientos no normativos, y los ‘funcionarios tratamentales’ o permisivos, más flexibles y habituados a “usar la psicología” para solventar los problemas.

Hay unos funcionarios que se ajustan más al reglamento y son... van más a rajatabla. (...) Si a mí me dicen: “*Usted es buen funcionario*” (...) porque a lo mejor le ves con una gorra, que en cubierto no pueden llevar la gorra, y no les dices [nada], y a lo mejor viene una y les dice: “*Oiga quítese la gorra que no se puede llevar aquí*”. El funcionario que les está obligando a sacarse la gorra, a ellos, pues no les gusta. Sin embargo el funcionario está actuando dentro del reglamento. Claro, hay un abanico de funcionarios que van desde el más regimental hasta el más permisivo y *ni unos ni otros se salen del reglamento*. (Entrevistado B02. Transcripción de la entrevista).

Algo interesante que se observa en esta cita es cómo el entrevistado trata de justificar que tanto su forma de proceder (no diciendo nada aunque lleven gorra en el interior) como la de sus

¹⁸⁹ Esto mismo fue constatado por Crewe (2011:464-465) en Inglaterra, quien señala la importancia del “poder del boli” y advierte que, aunque parezca poco lesivo en comparación con el uso de la fuerza, el impacto de los partes sobre los internos es igual de nocivo porque perdura más en el tiempo (hasta que se borran los antecedentes) y condiciona su acceso a las recompensas y los beneficios penitenciarios.

compañeros (ordenando que se la quiten) son legítimas. Todos aquellos en posición de autoridad tienen la necesidad de creer en la validez moral del poder que ostentan, tanto en lo que respecta al fin al que sirve dicho poder como a la forma en la cual se ejerce (Wrong, 1995 cit. en Bottoms y Tankebe, 2013). Los funcionarios de interior, como autoridades que ostentan poder sobre los internos, también necesitan estar convencidos de que la manera en que ejercen el poder es legítima, tal y como trata de hacer nuestro entrevistado y pudimos observar en otras entrevistas:

Dentro de la normativa hay un margen para ser más estricto o más flexible. También es importante para nosotros saber cómo estamos trabajando porque jugamos con la legalidad, es importante saber que hay líneas que no podemos pasar. Y eso tenemos que hacérselo comprender a los internos. (Entrevistado B21. Notas de la entrevista. Traducido del catalán).

En ambos casos, se enfatiza la idea de que no es que algunos funcionarios se salten la normativa, sino que es la propia normativa la que permite dicho margen. No obstante, como hemos indicado en el apartado 3.2.2, para que el poder sea legítimo no sólo debe sustentarse en una norma legal aceptada, sino que la forma de ejercerlo también debe atender a criterios normativamente justificables (Beetham, 2013). Es decir, tanto los funcionarios regiminales como los permisivos necesitarán justificar que su forma de actuar se fundamenta en razones normativamente válidas. Por ello, se preguntó a los entrevistados cómo actuaban cuando detectaban infracciones y en qué casos decidían emplear los partes.

¿Tú utilizas mucho los partes?

Hay partes y partes. Faltas muy tontas como alguien fumando en la sala de día le regañas y ya está. Si hace caso y dice "*Perdone, señorita*" y se sale al patio a fumar pues bien. Si dice "*Me lo fumo aquí porque me da la gana*" pues allí sí que hay que poner parte porque es desobediencia y te está faltando al respeto. (...) Hay dos tipos de parte: fumar donde no toca, tele manipulada... es un tipo de parte que se puede reconducir, pero si se pelean en el patio se hace informe sí o sí. Por eso son dos tipos. (Entrevistada B16. Notas de la entrevista)

Me explico: porque uno se eche un cigarrillo en la zona de no fumadores, que si conoces a los internos sabes si lo hacen en plan cabrón o en plan que no lo saben, no le vas a decir "¡Póngase allí, que le voy a cachear!" [finge tono severo]. Eso es una tontada. Pero también es una tontada a uno que tira una mesa decirle "Oiga, no lo vuelva a hacer" [finge tono educado y amable]. (Entrevistado A14. Transcripción de la entrevista).

En primer lugar, todos los funcionarios de interior señalan que ante hechos o situaciones graves (término con el que hacían referencia a peleas y agresiones, amenazas y extorsiones, haber hallado cantidades considerables de droga en un cacheo o registro de celda o también faltas de respeto potentes o insultos graves) tienen la obligación de escribir un parte disciplinario para que el comportamiento sea conocido por sus superiores y se tomen las medidas disciplinarias que se

juzguen oportunas. En los casos en los que hay violencia física, según las circunstancias, los funcionarios pueden verse en la necesidad de intervenir mediante el uso de la fuerza u otros medios coercitivos de forma previa a la emisión del parte disciplinario. No profundizaremos en esta cuestión por haberla tratado ya en una sección anterior (ver apartado 3.2.3.a).

En segundo lugar, la mayor parte de los funcionarios coincide en que no vale la pena hacer partes o llamar la atención a los internos “por tonterías”: tener la celda sucia o desordenada, no estar listos a la hora del recuento, causar disrupciones en la bajada de celdas porque se hacen los remolones; fumar en la sala de día cuando solo está permitido hacerlo en el patio; no guardar la fila del comedor o comportarse mal durante la comida eran algunos de los comportamientos que los funcionarios de interior calificaban de tonterías.¹⁹⁰ En estos casos, el parte y las posibles consecuencias para el interno (por la mancha en su expediente) son vistas como desproporcionadas e injustas en relación con el escaso desvalor de la conducta realizada y, por ello, los funcionarios prefieren advertir a los internos en vez de sancionarlos. No obstante, si el interno desoyera la advertencia o reiterara el comportamiento por el cual se le ha llamado la atención sí acabarían empleando su poder coercitivo.

De hecho, la reiteración de una conducta menor por la cual han sido previamente advertidos es la otra circunstancia que todos los funcionarios de interior consideraban meritoria de parte. Esto es así porque, tras la advertencia, la reiteración del comportamiento constituye una falta de respeto del interno hacia el funcionario que consideran que no pueden admitir si quieren preservar su autoridad.

Lo único que un funcionario debe tener en cuenta dentro de un patio es que nunca puede permitir que los internos le falten al respeto. Entonces ellos, pues bueno, tienen que saber que tú eres capaz de si llega el momento... pues eso, avisar un código porque te está insultando, o se ha hecho un pincho o yo que sé, cualquiera de las cosas que pueden hacer aquí dentro. (...) Pero que me falten al respeto es algo que no puedo [permitir] porque estoy con noventa internos y necesito tener un respeto aquí dentro, lo necesito. A la que me falte uno al respeto se va del módulo, directamente. Y lo saben. (Entrevistada B06. Transcripción de la entrevista. Traducido del catalán).

Asimismo, ciertos comportamientos, como retrasar la bajada de celdas o no guardar la fila del comedor o la medicación, que a priori no son tan graves, pueden interferir en el funcionamiento

¹⁹⁰ Estos comportamientos pueden ser calificados como faltas leves en base al artículo 110.f RP 1981, lo cual podría comportarles una sanción de privación de paseos y actos recreativos comunes (PPAR) de hasta tres días o una amonestación de acuerdo con lo establecido en el artículo 233.3 RP 1996. En los casos en los que estas conductas no calificaran como faltas disciplinarias (el artículo 110.f requiere que la conducta del interno “*produzca alteración en la vida regimental y en la ordenada convivencia*”), los funcionarios de interior podrían igualmente emitir partes informativos para dejar constancia a los equipos de tratamiento del comportamiento no normativo del interno.

ordenado del módulo al retrasar el normal desarrollo de la rutina o poder causar conflictos entre los internos, razón por la cual los funcionarios también las sancionan con partes si el interno no ha reconducido la actitud tras las advertencias efectuadas.

El consumo de drogas o la posesión de pequeñas cantidades de droga para su consumo es otra de las situaciones que algunos funcionarios dejan pasar en algunos casos por la desproporción de las repercusiones que podía tener para el interno.¹⁹¹ Sin embargo, es necesario puntualizar que no era una excepción mencionada con tanta frecuencia como las enumeradas anteriormente y que incluso quienes dejaban pasar estos comportamientos decían valorar caso por caso la decisión:

Para mí también es muy importante ese poder discrecional. (...) A mí me podían haber detenido dos veces por drogas en su momento [consumir marihuana en vía pública y tener una planta en su balcón visible desde la calle] (...) Cuando un policía en mi vida ha tenido ese detalle, que podría haberme jodido, y no me lo ha hecho, pues tendré yo también un margen para decir: *“Bueno, a ver, te he pillao, te lo tengo que quitar, lo rompemos y se acabó”*. (...) Claro, si le haces un parte (...) te meten una falta grave y pueden ser 6 meses hasta que canceles. A lo mejor estás saliendo de permiso y te has caído con el equipo por una tontería (Entrevistado A15. Transcripción de la entrevista).

Depende también de tu conocimiento del interno. Si a uno le ves fumando [marihuana] todos los días pues igual sí le pondrás el parte. Aquí todo el mundo, quien más quien menos, fuma [marihuana]. Pero hay quien tiene el respeto de no hacerlo delante de mí y no le pillas; y yo sé que fuma [marihuana] y me da igual. Pero luego hay quien parece que hasta lo haga a posta. (Entrevistada B16. Notas de la entrevista).

Los funcionarios de interior con este parecer consideran que lo más adecuado para zanjar estas situaciones es advertir al interno de que se ha detectado un comportamiento que contraviene las normas y requisar y destruir la droga que estaban consumiendo o que han encontrado entre sus posesiones. El hecho de quedarse sin la droga ya es suficiente castigo para el interno y no hay necesidad de perjudicarles más.¹⁹²

Muchos de los funcionarios de interior también aludían a los efectos que puede tener su forma de actuar ante las infracciones de los internos sobre la convivencia en el módulo para justificar el uso de la discrecionalidad y la no utilización de los partes disciplinarios en algunos casos. Aunque las razones proporcionadas por los funcionarios a este respecto son más variadas, se fundamentan

¹⁹¹ Estas infracciones son faltas graves recogidas respectivamente en los artículos 109.f y 109.i RP 1981 y pueden acarrear una sanción de privación de permisos de salida de hasta 2 meses, limitación de las comunicaciones orales al mínimo previsto reglamentariamente o privación de paseos y actos recreativos comunes (PPAR) de tres días a un mes de acuerdo con lo establecido en el artículo 233.2.b RP 1996.

¹⁹² La importancia del uso de la discrecionalidad en relación con la sanción del consumo de drogas en prisión también ha sido observada en otros países como, por ejemplo, Dinamarca (ver Kolind, 2015).

en que, por una parte, el empleo del parte en ciertos casos no es útil y hasta puede llegar a resultar contraproducente y, por otra, existen alternativas que resultan mejores y más efectivas:

Yo los partes los utilizo cuando ya es algo gordo, cuando cruzan la línea. Hay gente que utiliza mucho los partes para todo y está muy bien, porque de hecho es como se tiene que hacer: con partes que le pueda caer una sanción al interno. (...) [Pero] a mí me ha funcionado mucho más el pegar una bronca estilo paternal, por decirlo de alguna manera: “¿Pero tú eres tonto o qué? ¿Pero tú no lo ves que si vas por este camino no vamos bien?”. Lo que sea. Que le expliques: “Y no te voy a poner el parte pero vas a hacer esto”. Siempre hay una acción-reacción, pero no siempre con un parte. Porque un parte a veces les cae una sanción muy pequeña que al interno le da igual y que lo único que consigues es que todavía se rebele más. Si él tiene un objeto prohibido, yo le meto un parte, y solo le cae un PPAR, que es privación de paseos y actos recreativos pero que puede ir a escuela, puede ir a talleres... puede hacer todo, ¿qué consigues con el PPAR? Estar en la celda tranquilo. ¡Encima! (...) Creo que es más fácil que me gane al interno de otra manera y además evitar que se rebele más, ¿no? (...) [Con el parte] no gano nada. (Entrevistada B15. Transcripción de la entrevista).

Como se puede observar en el ejemplo, numerosos funcionarios de interior del CPB eran muy críticos con la utilidad de los partes para dar respuesta a ciertas infracciones porque, si el castigo que se le impone al interno es únicamente un PPAR, dicho correctivo no intimida a los internos. Así, el poder coercitivo proporcionado por los partes solo resulta efectivo cuando el interno está clasificado en módulos del área de preparación para la vida en libertad puesto que un parte, como señal de mal comportamiento, puede comportar la pérdida de los permisos o dificultar su concesión en un momento en el que ya tienen expectativas de obtenerlos:

En el [módulo de permisos] no hace falta ni hacer el parte. Con decírselo flojito al oído ‘A la próxima que vuelvas a hacer esto te pongo un parte’ ya se comportan. Cuando están saliendo de permiso un parte es tirar por tierra todo lo que han conseguido hasta ese momento, que les ha costado mucho. (Entrevistado B11. Notas de la entrevista).

En el [módulo de permisos] mandar es facilísimo porque ninguno quiere un parte y te dicen Amén Jesús a todo. (Entrevistada B16. Notas de la entrevista)

Que, en contraste, los partes no fueran calificados de “inútiles” en el CPA está probablemente relacionado con que, como hemos explicado previamente, el CPA la reiteración de señales de comportamientos negativos pueden ir acompañadas de una reclasificación en un módulo peor y, por tanto, independientemente del castigo directo que de ellos se derive, siempre tienen efecto coercitivo:

Si lleva un parte disciplinario lo normal es que sea cambiado de módulo y luego le llegue la sanción que corresponde, privación de paseos o lo que tenga. (Entrevistada A05. Transcripción de la entrevista).

Asimismo, el uso del poder coercitivo para sancionar comportamientos de poca importancia, sea o no sea efectivo en ese caso en concreto, puede resultar poco práctico e, incluso, contraproducente. Por ejemplo, algunos funcionarios del CPA señalan que en los módulos “malos” sería inviable sancionar todas las infracciones leves porque tendrían que pasarse el día redactando partes. De manera similar, en el CPB los funcionarios comentan que es inútil informar de este tipo de comportamientos porque, por política del centro, los jefes de servicios no llegan a elevar muchos de los partes leves que emiten. No obstante, cuando los entrevistados de uno y otro centro afirman que consideran contraproducente el uso de partes leves para tonterías, lo dicen sobre todo por el mal ambiente que genera en el módulo, dificultando su trabajo y el de sus compañeros:

No es que no tengamos que hacer partes, pero por chuminadas... A veces un mal comportamiento en el comedor puedes arreglarlo hablando con ellos y así no pierdes la confianza que te tienen. Si es algo grave ellos saben que lo tienen que pagar y entienden que les hagas el parte, la tienen en los genes esta idea de “si la hago y me pillan me toca pagarla”. Pero para cosas tontas en general prefiero hablarlo con ellos y dejar un buen ambiente en el módulo, si no, el mal ambiente que yo haya generado se lo tendrán que comer mis compañeros que vengan mañana. (Entrevistado B20. Notas de la entrevista. Traducido del catalán).

¿Por qué crees que es mejor solucionarlo de la otra manera?

Porque [el parte] no es necesario, no es imprescindible para el objetivo que es que cumplan las normas. Y al revés: muchas veces si hay un castigo que ellos (...) demasiado exagerado va a hacer un efecto contraproducente. Tienes gente a la que le han castigado muchísimas veces. Y cuando esa persona entiende que se ha pasado un montón (...) va a aceptarlo. (...) Pero si ellos perciben que el castigo es un poco gratuito o que es más severo con ellos que con los demás pues puedes tener efecto contraproducente. Yo quiero que la gente aquí esté bien y cumpla las normas; yo persigo ese objetivo. Para eso es necesario... ellos no pueden pensar que tú entras a ver a quién pilló hoy. No, no, eso ni hablar. (Entrevistada A17. Transcripción de la entrevista).

Con la finalidad de evitar este “efecto contraproducente” y “dejar un buen ambiente en el módulo” muchos de nuestros entrevistados consideran mejor y más efectivo utilizar alternativas al parte disciplinario para abordar ciertas situaciones. Esta vía alternativa consiste en iniciar un diálogo con el interno en el que se le deja claro que está incumpliendo la normativa y se le advierte de que podría ser sancionado por ello:

Hay cosas que se pueden solucionar simplemente haciendo un aviso, ¿no? (...) Yo hoy le he hecho una advertencia a un interno: “Escucha, que has sido el único que no estaba listo a la hora para salir de la celda” y me dice “Es que no habéis avisado que en cinco minutos bajada” y he tratado de responder con gracia “Mira, mañana seguramente volveré a estar yo otra vez y te avisaré, así que espero que no se repita”, pero diciéndolo con un tono muy amable. A veces hay mucha gente que amenaza directamente con el parte, pero es que en realidad a muchos internos no les importa [el parte]. Entonces yo pienso que si tienes que usar el parte mejor que sea para algo importante y cuando ya has hecho algunos avisos. (Entrevistado B19. Transcripción de la entrevista. Traducido del catalán).

Cuando los funcionarios de interior advierten de este modo a los internos, pueden emplear distintas fuentes de poder para tratar de conseguir la futura conformidad del interno. Una posibilidad es tratar de explicarle al preso las razones por las que existe la norma y por las que le está pidiendo que la respete o intentar que reconduzca su conducta mostrándole que si persiste en su comportamiento será sancionado y eso a quien le perjudica es a él (poder experto).

Y dices... en fin, que quede entre nosotros y ya está. Tampoco tienes que renunciar a tu autoridad, es decir: “*Te he pillao, oye tío, por lo menos espabila un poco, si te quieres fumar un porro, muy bien, pero ya si ves que te... que paso cinco minutos por el patio y voy y te pillo, pues es que... espabila*”. (Entrevistado A15. Transcripción de la entrevista).

El uso de la autoridad personal puede ser útil incluso para responder y gestionar casos más graves. En este sentido, varios funcionarios ponen ejemplos de uso del poder referente, esto es, su autoridad personal, para conseguir que se detengan peleas en las que intervienen varios internos o incluso que un interno entregue un pincho con el que estaba amenazando a otras personas:

Si te tienen respeto, cuando hay una pelea multitudinaria tú puedes acercarte y decirles que paren. Muchas veces te hacen caso y luego te vienen y te dicen: “*He parado porque era usted, señorita*”. Yo por la fuerza no puedo entrar contra estos mastodontes, pero si te ganas su respeto como persona... (Entrevistada B17. Notas de la entrevista).

Con el respeto que te has ganado puedes conseguir que te den un pincho. El uniforme no sirve para nada; el respeto es lo fundamental. Le dices: ‘Si me da usted el pincho le doy mi palabra de que...’ y cumples con lo que has dicho. Para que estén tranquilos les explico lo que voy a hacer antes de hacerlo: ‘Ahora te voy a esposar, que lo sepas’ ‘El cacheo será así’. (Entrevistado A04. Notas de la entrevista).

Otros funcionarios consideran que es más efectivo dejarle claro al interno que le está perdonado el mal comportamiento y que, en consecuencia, le debe un favor (estrategia preparatoria para tener disponible el poder de reciprocidad en el futuro).

¿Qué haces cuando detectas a un interno incumpliendo las normas?

O parte directo o según el interno le doy una oportunidad, pero que él sepa que le he dado una oportunidad. Les digo: “Te tendría que haber puesto parte” [con una mano hace un gesto de escribir sobre la palma de su otra mano] Ellos, si lo saben, te devuelven el favor.

¿Qué tipo de favor?

Información. Te pueden informar de pinchos, por ejemplo. O si hay barullo a veces los propios internos te protegen. Una vez un interno me tiró una silla encima y rápidamente fueron otros a por él y lo redujeron. (Entrevistada A10. Notas de la entrevista).

Finalmente, los funcionarios que ofrecen ayuda a los internos (ver apartado 4.1.) pueden amenazar con retirársela por no estar correspondiendo su buena voluntad (desincentiva la desobediencia amenazando con retirar un incentivo que se le estaba proporcionando informalmente).

¿Utilizas mucho los partes?

No. Yo he hecho muy pocos a lo largo de mi vida porque no he tenido muchos problemas; soy afable. Además, si los haces por una gilipollez sólo les ponen PPAR y ya está, así que es mejor pegar cuatro gritos. Si es algo grave se hace parte, pero sino no tiene sentido. *Le dices: me acordaré de ti y no te haré ningún favor, también juegas un poco con eso.* (Entrevistada B07. Notas de la entrevista. Traducido del catalán).

Algunos entrevistados también enfatizan la importancia de *cómo* realizar este tipo de intervenciones, lo cual resalta, de nuevo, la importancia de la justicia procedimental en el ejercicio del poder (ver apartado 3.2.2). Por ejemplo, como ya habíamos visto, los funcionarios de interior entrevistados señalan que es muy importante avisar siempre antes de poner el parte y cuando se decide escribir el parte decírselo al interno y darle las razones para que no le llegue por sorpresa. El componente situacional también es tenido en cuenta. Por ejemplo, algunos funcionarios procuran hacer las advertencias en privado o sin que los otros internos se den cuenta para no bajar el estatus del preso a ojos del resto de reclusos o, en caso de que la situación impida esta discreción, tratan de realizarla con cierta gracia:¹⁹³

¿Qué haces cuando ves a un interno incumpliendo una norma?

Medio en broma medio en serio le intento decir que las cosas no son así y que si no a la próxima habrá consecuencias. Para decírselo me los llevo a parte porque considero que no hace falta dejarlo en evidencia delante de todo el mundo. Hay casos en los que no puedes hacerlo como cuando el incidente es en el comedor. Por ejemplo, un interno dejó libre un hueco en una mesa pero eso era algo que en ese módulo no estaba permitido y se lo dije. “Señorita, es que no quiero sentarme con Fulanito” “Pero sabe cuál es la norma: se tiene que sentar allí. Usted que es listo y que conoce la

¹⁹³ En el apartado 3.1.2 ya hemos señalado que el *bracketing* o el uso del humor son estrategias útiles para poder usar el poder referente para influir sobre los internos

norma, la próxima vez, para evitar esto, cuando se ponga a la cola fíjese que no esté detrás de Fulanito, porque sabe que si no le tocará sentarse a su lado”. Aprovecho y en vez de reñirles les peloteo un poco para tratar de convencerlos. (Entrevistada B05. Notas de la entrevista).

De esta manera, sin abusar del poder coercitivo y prestando atención a la forma en que ejercen su poder, los funcionarios de interior gestionan los incidentes con los que se encuentran en su día a día procurando no deteriorar sus relaciones con los internos con el fin de preservar su autoridad personal.

En síntesis, como bien señalaba una de nuestras entrevistadas (B15, pág. 133), ante una infracción de un interno siempre habrá una reacción del funcionario, solo que la respuesta a los incidentes no tiene porqué ser, necesariamente, un parte. En este apartado hemos visto diversos ejemplos en los que los funcionarios, en el ejercicio de su discrecionalidad, deciden no emplear una respuesta formal pero la sustituyen por algún tipo de interacción negativa como, por ejemplo, una reprimenda (algo que también ha sido señalado en la literatura internacional; ver Lombardo, 1989 y Liebling *et al.*, 2011:139 y ss.). En numerosas ocasiones, esta respuesta alternativa se fundamenta en emplear su autoridad, legal o personal, lo cual nos ayuda a comprender por qué tantos funcionarios señalaban que lo más importante para el mantenimiento del orden es tener el respeto de los internos.

En cualquier caso, es necesario recalcar que ser flexible en la aplicación de la normativa no implica que el funcionario esté dejando pasar la infracción y, por lo tanto, renunciando a usar su poder: lo que está haciendo es escoger aquella fuente de poder entre las disponibles que considera más efectiva para el restablecimiento del orden y la consecución de una convivencia ordenada. Es decir, el ejercicio de la discrecionalidad no consiste en elegir usar el poder o renunciar a su uso, sino en decidir qué forma de poder usar.

d) ¿Y el uso no autorizado de la fuerza?

Previamente hemos explicado que en nuestro sistema penitenciario existe una prohibición general de malos tratos y el uso de la fuerza solo se admite en aquellos casos previstos por la legislación (ver apartado 2.3.1. b). A pesar de ello, por su opacidad y por la situación de dependencia de los internos respecto del personal penitenciario, la prisión es un lugar propicio para que ocurran abusos de poder. Por ejemplo, el Comité de Prevención de la Tortura (en adelante, CPT), en su visita a diversos establecimientos penitenciarios de la Administración General del Estado en 2016, recogía: *“la delegación recibió un número significativo de denuncias de recientes malos tratos físicos cometidos por funcionarios de prisiones (...) Los supuestos malos tratos consistían en bofetadas, puñetazos, patadas y golpes con porras. En la mayoría de los casos, se infligieron a modo de castigo informal tras casos de desobediencia por parte de los presos o en casos de*

violencia entre los reclusos” (CPT, 2017:33).¹⁹⁴ Es decir, de acuerdo con los testimonios recogidos por el CPT, el uso de la fuerza es utilizado de forma ilegítima por algunos funcionarios como herramienta coercitiva para corregir a los presos.

El uso no autorizado de la fuerza no fue un tema tratado de manera directa en las entrevistas, lo cual nos impide realizar un análisis detallado de la perspectiva de los funcionarios de interior de los centros penitenciarios estudiados sobre la cuestión. No obstante, por la relevancia el tema se ha creído conveniente comentar, de todos modos, la escasa información recabada.

En el CPA, uno de los entrevistados reconoció utilizar la fuerza para responder a la desobediencia de los internos en algunos casos:

¿Cómo respondes cuando un interno no obedece una orden?

Cuando te falta al respeto en público (p.ej. se acuerda de tu madre), lo separas del resto, le das dos tortas en la zona de cacheos y te lo llevas a aislamiento. (Entrevistado A06. Notas de la entrevista).

La utilización de bofetadas como castigo informal es una de las situaciones de malos tratos detectadas por el CPT, tal y como hemos mostrado anteriormente. En este caso, el funcionario dice propinar bofetadas a los internos que le han faltado al respeto en público. Esta forma de respuesta parece perseguir la reafirmación de la autoridad del funcionario en un momento en el que esta está siendo cuestionada por el interno efectuando una demostración de quién ostenta el poder. Esto es algo que también ha sido observado en la literatura internacional, donde se muestra que los abusos de poder en prisión suceden con mayor frecuencia cuando la autoridad del funcionario ha sido cuestionada de forma directa (Johnson, 2016a:231).

La segunda mención al uso ilegítimo de la fuerza en el CPA la realizó una funcionaria, la cual se autodefinía como “tratamental”, una vez acabada nuestra entrevista:

[Cuando apago la grabadora y sin que yo le pregunte nada me sigue contando cosas, puntualizando comentarios que ha hecho anteriormente durante la grabación]

Yo regimental no podría pero es muy necesario, se necesita que los haya con mano dura y que sean capaces de dar dos hostias a los internos (...) Eso es lo que me permite a mí decirles: “*Mira, que si no te comportas te pongo parte y a aislamiento*”. Si no, yo no podría amenazar con eso. (Entrevistada A12. Notas de la entrevista).

En este caso, resulta interesante que la funcionaria explícitamente rechaza esta forma de actuar (llegó a afirmar que si tuviera que compartir turno con un “funcionario regimental” tendría

¹⁹⁴ El CPT también visitó las prisiones catalanas durante el tercer trimestre de 2018, pero el pertinente informe aún no se encuentra disponible.

problemas porque chocarían mucho) y, sin embargo, reconoce que el hecho de que algunos de sus compañeros la usen resulta funcional para el mantenimiento del orden y facilita su trabajo.

En el CPB hubo varias entrevistas en las que se comentaron abusos de poder efectuados sobre los internos. De nuevo, los excesos en el uso de la fuerza aparecían mencionados en el contexto de faltas de respeto de los internos a los funcionarios, o de ocasiones en las que los presos no acataban las órdenes, es decir, como respuesta de los funcionarios para reafirmar su autoridad y asegurar el mantenimiento del orden. No obstante, lo más interesante sobre los relatos de los entrevistados de este centro es que hablaban de estas situaciones como algo que sucedía *antes*:

A ver, es que las cosas han cambiado bastante dentro de la prisión. Antes era muy regimental (...) Antiguamente (...) en vez de poner un parte (...) se le daban *dos bofetones y pal patio*, ya está. Y el tío se los comía y se iba. Ahora si haces eso pues te expedientan y te suspenden, además de que no se debe hacer, ni soy partidario de ello, pero antes funcionaba así. Antes me refiero a antiguamente. (Entrevistado B02. Transcripción de la entrevista)

El negro que me ha venido antes, no sé si te has fijado en él, el ciclo pasado me llamó fascista y racista. Si esto fuera como antes, le hubiésemos ido a *reventar la celda* ¹⁹⁵, que es como le llamábamos a cuando iba a hacer un registro de celda de malas maneras, tirándoles todo por el suelo, cogiendo las cosas sin cuidado... Ahora no: ahora en los registros de celda lo tienes que coger todo con muchísimo cuidado y dejarlo todo tal y como estaba [simula un “registro de celda” actual levantando un bote con bolígrafos con delicadeza y muy despacio, mirando debajo y volviéndolo a colocar exactamente donde estaba]. O ibas y le metías *dos hostias terapéuticas*,¹⁹⁶ bueno, tú me entiendes: no una paliza pero sí dejar claro quién manda. Ahora esto ya no lo podemos hacer. (Entrevistada B07. Notas de la entrevista).

Estas citas nos permiten constatar, de nuevo, esta idea de cambio desde un “antes” más regimental a un “ahora” más tratamental, y que, como hemos señalado, era una constante en los discursos de muchos funcionarios del CPB (ver también apartado 3.2.3.a).

En síntesis, la escasa evidencia obtenida en nuestras entrevistas apunta a que el uso no autorizado de la fuerza fue en su momento un recurso utilizado para lograr el control sobre los internos en

¹⁹⁵ El uso del concepto “reventar la celda” para referirse a los registros de celda parece formar parte de la jerga de los funcionarios de interior del CPB puesto que esta terminología fue utilizada en numerosas conversaciones sin que los entrevistados parecieran ser conscientes de las claras connotaciones negativas que tiene dicho término para un observador externo. No obstante, por razones obvias, no resulta posible determinar si su uso es simplemente una “herencia del pasado” o si realmente los registros de celda son habitualmente practicados del modo descrito por nuestra entrevistada.

¹⁹⁶ Resulta interesante que la entrevistada adjective como “terapéuticos” los bofetones que se le hubieran propinado en el pasado al interno por importunar a la funcionaria: con el eufemismo “terapéutico”, la funcionaria apela a un fin legítimo de la institución (el tratamiento de los penados) para restar gravedad al castigo informal que se está empleando con el interno, algo que según Goffman (1961:95) es característico del personal de las instituciones totales.

nuestras prisiones y que, en algunos casos, lo sigue siendo. No obstante, este no es, en ningún caso, el mecanismo sobre el que se sustenta la conformidad de los presos en las prisiones estudiadas, como sí lo fue en otras prisiones en otros tiempos (Jacobs, 1977; Barak-Glantz, 1981).

3.3. Recapitulación

En este capítulo se ha analizado cómo mantienen el orden los funcionarios de interior en dos centros penitenciarios españoles, uno perteneciente al ámbito de la Administración General del Estado (CPA) y otro al de la administración penitenciaria catalana (CPB).

Con este objetivo se ha presentado, en primer lugar, un marco analítico para comprender los mecanismos de conformidad mediante los cuales el personal penitenciario puede lograr la anuencia de los presos al régimen de la prisión. Este marco analítico se ha basado en dos propuestas teóricas relativas a los mecanismos de conformidad que favorecen el mantenimiento de un orden social en prisión y a las fuentes de poder a disposición de los funcionarios de interior para ejercer influencia sobre los internos, respectivamente.

Posteriormente, se ha aplicado dicho marco analítico al contexto español y a los dos centros penitenciarios estudiados para determinar las fuentes de poder a disposición de los funcionarios de interior para el mantenimiento del orden. Con ello se ha concluido que los funcionarios de interior tienen a su disposición el poder posicional (los internos tienen la obligación legal de seguir sus órdenes por su estatus de funcionarios), el poder coercitivo (pueden iniciar el procedimiento sancionador mediante la imposición de partes) y la fuerza (pueden usar la fuerza física y el aislamiento provisional en las situaciones legalmente previstas) para ejercer influencia sobre los internos en sus interacciones con ellos, mientras que el poder remunerativo a penas se encuentra disponible para ellos. Asimismo, se ha constatado que algunos funcionarios de interior ostentan autoridad personal ante los internos, construida a partir de sus interacciones diarias con ellos, que les permite utilizar los poderes referente y experto.

Por último, en el análisis acerca de cuáles de estos mecanismos de conformidad son más valorados por los funcionarios de interior entrevistados, se ha constatado que existen diferencias en la aproximación al orden en los dos centros penitenciarios estudiados que se asocian a la forma en que cada administración ejecuta la legislación penitenciaria estatal. Si bien en ambos centros penitenciarios la autoridad del funcionario (tanto la legal como la personal) es considerada un elemento muy relevante para el mantenimiento del orden, los funcionarios del centro penitenciario de la Administración General del Estado también dan mucha importancia a los mecanismos coactivos y coercitivos, mientras que en el centro penitenciario de la administración penitenciaria catalana este coprotagonismo lo adquiere la seguridad dinámica.

En el próximo capítulo seguiremos con nuestra aproximación empírica al trabajo de los funcionarios de interior de los centros penitenciarios españoles, pero en esta ocasión nos centraremos en aquellos roles que van más allá del mantenimiento del orden: la provisión de ayuda a los internos y la contribución a la reeducación y reinserción de los penados.

CAPÍTULO 4. MÁS ALLÁ DEL MANTENIMIENTO DEL ORDEN: LOS OTROS ROLES DE LOS FUNCIONARIOS DE INTERIOR

Cuando se habla del trabajo de los funcionarios de prisiones, es habitual referirse únicamente a las tareas de vigilancia y custodia que realizan para garantizar el mantenimiento del orden en los centros penitenciarios, cuestión que hemos tratado de forma extensa en el capítulo anterior. Sin embargo, en el Capítulo 2 hemos mostrado que la legislación también les atribuye otras funciones como garantizar la prestación de servicios a los internos o colaborar en la reeducación y reinserción social de los penados (apartados 2.3.2 y 2.3.3, respectivamente). Por ese motivo, quisimos saber la concepción que tenían nuestros entrevistados de su rol en la institución penitenciaria. Para ello, preguntamos a cada uno de nuestros entrevistados cuál era, a su parecer, su función principal en el centro penitenciario (ver Tabla 9).

Tabla 9. Respuestas de los entrevistados a la pregunta “¿Cuál es vuestra función principal como funcionarios de interior en la institución penitenciaria?”

	Núm. respuestas	Porcentaje
Regimental	34	85%
<i>Custodia de los internos (recuentos, “abrepuertas”, ...)</i>	16	40%
<i>Seguridad interior</i> ¹⁹⁷	30	75%
Ayuda al interno	18	45%
<i>Con problemas penitenciarios</i>	13	32,5%
<i>Con problemas personales</i>	9	22,5%
Reeducación y reinserción	6	15%
Total entrevistados	40	

Nota: La suma total de repuestas es superior a 40 porque algunos entrevistados mencionaron más de una función o dieron más de un significado a una misma función.

Como era de esperar, la mayor parte de los entrevistados (85%) indicaron que su función principal es garantizar la custodia de los penados y la seguridad en el interior de los centros penitenciarios, poniendo mayor o menor énfasis en uno u otro aspecto. No obstante, muchos de los funcionarios entrevistados enfatizan que el mantenimiento del orden está lejos de ser su única función:

Puedes ser desde cartero, fontanero, electricista, a psicólogo, ATS, médico, psiquiatra, de todo. Hasta muchas veces una especie de... oyente, porque muchas veces lo único que quieren [los internos] es simplemente hablar y contarte sus cosas. O sea, la gama es amplísima. Una cosa son las

¹⁹⁷ Seis entrevistados señalaban que garantizar la integridad física de los internos es una de las funciones que les corresponden como encargados de la seguridad interior de los centros penitenciarios. Esta es una función atribuida de forma genérica a todo el personal de instituciones penitenciarias en el artículo 4 LOGP.

funciones que tienes que hacer por tu trabajo y otra es lo que ellos muchas veces piden. (Entrevistada A05. Transcripción de la entrevista).

En la teoría nuestras funciones son la vigilancia y la custodia. En la práctica, hago de psicóloga, de educadora, casi de cura, de policía porque evito que haya extorsiones y peleas, y también de administrativa. (Entrevistada B17. Notas de la entrevista).

Casi la mitad de nuestros entrevistados (45%) refirieron que una de sus ocupaciones principales era ayudar a los reclusos a resolver sus problemas, tanto penitenciarios como personales:

Yo creo que nuestro fin primordial aquí es intentar un poco que el interno se encuentre (...) de la mejor manera posible, que cumpla aquí su pena y ya está. Eso es un poco. Intentamos hacer nuestro trabajo en ese sentido. Ni te puedo decir pues mira yo intento reeducarles y reinsertarles, porque no es cierto, y tampoco estamos simplemente para abrirle la puerta y para cerrarla y ya está. Pues hombre atiendes un poco los problemas que tienen, o si quieren irse a otro sitio, lo que sea, lo que les vaya surgiendo. (Entrevistado A13. Transcripción de la entrevista).

Por el contrario, a pesar de la importancia que nuestra legislación penitenciaria atribuye a la reeducación y la reinserción de los penados, pocos funcionarios (15%) mencionaron de forma espontánea este fin en sus respuestas. Es más, cuando se mencionaba, se hacía, a menudo, con tono crítico:

Nuestra principal labor, lo dice la Constitución, es la reeducación y la reinserción social de los internos. O sea, esa es nuestra principal labor (...) pero, claro, todo esto se cuestiona mucho con los medios, sobre todo humanos, que faltan. (Entrevistado A01. Transcripción de la entrevista).

Soy un “abrepuertas”, no te voy a decir lo de la Constitución: por lo que se me paga es por eso. Dependiendo de tu puesto si quieres hablas con ellos, pero sólo si quieres. Nadie te lo exige, no hay recompensa por hacerlo mejor. (Entrevistado A03. Notas de la entrevista).

En este capítulo desarrollaremos estos otros roles del funcionario de interior (ayuda al interno y colaboración en la reeducación y reinserción) que van más allá del mantenimiento del orden. En primer lugar nos centraremos en la provisión de ayuda a los internos por ser una función a la que la mitad de nuestros entrevistados dieron gran importancia. En la segunda parte analizaremos la contribución de los funcionarios de interior a la reeducación y la reinserción de los penados porque, si bien pocos entrevistados lo mencionaron espontáneamente como su función principal, nuestra legislación pone gran énfasis en esta cuestión.

4.1. La provisión de ayuda a los internos

“[Es] irónico que al personal no uniformado se le califique de ‘tratamental’ mientras que los funcionarios, quienes llevan a cabo la mayor parte de las tareas asistenciales de la prisión, son calificados de ‘regimentales’” (Toch, 1989:ix. Traducción propia).

En capítulos anteriores hemos señalado que la legislación penitenciaria española atribuye funciones de prestación de servicios y de atención a los internos a los funcionarios de interior (ver apartado 2.3.2) y que, en la literatura internacional, este tipo de funciones forman parte, junto con el apoyo práctico y el apoyo emocional, del rol de provisión de ayuda (ver apartado 1.2.3). De hecho, en la Tabla 9 se puede observar que casi la mitad de nuestros entrevistados mencionó la realización de este tipo de tareas cuando se les preguntó acerca de su función principal en la institución penitenciaria:

Seguridad y atención. Es atención al interno básicamente. Desde solicitudes las que te piden, desde información, desde que les falta algo, medicación que les falte, que se quieren apuntar a algo... Estás dando un servicio muy asistencial siempre: las reclamaciones que hacen, toda la burocracia... Son nuestros usuarios. Sobre todo, esto y vigilancia. (Entrevistado B19. Transcripción de la entrevista).

¿La principal? La principal es todo. Te explico: [en] el peor de los casos: cuando se pelean, entramos con el equipo de intervención a reducirlos. Pero yo también he llegado a escribir cartas a internos analfabetos para su mujer, y decirme cosas íntimas. Haces de psicólogo, porque te cuentan su vida. Haces de confidente y cuando llega el psicólogo o el técnico abajo ya han hablado con nosotros veinte veces. Haces todo eso. (Entrevistado A14. Transcripción de la entrevista)

En el primer ejemplo el entrevistado describe la atención al interno aludiendo principalmente a las funciones de prestación de servicios que le atribuye la ley. No obstante, el segundo entrevistado reporta la realización de tareas como ayudar a los internos analfabetos a escribir cartas personales o escuchar sus problemas que van más allá de las obligaciones de atención al interno que tienen asignadas. Este segundo ejemplo ilustra que, también en las prisiones españolas, numerosos funcionarios de interior dedican parte de su jornada laboral a auxiliar a los internos con sus problemas, principalmente institucionales, pero también personales, y, con ello, desempeñan un importante rol de ayuda a los presos.

El objetivo de este apartado es conocer en qué consiste y por qué se desempeña este rol de ayuda en las prisiones españolas. En la primera sección nos centraremos en describir los tipos de ayuda proporcionada a los internos por los funcionarios de interior. En la segunda sección analizaremos qué motiva a los funcionarios a proporcionar apoyo práctico y emocional a los presos a pesar de que, estrictamente, no tienen la obligación de implicarse en este tipo de tareas.

4.1.1. Los tipos de ayuda proporcionada a los internos por los funcionarios de interior

En nuestras entrevistas preguntamos a los funcionarios de interior si proporcionan algún tipo de ayuda a los internos y, en caso de respuesta afirmativa, qué tipo de problemas les ayudan a resolver. La práctica totalidad de los entrevistados reportó que asiste a los internos con sus problemas, lo cual les convertiría en una importante fuente de apoyo social para los internos (Wills y Shinar, 2000). Un 70% de los funcionarios refirió ejemplos en los que ayudaba a los internos a solventar problemas con origen en la institución penitenciaria (apoyo práctico), mientras que hasta un 63% prestaban apoyo a los internos que tenían problemas de tipo personal (apoyo emocional) (ver Tabla 10).

Tabla 10. Provisión de ayuda a los internos con sus problemas institucionales y/o personales reportada por los funcionarios de interior entrevistados, según centro penitenciario.

	CPA		CPB		Total	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Ayuda a los internos	17	89%	21	100%	38	95%
<i>Con sus problemas institucionales</i>	12	63%	16	76%	28	70%
<i>Con sus problemas personales</i>	14	74%	11	52%	25	63%
No ayuda a los internos	2	11%	0	0%	2	5%
Total entrevistados	19		21		40	

Nota: La suma total de las repuestas es superior al total de la columna porque algunos entrevistados dijeron proveer ambos tipos de ayuda.

A continuación, ofrecemos ejemplos de las distintas maneras en las que los funcionarios de régimen interior proporcionan ayuda a los internos en las dos prisiones estudiadas.¹⁹⁸

a) Apoyo directo e intermediación en la resolución de problemas institucionales

Las prisiones deben garantizar la satisfacción de las necesidades básicas de los internos a la vez que procuran alcanzar los fines diversos que le son atribuidos. Ello requiere una buena organización administrativa de las relaciones humanas, especialmente cuando los centros

¹⁹⁸ En la información proporcionada por nuestros entrevistados no se observan diferencias cuantitativas entre centros penitenciarios en lo que respecta a la provisión de ayuda a los internos, ya sea para solucionar problemas institucionales o para resolver problemas personales (ver Tabla 10). No obstante, desde un punto de vista cualitativo se observan dos diferencias importantes entre la asistencia en ambos establecimientos. El CPA es un Centro Tipo donde los funcionarios de interior pasan, según nuestros entrevistados, la mayor parte de su jornada laboral en la cabina. Ello implica que, en general, cuando los internos acuden a los funcionarios el contacto entre ambos se produce a través de la ventanilla y que solo se puede producir de forma personal y directa cuando los funcionarios deciden salir a ver cómo está el patio. En el CPB hay un funcionario asignado a cabina y el resto están en la oficina del módulo que les corresponde. Cuando los internos quieren hablar con los funcionarios se acercan a la oficina y cuando los funcionarios les atienden la interacción se produce cara a cara. Asimismo, el hecho de que la oficina esté en el interior del módulo favorece que los funcionarios salgan a la sala de día o al patio, haciendo que estén mucho más disponibles para los internos y facilitándoles conocer a los internos y detectar cuándo pueden estar teniendo problemas.

penitenciarios albergan un gran número de internos, razón por la cual las prisiones son instituciones altamente burocratizadas (Goffman, 1961). En este sentido, los horarios y normas que rigen la rutina diaria están muy pautados con el fin de favorecer el control de los internos y garantizar la seguridad. Por ejemplo, una vez se hace la bajada de celda no se puede subir hasta después de comer o de cenar, o los horarios de apertura y cierre del economato o la peluquería son delimitados por la dirección del centro.

Asimismo, cualquier tipo de solicitud que quiera hacer un interno, desde apuntarse a actividades o pedir entrevista con un miembro del equipo de tratamiento hasta consultar cuánto dinero tiene en su peculio, pasando por el listado de números de teléfono a los que llamar o los días en los que va a recibir visitas de sus familiares, debe tramitarla mediante instancia siguiendo el procedimiento preestablecido. No obstante, para algunos internos puede resultar muy complicado rellenar dichas instancias (por ser analfabetos o tener dificultades con el español) y el procedimiento formal de respuesta a las instancias puede no ser todo lo eficiente que debería.

Todo ello limita la autonomía de los internos para desenvolverse en su día a día y, en consecuencia, se encuentran de manera frecuente con situaciones y problemas a los que no saben o no pueden dar respuesta sin la colaboración de los funcionarios. Por esta razón, acuden a ellos con todo tipo de peticiones:

Mira, ahora acaban de venir funcionarios que han aprobado y están en prácticas y me decía alguno: ‘¿Y qué preguntas te hacen?’. Y estuvo allí un rato y dice: ‘Jo, ¡es que te pueden preguntar absolutamente de todo!’ Les tienes que resolver *pfff* es que (...) te preguntan cosas de derecho, de sus situaciones personales... ‘Es que quiero hablar con mi madre pero no tengo su teléfono [en la lista de números autorizados], ¿qué hago?’, ‘Oiga que he perdido no sé qué’, ‘Oiga que se me ha roto el pantalón’. O sea, todo eso... (...) Y son cosas pero diversísimas, que tú intentas ahí solventarlas como puedes, muchas que ni siquiera son de tu competencia [pero] intentas ayudarlos y gestionarlo. (Entrevistada A12. Transcripción de la entrevista)

En las respuestas de los funcionarios al tipo de cuestiones por las que los internos les piden ayuda, distinguimos tres tipos de problemáticas penitenciarias: las relacionadas con el funcionamiento diario de la institución, las relativas al contacto del interno con el exterior y las referentes a las funciones que desempeña el personal de tratamiento.

En primer lugar, una de las obligaciones de los funcionarios es atender las peticiones y quejas de los internos y tramitar las instancias que deseen realizar.¹⁹⁹ A este respecto, los funcionarios

¹⁹⁹ La legislación penitenciaria establece que todo interno tiene derecho a formular peticiones y quejas sobre las materias que competen a la Administración penitenciaria (art. 53.1 RP 1996) y que dichas peticiones y quejas podrán ser formuladas, entre otros, ante el funcionario encargado de la unidad residencial a la que

podrían limitarse a entregar y recoger las instancias en los horarios establecidos para ello (el horario de instancias también está limitado para que los funcionarios no tengan que estar todo el día pendientes de esta tarea), pero algunos también les permiten tramitar las instancias fuera de horario o les ayudan a rellenarlas de forma adecuada (sobre esto último veremos un ejemplo más adelante).

Por otra parte, muchas de las solicitudes que los funcionarios reciben de los internos son referentes a pequeñas cosas que surgen en el día a día penitenciario, fruto del carácter doméstico de la prisión: volver a subir a su celda porque se han dejado algo, permitir abrir la peluquería fuera de horario o saber si les han ingresado dinero en el peculio son algunos ejemplos.

En apariencia, la mayoría de estas cosas no tienen excesiva importancia: a los internos no les pasará nada por esperar a que sea la hora de subir a la celda, el día de ir a la peluquería o echar la instancia correspondiente y aguardar respuesta. Sin embargo, muchos funcionarios señalan que el valor de las pequeñas cosas se sobredimensiona a consecuencia del encierro penitenciario (cuestión también observada en la literatura sobre la materia; ver: Valverde, 1991:105 y ss.), lo cual convierte el dar respuesta a estas necesidades en una cuestión relevante para la tranquilidad del módulo:

Aquí cualquier cosa se convierte en la necesidad más importante del mundo y un 'no' es dramático. (Notas de trabajo de campo exploratorio. Quatre Camins).

Si tienes ganas de trabajar haces de todo. Como estás aquí, vienen a preguntarte. Tienes que pensar que para ellos cualquier cosa es un mundo, y si tienen un problema y tienen que esperar una semana son una bomba de relojería, así que intentas hacer algo, indagas. (Entrevistada B03. Notas de la entrevista. Traducido del catalán).

Resolver las cuestiones a las que acabamos de hacer alusión está dentro del ámbito de discrecionalidad del funcionario de prisiones. Permitir el acceso a la celda puede ser fácilmente hecho por el funcionario de cabina a través de los paneles de control. Para abrir la peluquería basta con que el funcionario deje la maquinilla y las llaves al interno. El funcionario puede consultar el peculio del interno en minutos a través del ordenador de la oficina, en oposición a los días que puede tardar saberlo a través de instancia. En resumen, con gestos muy simples el funcionario puede proporcionar a los internos aquello que están demandando.

el interno corresponda (art. 53.2 RP 1996). Coherentemente, la normativa de la AGE recoge que los encargados de patio y galería deben atender o cursar las peticiones de los internos (arts. 308.2.c y 309.3.b RP 1981 respectivamente). Por su parte, en la ACAT se dispone que corresponde a los funcionarios genéricos de régimen interior atender las peticiones y quejas de los internos de la unidad donde trabajan y a los jefes de la unidad resolverlas cuando sean de su competencia (arts. 63.3.h y 65.1 ROFSEPC respectivamente).

¿Y qué tipo de cosas te suelen pedir? Antes me has puesto el ejemplo de subir a celda.

Sí, subir a celda, arreglar comunicaciones (cambiar el día o la hora), (...) si no les llega el peculio [averiguar] por qué no ha llegado... ‘Señorita, ¿me puede mirar usted por qué no me ha llegado el peculio?’ y entonces llamas a peculio, te molestan, molestan al compañero de aquí. ‘Sí, lo tiene retenido. Le llegó el martes y por eso no ha cobrado’. Y se lo dices a él y ya sabe que el jueves cobra. (Entrevistada A18. Transcripción de la entrevista)

El segundo tipo de solicitudes a las que dan respuesta los funcionarios de interior son aquellas relacionadas con el contacto de los internos con sus allegados. Una característica de la institución penitenciaria es que aísla a los internos del exterior pero, al mismo tiempo, debe garantizar que los presos mantengan cierto contacto con el mundo de fuera (Goffman, 1961). En el caso español, esto se traduce en la posibilidad de realizar un número mínimo de llamadas personales, recibir visitas de familiares y salir de permiso. Sin embargo, este contacto con el exterior debe ser, de nuevo, regulado administrativamente: los números de teléfono a los que llaman los internos deben ser previamente autorizados por el centro, las visitas se hacen en los horarios habilitados por la institución para ello y los permisos deben ser autorizados por el personal de tratamiento. En consecuencia, parte de las solicitudes de los internos son relativas a su relación con el exterior:

Y ayudarles en sus problemas, por ejemplo qué...

Pues por ejemplo: quieren comunicar con su mujer, quieren sacar un paquete a un familiar, o simplemente quieren hacer una llamada de teléfono y no pueden porque no la tienen autorizada... Pues eso, tramitar las instancias adecuadas para que lleguen arriba y puedan hacer esas llamadas de teléfono. (Entrevistado A13. Transcripción de la entrevista)

¿Y qué tipo de favores suelen pedirte?

Pues que le llames por alguna comunicación, porque no pueden llamar a la familia y no saben nada de la familia, o cambiarles que la familia venía a comunicar mañana y no pueden venir... cualquier... pijaditas que no cuestan nada pero que para ellos son... (...) Y con esos favores luego si tienes un jaleo a lo mejor te ayudan. (Entrevista A08. Transcripción de la entrevista).

Cambiar el día o la hora de una visita ya solicitada a la que le acaban de decir sus familiares que no pueden ir para no perderla, añadir llamadas extraordinarias o dinero para llamar, o tramitar de forma urgente un permiso extraordinario son algunas de las problemáticas en las que los funcionarios pueden ayudar a los internos respecto a su relación con el exterior. Además, en el último ejemplo observamos de nuevo la idea de que, con muy poco esfuerzo del funcionario, se le puede proporcionar al interno algo que es muy importante para él.

Durante el trabajo de campo en CPB, observé una interacción que ilustra hasta qué punto algunos funcionarios pueden llegar a implicarse para ayudar a los internos:

Al poco de llegar yo al módulo, un interno entra a la oficina de funcionarios para entregar una instancia solicitando un permiso porque acaban de ingresar a su mujer embarazada en el hospital y le han programado una cesárea urgente. Al leer la instancia, el funcionario que le atiende ve que el interno está usando un formulario genérico que no le servirá para procesar el permiso y le indica que debe utilizar una instancia para permisos extraordinarios en su lugar. Mientras el interno rellena de nuevo la instancia, el funcionario llama al jefe de servicios y le explica que un interno va a solicitar un permiso extraordinario para que pueda empezar a hacer las gestiones pertinentes. Cuando vuelve el interno con la instancia, el funcionario se la vuelve a leer y le dice que añada que su mujer tiene la cesárea ya programada para ese mismo día o a más tardar el siguiente, tal y como le había dicho a él, puesto que el interno simplemente ha indicado que quiere ir al hospital al parto de su mujer. Una vez completada la instancia, el funcionario la lleva personalmente a jefatura de servicios. Un rato después, el interno regresa a la oficina, esta vez a solicitar que le autoricen llamadas extraordinarias puesto que las está gastando todas en llamar a su mujer cada poco rato. El funcionario gestiona esta nueva solicitud e informa al interno de que le van a poner una llamada extra. Cuando al final de la mañana me he ido del módulo, el funcionario aún seguía interesándose y tramitando el permiso extraordinario del interno. (Notas del trabajo de campo en CPB. Día 3)

Este ejemplo, además de enseñar la implicación de algunos funcionarios con las problemáticas de los internos, muestra la importante tarea de apoyo, tanto informacional como práctico (Wills y Shinar, 2000) que pueden hacer los funcionarios ya que, por una parte, aconseja al interno sobre qué instancia rellenar y cómo rellenarla y, por otra, lleva personalmente la instancia a jefatura de servicios y realiza las llamadas necesarias para agilizar todo lo posible el proceso burocrático.

Finalmente, los internos también acuden a los funcionarios pidiendo hablar con algún miembro del equipo de tratamiento o preguntando por problemáticas que son competencia del personal de tratamiento. En estos casos, lo habitual es que el funcionario atienda la demanda del interno y actúe como intermediario, derivándolo al profesional al que corresponde resolverla, bien tramitando la instancia, bien avisando a la persona en cuestión cuando la vea.²⁰⁰

Estoy realizando la entrevista en la cabina del módulo. Lllaman al interfono y la funcionaria reconoce la voz de la persona que está llamando: ‘Oye, eres la jurista, ¿verdad? Mira, que hay un interno de

²⁰⁰ En la AGE se formalizó esta función de los trabajadores de interior en la Instrucción 16/2011 para la atención individualizada del interno en el entorno penitenciario. Esta instrucción pretendía optimizar la gestión de los (escasos) recursos tratamentales de los centros penitenciarios de su territorio impulsando la creación de catálogos que explicaran a los internos de forma clara, concisa y sencilla cuáles son las competencias de cada profesional para que supieran a cuál dirigir sus demandas. La instrucción atribuye al funcionario de interior la misión de conocer dicho catálogo y ser capaz de explicárselo a los internos, es decir, establece que, ante este tipo de demandas, los funcionarios deben informar a los internos y derivarlos a los profesionales correspondientes.

En la ACAT esta función es abarcada por el artículo 63.3.h ROFSEPC, el cual establece que los funcionarios de régimen interior deben informar a los reclusos sobre los horarios y las actividades que se lleven a cabo en la unidad, así como atender sus peticiones y quejas en relación con los servicios de esta.

este módulo que quería hablar contigo, por si te puedes pasar a ver qué quería'. (Entrevista B07. Notas de la entrevista)

Y ayudarles en sus problemas, por ejemplo que...

(...) O simplemente quieren apuntarse a la escuela o quieren trasladarse a otro centro penitenciario porque su familia está más cerca. Pues avisas a la educadora o al trabajador social para que le ayuden a poder cumplir eso. (Entrevistado A13. Transcripción de la entrevista)

No obstante, algunos funcionarios, en vez de limitarse a derivar los problemas de los internos al personal de tratamiento, se implican de forma más directa y tratan de ayudar ellos mismos a los internos. Estos funcionarios, tratan, por ejemplo, de resolver las dudas sobre cuestiones jurídicas que tenga el interno o se toman interés personal en los trámites que este está llevando a cabo:

Cambiando un poco de tema, porque veo que te están entrando a pedir muchas cosas y tal. ¿Tú les ayudas? ¿En qué cosas?

Sí. Por ejemplo, hay un marroquí que ha venido muchas veces porque tiene que renovar el empadronamiento. Pues yo llamo y pregunto y me intereso, porque él no se entera mucho. (Entrevistada B17. Notas de la entrevista. Traducido del catalán)

Yo lo que quiero saber es cómo funcionan los permisos, porque acabo de llegar a este módulo y no lo sé. Porque los internos a veces te preguntan y yo quiero poder responderles, y por eso me intereso por saber cómo funciona el tema y procuro hablar con tratamiento para enterarme (Entrevistado B21. Notas de la entrevista. Traducido del catalán)

A veces hacemos papeles... pues eso: instancias, rellenar papeleo... otras veces haces de psicólogo, otras veces haces de jurista porque le tienes que explicar a un interno cosas de su condena (cuándo va a cumplir las $\frac{3}{4}$ partes, si puede pedir permisos...), otras veces de educador: 'Tranquilízate, chico, tal'. O te dan un examen para que se lo corrijas... Bueno, un poco de todo, hacemos un poco de todo. (Entrevistado A13. Transcripción de la entrevista).

Esto ilustra por qué algunos funcionarios referían actuar como 'juristas', 'educadores' o 'trabajadores sociales' al ser preguntados por sus funciones en la institución penitenciaria.

Además de aplicarse en ocasiones las etiquetas de jurista, trabajador o educador social, bastantes funcionarios también dicen hacer de psicólogos o de madres, padres o hermanos de los internos. Ello se debe a que, además de ayudar a los internos con sus problemas institucionales, muchos se implican también en escuchar sus problemas personales, tal y como se mostrará a continuación.

b) Apoyo emocional para el alivio de los problemas personales

El encierro en prisión, con la privación de contacto con el exterior y la limitación de la autonomía personal que ello supone, representa una carga psicológica muy pesada para los presos. Los profesionales de tratamiento no son suficientes para ayudar a los internos a lidiar con la ansiedad

y, en muchas ocasiones, se recurre a la medicalización (Gallego Pérez, 2011; Almeda, 2007:58-61). En este contexto, son bastantes los funcionarios de interior que dedican parte de su tiempo a escuchar a los internos, ayudándoles a reducir su estrés y mejorando su adaptación al entorno penitenciario, algo que también ha sido observado en la literatura internacional (Johnson, 1977; 2016b; Toch, 1978; Lombardo, 1989).

La manera principal en la que los funcionarios ayudan a los internos es interesándose por ellos y escuchando sus historias o problemas, esto es, les proporcionan apoyo emocional (Wills y Shinar, 2000). Por ello, las alusiones a que hacen “de psicólogos” son constantes:

Porque aquí hacemos un poco de todo. Aunque solo seamos vigilancia creo que hago más de psicóloga que la psicóloga, pobre, ¿sabes? Porque están todo el día, te explican qué les pasa fuera, cómo está la familia... entonces te sabes la historia de todo el mundo. (Entrevistada B15. Transcripción de la entrevista).

Cuando dices de psicólogo, ¿a qué te refieres?

Pues porque el interno está nervioso y tienes que tranquilizarlo, un poco ayudarle en ese sentido. “¿Pero qué te ha pasado, chico? ¿Te ha dejado la mujer o qué? Hala, ¡que hay muchas, hombre! ¡No te preocupes!” [se ríe] Claro, un poco así. (...) Hay casos que no se puede, pero normalmente se le lleva bien. Pues charlas un rato. Si lo único que quieren a veces es hablar un ratito. A veces con 10 minutos que hables le tranquilizas. Te puede pasar a ti o a mí, vamos. A cualquier persona que a lo mejor está triste por lo que sea y que simplemente contárselo a alguien ya le tranquiliza. Y no contárselo a otro interno, que siempre están con las mismas historias. (Entrevistado A13. Transcripción de la entrevista)

Este apoyo es especialmente importante en los casos en los que los internos reciben malas noticias, ya sea a través de las llamadas o visitas de los familiares, o cuando se les informa de la denegación de un permiso:

Es complicado porque a veces tienes que ser su mamá y poner el hombro para que puedan llorar: “Me han denegado el permiso”, “Venga hombre, ¡pero cómo te lo iban a dar si eres *súper peligroso!*” [lo dice con énfasis] y te ríes con él para quitarle hierro al asunto e intentar que se calme. (Entrevistado A03. Notas de la entrevista).

[A] uno de los internos de aquí le ha dejado la novia. (...) Para mí lo fácil sería decirle: ‘[Se lo cuentas] al psicólogo’ o ‘[Ve a] hablar con la educadora, que yo aquí estoy para cuando os pegáis. Punto.’ Pero bueno, como (...) un solo psicólogo no da para todo, les intentas echar una mano porque hay problemáticas que son: Me ha dejado la novia. Bueno, pues a todos nos ha dejado la novia alguna vez (...) pues bueno, vamos a intentar con... con experiencia, con intentar adornarlo un poquito... hacer eso: ‘Vas a pasar unos días malos, vale, pero bueno, si quieres... yo lo único que te puedo decir es: Mira a ver qué tal vas esta semana, nos vemos la semana que viene y seguimos hablándolo’. (...) Y bueno es... no deja de ser intentar ayudarles a encajar un puzzle. A encajar las

piezas para que... bueno, para intentar completar un poquito más... su vida al fin y al cabo (Entrevistado B09. Transcripción de la entrevista).

En estos casos, los funcionarios actúan como asesores no profesionales (*lay counsellors*) puesto que, a pesar de no tener formación, se implican y escuchan a los internos (Johnson, 2016b). Según los entrevistados, calmar a los internos en estas situaciones es cuestión de “usar la psicología” y el “sentido común”, o “tener mano izquierda”, aunque la experiencia y conocer al interno con quien van a hablar también ayuda. Los funcionarios reportan que, en muchas ocasiones, simplemente con tomarse la molestia de preguntar al interno cómo está y escucharle es suficiente para que este se tranquilice y se sienta mejor.

No obstante, algunos funcionarios también aluden a sus limitaciones y lamentan la escasa formación recibida para realizar su trabajo, puesto que esta no abarca ningún aspecto relativo al bienestar psicológico de los internos o la forma de dirigirse a ellos cuando tienen problemas:

A veces hay que hacer de psicólogos y no tenemos una formación de psicología ni... *Te dan un par de clases cuando apruebas la oposición y ya está*, y luego nada más.

¿Tú crees que sería importante que tuvierais más formación en este sentido?

En este sentido sí. Sí, porque ya te digo que en muchos casos hay que hacer de psicólogo porque... el tío se rebota porque llama por teléfono y se le murió la madre o el padre y te monta una... empieza a romper todo y entonces tienes que ir a tranquilizarlo, razonar con él, que se tranquilice, porque tal, no sé qué... *Es que nadie me enseñó a mí... no tengo estudios para hacer eso*. (Entrevistado A08. Transcripción de la entrevista).

Pretenden que seamos psicólogos, que seamos maestros, que seamos los padres de ellos... *pero nadie te viene a decir cómo se hace eso*. Tienes que ir aprendiéndolo tú, si es que tienes esa capacidad. Tenemos compañeros de 20-21 años. Un compañero de 20-21 años no le puedes pedir que sea el padre de un señor de 60 que lleva toda la vida haciendo las cosas mal. Es una persona que todavía está aprendiendo a vivir él mismo, como para que encima le digas: No, no, es que tú, con lo poco que llevas vivido, y con lo que todavía no te han formado, tienes que enseñar a alguien a volver a vivir en sociedad. Vale, fantástico. Así vamos. (Entrevistado B09. Transcripción de la entrevista).

En consecuencia, una parte importante de la atención a los problemas personales de los internos consiste en detectar qué internos tienen problemas, a veces realizando una primera aproximación que les permita liberar algo de estrés, y ponerse en contacto con el personal de tratamiento para que atienda a aquella persona lo antes posible (ver también Johnson, 1977; Toch, 1978).

O alguna vez, si te interesa a ti por lo que sea, pues vas a uno y hablas con él: ‘Fulanito, ¿cómo estás?’. Porque lo ves más raro, lo ves más así... y vas como primer equipo de intervención. Después si tú detectas un problema con el interno evidentemente o vas al médico, o le avisas para que lo

derive al psiquiatra si procede, o hablas con el psicólogo, con el equipo de tratamiento o lo que sea, que son los que van a hacer el trabajo realmente. (Entrevistado B02. Transcripción de la entrevista).

Quien detecta el problema es uno de azul, pero la solución la da tratamiento. (...) Cuando veo a alguno mal me acerco, les pregunto cómo están (...) y solo con escucharlos... Porque es verdad que el tratamiento funciona, pero hay algunos (...) que necesitan un psicólogo durante mucho más tiempo que el que ahora tienen. (...) Entonces estas oportunidades que les das de quitar todo lo que llevan dentro sin un parte... A mí se me ha llegado a poner de pie en la oficina un cacho de bicho (...) y empezar que iba a matar al juez, que iba a matar no sé quién, que iba a matar a todo el mundo. Y cuando acaba y ya ha dicho que los iba a matar a todos ves que el interno [se ha calmado]. Cuando pasa esto, al día siguiente voy al psicólogo y le digo: 'Habla con tal porque es una bomba de relojería. Ayer hizo un *pssss* pequeño pero ahí dentro hay más'. (...) Yo voy detrás del psicólogo para asegurarme de que se le hace caso, porque el interno te está pidiendo ayuda y no tiene otra forma de hacerlo. (Entrevistada B08. Transcripción de la entrevista).

En definitiva, los funcionarios de interior contribuyen a la adaptación y el bienestar psicológico de los presos escuchándolos y proporcionándoles apoyo ante los problemas y dificultades que afrontan, o buscando a quien se lo pueda proporcionar.

A lo largo de este apartado hemos expuesto numerosos ejemplos en los que los funcionarios de interior ayudan a los presos, ya sea utilizando atajos para agilizar procedimientos burocráticos, omitiendo la aplicación de alguna norma menor o simplemente escuchando a los internos. Esto demuestra que los funcionarios de interior pueden desempeñar un rol de apoyo al interno sin requerir más poder del que actualmente ostentan: únicamente deben usar su poder de forma discrecional en favor, en vez de en contra, del interno (Toch, 1978:22).²⁰¹

4.1.2. Los motivos de la provisión de ayuda a los internos

Los funcionarios de interior de las dos prisiones estudiadas ayudan a los reclusos a solucionar sus problemas, contribuyendo a reducir su estrés y favoreciendo su adaptación a la vida penitenciaria. Todo ello lo hacen a pesar de que no se les exige tal nivel de implicación y de que, en ocasiones, les comporta asumir una mayor carga de trabajo o soportar reproches por parte de sus compañeros.

Entre las obligaciones de los funcionarios de régimen interior adscritos a módulos residenciales, además del mantenimiento del orden, se encuentran la prestación de servicios en la unidad en la

²⁰¹ Parte de la literatura advierte de los problemas que puede comportar que la provisión de ayuda se enmarque en el ejercicio discrecional del poder del funcionario: si bien las actuaciones de los funcionarios no tienen por qué basarse en criterios perniciosos, debemos tener presente que nos encontramos en un escenario en el cual los funcionarios están actuando sin que sus decisiones estén sujetas a ningún mecanismo de rendición de cuentas, dando pie a la arbitrariedad en el uso del poder y a la indefensión de los presos (Scott, 2006).

que trabajan y la realización de las tareas administrativas que la gestión del módulo requiera.²⁰² Sin embargo, como hemos mostrado, muchos funcionarios van más allá del mínimo exigido: aconsejan a los internos sobre cómo proceder, les ayudan a rellenar instancias, realizan llamadas que sirvan para consultar o acelerar los trámites, dejan de aplicar alguna regla menor o dedican su tiempo a escuchar y conversar con los internos.

Aunque la proporción de funcionarios que realizan las tareas arriba enumeradas es elevada, al encontrarse fuera del mínimo exigido por la administración penitenciaria, no todo el personal de interior se preocupa por ayudar a los internos.

Vengo aquí a trabajar y me estoy 15 horas. Si me piden cosas razonables, yo las hago; intento solucionárselo. Por ejemplo: si quieren mirar el peculio, los ayudas. *Que no es mi obligación*, pero creo que ellos también lo valoran. Lo que intento es facilitarles la vida mientras están aquí. (Entrevistada B03. Notas de la entrevista).

No dejan de ser lo que son: personas, y cada uno tiene sus problemas. Y poco a poco te vas implicando. Bueno... *el que quiere*. (Entrevistada B16. Notas de la entrevista).

A mí la ley me marca una serie de cosas que tengo que hacer, pero *hay otras que si las hago es porque quiero*. Evidentemente, depende de cómo me las pidas estaré más dispuesta a hacerlas o no. Y tendré más voluntad de intentar solucionar un problema o te diré: ‘Coja usted una instancia y ya le contestarán’. Legalmente puedo hacerlo, ¿no? (Entrevistada B18. Transcripción de la entrevista. Traducido del catalán).

En consecuencia, se deja a discreción del personal de interior el ser o no ser un “buen” funcionario. De hecho, algunos de los entrevistados manifiestan que una de las peores cosas para aguantar en el día a día es que te toque un compañero vago en la guardia (que pase de hacer el papeleo o de acompañar a los internos que tienen que salir del módulo, que no atiende a los internos que se acercan a pedir ayuda...).

Otros también reportaban haber recibido comentarios jocosos o haber observado actitudes hostiles en sus compañeros por su elevada implicación en los problemas de los internos. Por ejemplo, un funcionario del CPA explicaba que algunos de sus compañeros se referían a él como “el cura” porque estando en la cabina se sentaba a escuchar a los internos a través de la ventanilla durante largos ratos y ahí reclinado parecía estar atendiendo el confesionario. Otro entrevistado, el cual ponía mucho énfasis en la dimensión humana de su trabajo y lamentaba el poco apoyo de la dirección en el desempeño de esta tarea, dijo lo siguiente:

²⁰² Concretamente, deben velar por la limpieza y el buen funcionamiento de los servicios de la unidad y atender o cursar las peticiones y quejas de los internos tramitando las instancias que estos realicen. La regulación legal de estas funciones ha sido explicada en el Capítulo 2 (apartado 2.3.2). La Tabla 5 (pág. 66) ofrece un resumen de las funciones y su correspondencia en la normativa penitenciaria.

Si tras la bajada de celdas, en vez de quedarte en cabina porque ya has cumplido con el mínimo del “abrepuestas”, te quedas en el módulo y te paseas, ellos te saludan. Y allí es donde tú consigues información sobre cómo están y te ganas su confianza, pero para eso hay que darles un trato humano. Pero también puede jugarte a la contra según cómo sea el interno porque estás en su espacio y no se puede fumar el porrillo y entonces te etiquetan como el malo. También los compañeros a veces, como tú haces más del mínimo, piensan: ‘Si estás con ellos entonces igual eres un preso aunque estés vestido de funcionario’. (Entrevistado A03. Notas de la entrevista).

En consecuencia, cabe preguntarse por qué algunos funcionarios de vigilancia deciden implicarse de esta manera y ayudar a los internos cuando no es un trabajo ni exigido ni reconocido, y puede comportar sufrir actitudes hostiles (Johnson, 2016b:291).

Para responder a esta pregunta, partimos de la base de que la ayuda al interno en prisión, como toda relación entre preso y funcionario en la institución penitenciaria, representa un ejercicio de poder con dos dimensiones: una moral y otra instrumental (Liebling, 2011). Por una parte, mediante la ayuda al interno, el funcionario puede desempeñar un rol de cuidado del interno (Tait, 2008) con el que expandir su rol más allá de la función securitaria y darle una dimensión moral. Por otra, la provisión de ayuda puede condicionarse al buen comportamiento del interno y utilizarse como un medio instrumental para lograr la conformidad de estos; bajo esta perspectiva, la ayuda se proporciona únicamente por razones de seguridad (Scott, 2006). A continuación analizaremos ambos planteamientos utilizando la evidencia obtenida en nuestra investigación.

a) Expansión del rol a través del cuidado

Para Johnson (2016b), la razón principal por la que los funcionarios se involucran en la provisión de ayuda es porque apoyar a los internos les permite enriquecer su trabajo y hacerlo más satisfactorio. La alienación es frecuente en los funcionarios de prisiones cuando su rol se limita a actuar como abrepuestas para garantizar la custodia y a vigilar de manera pasiva con la única finalidad de intervenir en caso de conflicto (Toch y Klofas, 1982). Sin embargo, los funcionarios pueden expandir ese rol enfocándose en la dimensión humana del trabajo (Toch, 1978) y actuando como agentes de cuidado (Tait, 2008; Toch, 2011).²⁰³

Un trabajo orientado al cuidado puede rescatar a los funcionarios de interior de la monotonía del trabajo penitenciario y ofrecerles oportunidades de crecimiento personal (Lombardo, 1989;

²⁰³ El concepto de cuidado aparece mencionado de forma frecuente en los documentos oficiales del servicio de prisiones inglés, pero pocas veces es definido. Basándose en los relatos de los presos, Tait (2008) señala que los funcionarios actúan como agentes de cuidado cuando establecen relaciones basadas en el respeto y la sociabilidad con los internos, en las que estos son escuchados y el funcionario muestra comprensión y responde a sus necesidades. Es decir, los internos conciben el cuidado como la obtención de ayuda y apoyo por parte de los funcionarios en el marco de relaciones personales caracterizadas por el respeto.

Crawley, 2004; Liebling *et al.*, 2011). De hecho, la respuesta más repetida por los entrevistados cuando se les preguntó por lo mejor o más satisfactorio de su trabajo fue, junto a las condiciones laborales (horario, seguridad laboral, no llevarse el trabajo a casa), la dimensión humana que da al trabajo el trato con los internos.²⁰⁴

Cuando estás en interior [lo mejor del trabajo] es la relación que tienes con ellos, porque te enriquece. Trabajando aquí he tenido algunas pequeñas satisfacciones. Por ejemplo, un interno que conocí hace 15 años, y hacía tiempo que no lo veía, me lo volví a encontrar aquí y él se alegró de verme. Por cómo reaccionan ves que has hecho un buen trabajo y eso te proporciona cierta satisfacción (Entrevistado B20. Notas de la entrevista. Traducido del catalán).

Estar en contacto con personas también te enriquece. A nivel personal nuestro trabajo tiene un componente humano que no tienen otros trabajos. (Entrevistado A01. Transcripción de la entrevista).

Asimismo, varios trabajadores manifestaron de forma espontánea a lo largo de la entrevista que el trabajo les gustaba por ese mismo motivo.

[Mi relación con los internos] es buena. Sí, sí, muy buena. A mí me gusta el trabajo, ¿eh? Yo vengo a trabajar y vengo muy a gusto. Me gusta tratar con ellos. (Entrevistada A18. Transcripción de la entrevista).

Esta dimensión moral de la relación entre funcionario e interno también es valiosa para los presos. Todas las personas necesitan reconocimiento moral, y este puede ser especialmente importante en un contexto como el penitenciario, donde los internos son personas que han sido juzgadas y condenadas penal y socialmente (Liebling, 2011). Los trabajadores penitenciarios tienen el poder de proporcionar dicho reconocimiento a los internos cuando, por ejemplo, les tratan con respeto (Butler y Drake, 2007) o atienden sus peticiones a pesar de no tener la obligación de hacerlo (Hulley *et al.*, 2012). Esta relevancia del trato proporcionado por los funcionarios fue manifestada por algunos de los presos a los que entrevistamos durante el trabajo de campo exploratorio:

¿Lo mejor de la prisión? Sentir el apoyo de los funcionarios que te apoyan. (Interno de Brians 2. Notas de trabajo de campo exploratorio).

No pido nada a los funcionarios porque vas de buenas y te dicen “haz una instancia” y se te tuerce el día; prefiero evitarlo. (Interno de Brians 2. Notas de trabajo de campo exploratorio).

Estas interacciones son valiosas para los presos porque les indican que los funcionarios los ven como personas de igual valor moral (Tait, 2008), personas a las que vale la pena destinar parte de

²⁰⁴ A pesar de que el análisis de la influencia del género en la orientación profesional de los funcionarios de interior va más allá de los objetivos de la presente investigación, queremos puntualizar que de los 14 entrevistados que apreciaban la dimensión humana del trabajo, 9 eran mujeres.

su tiempo. Por ello, una negativa ante una petición de ayuda resulta tan desalentadora y puede hacer que “se te tuerza el día”. Es resumen, los presos pueden apreciar las relaciones con los funcionarios, además de por la ayuda concreta que a través de estas puedan obtener (dimensión instrumental), por el reconocimiento personal que les proporciona la atención y el trato humano recibidos del funcionario (dimensión moral).

Los funcionarios de interior que se implican en ayudar a los presos y desempeñar un rol de cuidado son conscientes de la relevancia de esta parte de su trabajo para el interno, tanto en lo que respecta a la importancia que dan los internos a recibir un trato humano como al valor sustantivo de la ayuda que les están proporcionando. El siguiente extracto de una entrevista a una funcionaria del CPA ilustra perfectamente esta cuestión:

Cuando entro [al módulo] (...) me meto [en el patio] y les dejo hablar. Que yo hay veces que [pienso] ‘Joer, ¡qué chapa me está dando este!’. Pero yo que sé, pues si con eso se está el mozo media hora tranquilo, a mí qué más me da. Si a mí también me pagan por eso, por escuchar, así que tampoco... Y yo siempre, cuando hablo, les hablo como muy directo. Es decir, yo si les tengo que echar la bronca se la echo. Ellos saben que yo soy dura pero que (...) si les tengo que arreglar alguna cosa, que a mí no me cuesta nada. Llamar por teléfono, por ejemplo, (...) no te cuesta nada una llamada de teléfono y le solucionas al hombre igual el que esté dos días pensando si le han ingresado, no le han ingresado. Entonces pues también *ven detalles y yo pienso que en eso está todo*. Yo soy estricta en las normas (...) pero yo si luego salgo, me doy una vuelta y me echo unas risas, pues me echo unas risas con ellos y no hay ningún problema. Entonces *yo creo que eso también lo valoran, el que tú estés y les trates también como personas*, que dicen ellos [ríe]. Me dicen: ‘*Es que también somos seres humanos*’. Digo: ‘*Ya lo sé hijo, ya lo sé*’ [ríe de nuevo]. Que por desgracia hay veces que no... hay veces que no se les trata bien. (Entrevistada A02. Transcripción de la entrevista).

Muchos funcionarios señalaban que, para lograr establecer esta relación a nivel humano con el interno, imprescindible para desarrollar el rol de ayuda o de cuidado, resulta esencial *diferenciar entre la persona presa y el delito que ha cometido*.²⁰⁵ Solo separando una y otra cosa es posible proporcionar un trato humano, justo e igual a todos los presos.

Yo busco una evolución personal comprometiéndome con los internos, que en teoría son lo importante. Te comprometes aproximándote a ellos, preocupándote por que tengan interacción con otro ser humano. Es importante establecer un vínculo, crear una relación personal. Aquí solo se puede trabajar a través de la relación personal. Tener esa relación personal no va a ayudarlo necesariamente pero sí contribuye a tratarle como un ser humano. *Eso requiere pasar por encima del delito y no todo el mundo es capaz de eso*. (Entrevistado A03. Notas de la entrevista).

²⁰⁵ La centralidad de esta distinción ha estado presente en el penitenciarismo español desde que el Coronel Montesinos enunciara la máxima de que “*La prisión recibe al hombre, el delito queda a la puerta*” (cit. en Fernández Bermejo, 2013).

No obstante, como señala nuestro entrevistado, esta tarea resulta, en ocasiones, complicada para algunos funcionarios. De hecho, muchos entrevistados señalaban que preferían evitar saber los delitos que habían cometido los internos para asegurarse de que actuaban de manera imparcial y con profesionalidad en sus interacciones con ellos. Otros reconocían que su preferencia por no saber el delito que habían cometido los presos que custodiaban era también una cuestión de “supervivencia psicológica”, puesto que les hubiera costado mucho más hacer su trabajo de manera profesional con según qué tipo de delincuentes. A pesar de ello, una vez se establece una relación en el plano personal, la provisión de cuidado resulta algo natural para estos funcionarios:

Porque al final los internos son personas con las que estás trabajando y compartiendo el día a día y entonces es casi imposible que no acabes, digamos, un poco como con cualquier persona que conoces en tu vida, ¿no?, que al final acabas un poco... no sé, metiéndote en su vida también y preocupándote por sus cosas, o intentando ayudarle o al menos aplicando cierta comprensión. Una vez los conoces, a las cosas que pasan diariamente dices: bueno, este es así; bueno, venga, vamos a pasarle esto que ha hecho. (Entrevistada A12. Transcripción de la entrevista).

Esta preocupación por el bienestar del preso, esta comprensión de la situación del interno a la que se refiere nuestra entrevistada, es lo que Tait (2008) denomina *empatía institucional*, y es otro elemento característico de los funcionarios que tienen una orientación favorable al rol de ayuda al preso (Toch, 1978:22). La empatía institucional se manifiesta en la comprensión de que los presos, como internos en la institución penitenciaria, sufren numerosas privaciones que les generan angustia y, a su vez, limitan su capacidad para dar respuesta a sus propios problemas.

Respecto a la primera cuestión, algunos funcionarios intentaron transmitirme qué supone el contexto de encierro que viven los presos en los centros penitenciarios y por qué resulta necesario responder a esta situación proporcionándoles ayuda y un trato amable:

Aquí están encerrados y no pueden salir cuando quieren; si hace calor no pueden ni abrir la puerta de la celda para que corra el aire. Lo que yo hago es intentar ponerme en el lugar de quien está en una litera cuando te dicen “¡En cinco minutos recuento!”. ¿Tú qué querrías cuando te abren la puerta? Piensa que ellos no tienen contacto con el exterior, nosotros somos su contacto con la calle. Solo ven los patios y el cemento de las paredes, siempre las mismas personas con las mismas conversaciones. Si tienes suerte, en centros como este ves algún árbol en la calle mayor o algún pino sobresaliendo por encima de la pared del patio, pero ya está. Nosotros somos los únicos que les podemos traer algo de alegría. Si tú por la mañana cuando les abres la celda les dices buenos días y les preguntas cómo está aquello que tenían que te contaron el día anterior... Ellos mismos me lo dicen: de una guardia a otra la diferencia es abismal. Ayer estuve tres horas escuchando la vida de uno. Si le escuchas y le ríes las gracias, incluso aunque no tengan, a la larga puede ser positivo. (Entrevistado B20. Notas de la entrevista. Traducido del catalán)

Debes tener en cuenta que, para ellos, al estar aquí, todo se magnifica. Es decir, tú imagina que estás encerrada en un colegio y que el mundo continúa fuera: tu familia, todo lo que te rodea... y tú estás aquí. Aquí no tienes la posibilidad de coger el teléfono y llamar, no tienes la posibilidad de abrir la puerta e irte... Entonces si no tienes información de primera mano [sobre lo que sucede fuera] imagínate la de vueltas que te puede dar la cabeza. Si nosotros los conocemos podemos prever estas cosas en muchas ocasiones. Y si lo puedes prever te lo puedes llevar: *'Venga, siéntate. Cuéntame, ¿qué pasa? Venga hombre, va'*. A veces con una llamada extraordinaria puedes solucionar un conflicto que podría haber sido feo. (Entrevistada B18. Transcripción de la entrevista. Traducido del catalán)

Además, entienden que la privación de libertad no solo mina su autonomía y les genera mayor angustia, sino que también limita sus recursos para responder a sentimientos negativos de tristeza o desencuentros con otras personas al tener que estar siempre en el módulo o la celda:

Porque no ha podido llamar a su mujer, o porque su mujer no ha venido a una comunicación, él se piensa que a lo mejor su mujer ya le está engañando con otro y entonces él, pues claro, entra en... se autoagrede, se autolesiona. (...) El medio ese de autolesionarse es muy, muy común. Nosotros estamos tristes, pues o lloras, te sientas un rato, te das un paseo, lo que sea. Ellos se autolesionan. No tienen otra manera a lo mejor. No lo sé, también es complicado estar encerrado muchas horas en una celda. Nosotros, te vas a dar una vuelta o al cine o a comprar o con los amigos. (Entrevistado A13. Transcripción de la entrevista)

Sin embargo, el funcionario, desde su ámbito de poder, tiene la capacidad de ayudar a los internos a resolver estos problemas o, como mínimo, a mitigar su ansiedad. En este sentido, aquellos funcionarios que muestran empatía institucional comprenden que, dadas las limitaciones que la prisión impone a los internos, estos dependen de ellos para darles solución:

Son personas (...) si se les olvida algo en la celda yo les abro, directamente. (...) Que a lo mejor no estar siempre: *'No, no te deajo subir a la celda'*. Si siempre estás con el no en la boca pues igual generas más tensión. Sin quererlo, pero se genera más tensión. Yo entiendo que se te puede olvidar... a mí se me puede olvidar cualquier cosa [en casa y] tengo que volver, [me he dejado] el móvil [en casa] y tengo que volver. *Ellos para volver dependen de mí*. Pues sí, yo de normal, salvo que me haya tocado mucho las narices o esté el módulo muy revuelto... [les ayudo en] lo que sea. (Entrevistada A18. Transcripción de la entrevista)

Cuando hay un accidente de tráfico en la calle, aquí se vive de otra manera. No es lo mismo que mis padres tengan un accidente de tráfico y yo pueda ir, llamar a mi jefe y decir: *'Me voy ya'*. Que no que te digan: *'No, lo siento, Cristina, tú de aquí no te vas ni hoy ni mañana ni pasado. Vamos a ver cuándo te pueden llevar los Mossos'*. Es diferente. La frustración que vives, las comunicaciones limitadas... Ellos tienen unas diez llamadas a la semana por teléfono; una vez han hecho esas llamadas, se acabó. *Dependes de otra gente para llamar, tienen que venir a pedir un favor*. Hay

muchos que no se atreven a venir a pedir un favor independientemente del motivo. (Entrevistado B09. Transcripción de la entrevista)

Por último, a todo lo anterior se suma el reconocimiento de que el personal destinado al tratamiento es escaso y aparece poco por el módulo, entre otras razones, porque la carga burocrática y de realización de informes que soportan no les permite destinar más tiempo a los internos.²⁰⁶ En consecuencia, y como ya se ha mostrado previamente, muchos funcionarios de interior se encargan de atender al interno incluso en cuestiones que no son de su competencia, puesto que entienden que si los internos tuvieran que esperar a que la persona que debería encargarse de ello lo resolviera, el problema no se solucionaría nunca.

Para mí lo fácil sería decirle: *'[Se lo cuentas] al psicólogo' o '[Ve a] hablar con la educadora, que yo aquí estoy para cuando os pegáis. Punto.'* Pero bueno, como... como tampoco dan para todo, un solo psicólogo no da para todo, les intentas echar una mano. (Entrevistado B09. Transcripción de la entrevista).

En definitiva, los funcionarios que proporcionan apoyo a los internos son conscientes de que está en sus manos ayudar a los internos a abordar ciertas problemáticas que sin su colaboración, por la propia naturaleza de la institución penitenciaria y por la falta de recursos, los presos no podrían afrontar por sí mismos, o tardarían mucho en ser resueltas. Por ello, para estos funcionarios, ayudar a los internos a suplir estas carencias es una forma de expandir su rol o, como mínimo, dar más valor a su trabajo mediante un enfoque positivo en vez de represivo:

Pues mira, a mí es un trabajo que me permite dormir todas las noches tranquilamente. Porque yo, desde mi corta visión, lo desempeño bien. Entonces: si les puedo ayudar, les ayudo. Yo no vengo a buscar a nadie de buena mañana ni para incordiarle, ni para molestarle, ni para ponerle un parte, ni para crear mi ego personal al tener una bronca con él que no me va a poder responder. Si puedo ayudarles, les ayudo; y si no, me mantengo en lo que es mi trabajo. Nada más. (Entrevistada A05. Transcripción de la entrevista).

b) Refuerzo del mantenimiento del orden

Desde una perspectiva crítica se cuestiona que la expansión del rol del funcionario de interior incorporando elementos de cuidado sea la razón por la cual estos trabajadores proporcionan ayuda a los internos. A diferencia de Johnson (2016b), y en respuesta a la caracterización de los

²⁰⁶ A diferencia del personal de interior, que está presente de manera constante en el módulo, ya sea en oficina o en cabina, el personal de tratamiento solo accede a los módulos cuando desea entrevistar a algún interno o tiene algo que hablar con los funcionarios. A este respecto, como se ha mostrado en el apartado 2.2.1.c, la situación en la AGE es peor que en la ACAT. En los centros penitenciarios de la ACAT, lo habitual es que cada módulo o área de intervención tenga su propio equipo de tratamiento, constituido como mínimo por un educador, un trabajador social, un jurista y un psicólogo (ver DGSP, 2011), mientras que en los centros penitenciarios de la AGE el personal de tratamiento es mucho más escaso (ver Cutiño, 2015).

funcionarios de prisiones ingleses como agentes de cuidado (Tait, 2008) que preservan la convivencia (*peacekeeping*) en prisión haciendo un buen uso de su discrecionalidad (Liebling *et al.*, 2011), Scott (2006) sostiene que el cuidado en prisión es excepcional y que los funcionarios proporcionan ayuda a los internos únicamente por razones securitarias:

“Probablemente, la mayor parte de los funcionarios no esté tratando de preservar la convivencia, sino intentando, que no necesariamente logrando, asegurarse de que los presos sepan cuál es su lugar. Actuando al margen de la ley están, en resumidas cuentas, intentando garantizar la aquiescencia de los presos y establecer su poder y su control personal sobre ellos. Es mucho más sencillo conseguir que la jornada laboral transcurra sin incidentes si los presos con los que trabajas son obedientes y deferentes.” (Scott, 2006:18. Traducido por la autora).

Es innegable que proporcionar ayuda a los internos resulta funcional para el mantenimiento del orden. De hecho, previamente hemos mostrado que al preguntar qué es lo más importante para conseguir el orden en el módulo, un 20% de los entrevistados han hecho referencia a la centralidad de dichas tareas de ayuda (ver Tabla 8, pág. 115):

¿Qué es lo más importante para lograr el orden?

Tener buena predisposición para ayudar. Tener actitud constructiva. Aquí custodiamos y vigilamos, pero es solo una de las partes. Ayudarles con los permisos o con cualquier otra gestión es importante. (Entrevistado B04. Notas de la entrevista).

Los propios funcionarios verbalizan la asociación entre el apoyo al interno y la consecución del orden cuando hablan de la provisión de ayuda y el establecimiento de relaciones personales con los internos. En el análisis de nuestras entrevistas, encontramos tres mecanismos a través de los cuales la ayuda al interno resulta funcional para el mantenimiento del orden: tranquilizando a los internos para prevenir incidentes (seguridad dinámica); condicionando la ayuda al buen comportamiento (conformidad instrumental); y contribuyendo al desarrollo de la autoridad personal del funcionario (conformidad normativa).

En primer lugar, mediante la observación y el conocimiento del interno los funcionarios pueden detectar las potenciales situaciones de conflicto y actuar en consecuencia. Cuando los funcionarios logran tranquilizar a un interno proporcionándole ayuda, ya sea tramitando personalmente una instancia de permiso extraordinario para asistir al parto de su mujer o dedicando su tiempo a sentarse con él y escuchar sus problemas para que este se desahogue, contribuyen al mantenimiento del orden previniendo la aparición de conflictos:

Si sólo hiciéramos seguridad los internos tendrían que esperar a que llegara el personal de tratamiento o la notificación y se estresarían, y el estrés genera problemas. Intentamos localizar a los profesionales de tratamiento cuando nos lo piden y hacemos muchos trámites *para reducir la*

conflictividad al máximo. Dentro de lo posible, claro, porque es imposible eliminarla. (Entrevistada B12. Notas de la entrevista).

Entonces para mantener el orden y que todo funcione bien, ¿para ti qué es lo más importante? De entre todo lo que podáis hacer o las herramientas que podáis tener.

La continuidad, tener continuidad en el mismo módulo [porque permite] conocerlos a ellos, conocer las problemáticas que ellos tienen, [y entender] por qué un interno viene de un *vis a vis* llorando. Porque ese interno (...) como tú ya llevas aquí dos, tres, cuatro años, te viene de vez en cuando y te dice: ‘Ostras, es que me acabo de separar’ o ‘Es que tengo a mi mujer embarazada y no puedo ir a ninguna ecografía’ (...) Y entonces estás viendo que la problemática es que el tío está aquí cerrado y no tiene forma de tener un contacto con el exterior y eso le supone un problema que tiene que asumir. (...) Si tú no eres habitual en un departamento, si no conoces a ese tío, no vas a saber de dónde viene que el tío hoy esté frustrado. Y el interno se va a seguir frustrando, porque *nadie va a saber sacarle esa información para que el tío tenga por lo menos una válvula de escape, y va a acabar petando*. Y entonces llegaremos a las manos, por desgracia. ¿Se puede evitar? Sí, de esa manera. (Entrevistado B09. Transcripción de la entrevista).

Esta forma de actuar constituye un claro ejercicio de seguridad dinámica, aproximación al mantenimiento del orden a la cual ya nos hemos referido con anterioridad (ver apartado 3.2.3.b).

En segundo lugar, muchos funcionarios deciden ayudar o denegar la ayuda a los internos en función de su comportamiento en el módulo, favoreciendo a quienes no perturban la convivencia ordenada en la unidad residencial.²⁰⁷

Al que lo lleva mal no le voy a dar ni agua. Al que lo lleva bien no me importa hacerles favores. (Entrevistado A11. Notas de la entrevista).

¿A veces haces distinción entre quién te lo está pidiendo?

A veces no: el 90% de las veces.

Y en base a qué haces...

Si el interno es más de confianza, por decirlo de algún modo, o no. Si es un interno que te responde en el módulo, que ves que limpia, que es correcto siempre... Si es un hombre que no se ha dirigido a ti en tu vida, lo ves tirado, en los recuentos está mal y lo tienes que despertar todos los días pues... (Entrevistada A18. Transcripción de la entrevista).

²⁰⁷ No obstante, muchos funcionarios señalaban que, ante situaciones personales graves (el ejemplo más repetido era la muerte de un familiar), cuestiones como la valoración del comportamiento del interno o la relación que se tiene con él quedan al margen: “*En casos graves, hago favores incluso a internos que no se comportan como deberían. Por ejemplo, en caso de fallecimiento de un familiar si me pide una llamada porque ya ha gastado las de la semana y sé que de verdad ha fallecido el familiar pido autorización al Jefe de Servicios y lo saco a llamar a otra cabina*” (Entrevistado A11. Notas de la entrevista). En estos casos, prima el criterio de “humanidad” y se ayuda a todos los presos porque “ante todo somos personas”.

No dejan de ser personas y te implican: buscarles trabajo, escribes instancias a los que no saben... tratas de ayudarlos. Para que no estén nerviosos. Necesitan atención y en que se la das los tienes [comiendo de la palma de tu mano (no lo dice, lo indica haciendo un gesto, ofreciendo la mano con la palma hacia arriba)]. (Entrevistada B16. Notas de la entrevista).

Recordemos que los funcionarios de interior no tienen ninguna atribución formal que les permita premiar la conformidad de los internos a las normas.²⁰⁸ Sin embargo, los funcionarios pueden obtener informalmente este poder haciendo uso de su discrecionalidad cuando, por ejemplo, condicionan la consulta del peculio de un interno en el ordenador o la realización de una llamada para cambiar su visita con la familia a que el interno haya tenido una buena actitud en el módulo. En otras palabras, ayudar a los internos con sus problemas proporciona a los funcionarios la capacidad de usar los poderes remunerativo y de reciprocidad para favorecer la aquiescencia de los internos.

Si dices que no sirven los partes, ¿por qué crees que te hacen caso los internos?

Respeto. Y también porque en general les ayudas con sus problemas, pero a los que no te hacen caso no. *Y se lo dices claramente cuando te lo vienen a pedir: no porque no te comportas.* Funciona más la recompensa que el castigo. Cuando algo no les va bien tú te lo curras para que no tengan problemas. (...) Cuando puedo hacerlo lo hago, y cuando es no, es no (Entrevistado B11. Notas de la entrevista).

Cuando les haces un favor y te dicen: ‘Muchas gracias, Don...’ les contesto ‘*No, muchas gracias no: es un favor y me debes una*’ y se lo dejas claro ‘Sí, claro, lo que usted quiera’ y no es matemático pero luego igual un día te acercas porque ves a uno raro y le preguntas ‘¿Qué le pasa a Fulanito?’ ‘Pues qué le voy a contar Don... que le están extorsionando’. Y así te enteras de las cosas. *El subdirector igual les puede prometer que les apoyará en la Junta para un permiso, pero yo no, yo tengo que darles otras cosas:* ‘Que si me deja salir al polideportivo para hinchar el balón...’ ‘Venga, pero sin que nadie se entere’. Y te engañan, ¿eh? Muchas veces te engañan, pero son internos. En su situación lo veo hasta normal, lo entiendo. (...) Bueno, [al que me ha engañado] lo castigo. Le digo: ‘No me hables hasta dentro de tres meses. Ni me saludes’. Por eso, le tengo un poco castigado sin ayudarlo, pero luego ya vuelves porque total es normal que hagan lo que hacen. (Entrevistado A11. Notas de la entrevista).

Al referirse a esta forma de influencia sobre los internos, los funcionarios enfatizan la importancia de hacerles entender que les están haciendo *un favor*. En caso contrario, los internos en seguida se toman “como un derecho” las cosas que les dejas hacer, y ello reduce la capacidad de los

²⁰⁸ El SAM (Sistema de Evaluación Motivacional) constituiría una excepción en el caso de la ACAT (ver apartado 2.3.1.d). No obstante, los funcionarios de interior, sobre todo los genéricos, la conciben como una herramienta *de tratamiento* y la utilizan para premiar la conformidad de manera muy ocasional (para más detalle, ver nota 226 en pág. 186).

funcionarios de utilizar la provisión de ayuda para negociar el orden, puesto que los internos dejan de entender la ayuda como un favor y pasan a entender su negación como un trato injusto hacia ellos.

A la larga si eres demasiado permisivo pues ellos... *cuando les das la mano te cogen el brazo*. Es que ya consideran... a veces... algunas prebendas, algunas cosas que les dejas hacer, *en seguida se las toman como un derecho*. Y les dices: ‘No, yo le dejo abrir el gimnasio porque le conozco, porque es el módulo, (...) porque... bueno, porque se lo permito; pero eso no es un derecho’. Porque luego ellos cuando viene un funcionario y le dice: ‘No, no, perdona, no se lo abro porque el gimnasio del módulo se abre de 10 a 12 y son las 9 y media’ se cabrean. ¿Y eso de quién es culpa? El funcionario está actuando correctamente según el reglamento y claro entonces a veces es la diferencia de criterios es lo que a veces hace que nos contradigamos entre nosotros y hace todo un poco más complicado.

¿Y tú por qué tienes esa mayor flexibilidad?

Porque resulta... para empezar resulta mucho más fácil. Y ellos te respetan un poco más. (Entrevistado B02. Transcripción de la entrevista).

En los ejemplos proporcionados se puede observar el interés instrumental que tiene la relación entre funcionarios e internos para los primeros.²⁰⁹ No obstante, resulta evidente que la capacidad de los funcionarios de ayudarles a solucionar sus problemas también resulta atractiva para los internos. De hecho, varios entrevistados consideran que esa es la única forma en que los internos conciben sus relaciones con ellos:

Ellos en nosotros no ven justicia, ven un medio. El funcionario que les resuelve problemas, el funcionario que les crea problemas, el funcionario que es inexistente. (Entrevistado B13. Notas de la entrevista).

Comprendiendo la dimensión instrumental que su relación tiene para ambos, algunos entrevistados llegaron a expresar que funcionarios e internos “están en el mismo barco”: el funcionario sabe que si los internos están bien, el estará más tranquilo porque habrá menos

²⁰⁹ Algo interesante que se observa en las entrevistas es que a la hora de explicar por qué condicionan la ayuda al buen comportamiento de los internos, algunos entrevistados justificaban su decisión argumentando, por ejemplo, que eso les enseña a comportarse (tener paciencia, dirigirse a los funcionarios con respeto...) o que no consintiéndoles todo se contribuye a una mejor integración en su futura vida en libertad. Por ejemplo: “*Todo es... son un poco como niños, muchas veces de yo quiero algo y lo quiero ya y ahora. (...) Por ejemplo con el médico: ‘Lléveme al médico de urgencias’, ‘¿Qué le pasa?’, ‘Me duele el pie’, ‘Hay médico en el módulo 3 veces por semana, apúntate a la lista’, ‘No, es que tiene que ser hoy por la mañana’. Luego claro si se van al CAP: me vas a ver hoy porque sí. Que son los pollos que montan los gitanos de vez en cuando. Bueno, pues si se les puede enseñar un poco, pues eso que llevan ganado*” (Entrevistada B15. Transcripción de la entrevista). En su análisis sobre las instituciones totales Goffman (1961:95) señala que, cuando se permite el contacto directo entre los internos y el personal, los primeros a menudo atosigan y piden asistencia a los segundos, y que estos suelen utilizar el vocabulario que apela a los fines legítimos de la institución para justificar su forma de actuar en la distribución de privilegios y castigos que realizan. En nuestro caso, esta observación resulta bastante acertada puesto que estos funcionarios están apelando a los fines de la reeducación y la reinserción para justificar su decisión.

problemas; a su vez, los internos saben que si se comportan, los funcionarios pueden hacer que la vida en prisión les sea más fácil y cómoda:

Ellos te pueden hacer la vida más fácil o más difícil y tú puedes hacer lo mismo, así que nos interesa a los dos. (Entrevistada B03. Notas de la entrevista).

Es decir, los funcionarios pueden utilizar la provisión de ayuda a los internos para negociar el mantenimiento del orden, proporcionándosela o denegándosela en función de cómo se adapten a la disciplina del módulo. No obstante, previamente hemos señalado que el apoyo al interno también tiene una dimensión moral y este, al recibir ayuda y un trato humano, puede sentirse reconocido como individuo y reconfortado. Ello podría comportar que el interno concibiera el uso del poder de los funcionarios como legítimo y generaría, como veremos a continuación, formas de conformidad normativa.

En tercer y último lugar, la provisión de ayuda ejercida de manera justa y enmarcada en un trato personal al preso puede servir al funcionario para ganarse el respeto de los internos y construir una autoridad que sea vista como legítima por ellos. En estos casos, la provisión de ayuda también resulta funcional para el mantenimiento del orden porque permite al funcionario convertirse en un referente y usar su autoridad personal para lograr la conformidad (esta vez, normativa) de los internos:

Porque [conmigo] tenían la libertad de hablar de cualquier cosa. No soy solo la funcionaria a la que le pido una hoja o la que me arregla esto que no funciona. No. [Tú] eres una persona, [yo] soy una persona. Yo no soy el juez, yo no te voy a juzgar lo que has hecho. Eres así, vale.

¿Y eso a ti en qué te ayuda para hacer tu trabajo?

... Porque cuando estás tú es muy difícil que pasen cosas, porque tú eres la que les ayuda. Y no necesariamente ayudar, no: escuchar. Me preguntan [los compañeros]: ¿Por qué contigo nunca hay problemas? [Porque cuando los escuchas] pueden desfogar la rabia y el estrés (...) Yo no soy buena; yo no les regalo nada: si tienen que irse se van, si hay que decirles no, es no. Pero si tienen razón la tienen, y si la tienen me tengo que mover. Porque yo trabajo para que no me den de hostias. Lo digo así. ¿Por qué? Porque cuando llegue esa hora, si viene uno que no te conoce y te quiere dar, los otros se pondrán delante. (...) ¿Para qué me vale? Porque el día que yo no quiero trabajar, porque cada x meses hay un día que lo único que te apetece es hacer la croqueta, pero tienes que venir a trabajar igual, y tú vienes pero estás así un poco zombi, y al final del día te das cuenta de que nadie ha venido a pedirte nada. Y voy a un interno y le comento: *'Hoy no me ha venido nadie a hablar'* *'Sí, es que hoy usted tenía mala cara'* y le digo: *'Muchas gracias'*. ¿Esto? Son personas. (Entrevistada B08. Transcripción de la entrevista. Traducido del catalán).

Cuando preguntamos a nuestra entrevistada para qué le sirve conocer y tener relación con los internos, ella responde: *"porque cuando estás tú es muy difícil que pasen cosas, porque eres tú la*

que les ayuda”. Este ejemplo ilustra que el apoyo y el trato humano al interno en el marco de la provisión de ayuda permiten al funcionario desarrollar su autoridad personal ante los internos.²¹⁰ Además, la literatura también muestra que, en estos casos, los internos que reportan ser bien atendidos por los funcionarios manifiestan el deseo de cooperar con el personal de la prisión para devolver la ayuda (Toch, 1978; Tait, 2008). Este sentimiento de deuda creado en el interno mediante el uso de la discrecionalidad para favorecer al interno constituye una forma de poder adicional, el poder de reciprocidad, mediante la cual lograr su obediencia (Liebling *et al.*, 2011). En definitiva, proporcionar un servicio y un trato humanos a los internos contribuye a la construcción de la autoridad personal que permite al funcionario tanto prevenir la aparición de incidentes como gestionarlos mejor una vez aparecen. Esto, sumado a las posibilidades que ello genera en cuanto al ejercicio de la seguridad dinámica y el uso de incentivos informales, hace que la provisión de servicios humanos sea altamente funcional para lograr el mantenimiento del orden.²¹¹

4.2. La contribución a la reeducación y la reinserción de los penados

“El trato proporcionado las 24 horas del día por los funcionarios de prisiones en sus interacciones rutinarias con los internos debería ser reconocido como el principal y más influyente programa de tratamiento que cualquier prisión pueda ofrecer.” (Gilbert, 1997:59. Traducción propia).

En el primer capítulo hemos indicado que uno de los roles atribuido en ocasiones a los funcionarios de prisiones es el de contribución al tratamiento de los reclusos. En función del país, este rol puede ser conceptualizado como una intervención directa de los funcionarios de prisiones, bien impartiendo programas de tratamiento, bien tutorizando y fomentando el cambio en el interno, o como apoyo a los profesionales encargados del tratamiento de los penados (ver apartado 1.2.3). Como se ha mostrado al detallar las funciones del personal de interior en nuestro sistema penitenciario, el caso de España sería este último.

En nuestra legislación penitenciaria la participación de los funcionarios de interior en las tareas de reeducación y reinserción social se canaliza a través del personal de tratamiento.

²¹⁰ En este sentido, previamente hemos explicado que un buen uso de la discrecionalidad también permite al funcionario de interior desarrollar una autoridad personal ante los internos, de tal manera que los internos no solo le obedecen por el poder coercitivo que ostenta en cuanto a funcionario de prisiones sino que también lo hacen por el respeto que le deben como persona o la consideración que le tienen como buen profesional (ver apartado 3.2.2).

²¹¹ Como hemos mostrado en el primer capítulo (apartado 1.2.2), esta cuestión también ha sido tratada por los autores que defienden un modelo de ayuda al interno (*human services model*) en el que la labor del funcionario penitenciario se oriente a la prestación de apoyo a los internos (*support-oriented guard*). Ver, por ejemplo: Johnson y Price (1981), Hepburn (1989), Lombardo (1989) o Johnson (2016b).

Concretamente, a los funcionarios de interior se les atribuyen dos tareas en relación con el tratamiento: por una parte, deben informar al personal de tratamiento de los hechos o circunstancias observados que pudieran ser relevantes para el tratamiento; por otra, deben participar en las tareas reeducadoras y de rehabilitación de los internos siguiendo las orientaciones de los equipos multidisciplinares o la Junta de Tratamiento (ver apartado 2.3.3).

En este apartado analizamos el rol de contribución a la reeducación y la reinserción de los internos desempeñado por los funcionarios de interior en los centros penitenciarios españoles. Para ello, lo hemos estructurado en dos partes. En la primera parte se muestra cómo conciben nuestros entrevistados dicho rol. Los funcionarios de interior mencionaron en pocas ocasiones su colaboración con el personal de tratamiento para hablar de su contribución a la reeducación y reinserción de los internos. En su lugar, la mayoría consideraba que influía sobre los internos a través de su relación y trato diario con ellos. En la segunda parte, por la importancia que se da en nuestra legislación a la colaboración entre el personal de interior y el personal de tratamiento, hemos analizado la visión de los funcionarios de interior de su relación profesional con sus compañeros de tratamiento.

4.2.1. ¿Contribuyen los funcionarios de interior a la reeducación y la reinserción?

Con el fin de conocer si el personal de interior participa de algún modo en las actividades de tratamiento, se preguntó a los funcionarios de interior que participaron en nuestra investigación si creen que contribuyen a la reeducación y la reinserción de los internos, a lo cual algo más de la mitad de los entrevistados (22) respondió afirmativamente y el resto (18) de manera negativa.²¹² A quienes respondieron afirmativamente, se les preguntó en qué sentido creen que contribuyen a dichos fines y quienes negaron realizar algún tipo de contribución se les preguntaron las razones. Las respuestas fueron analizadas y agrupadas en base a temas comunes. Los resultados pueden observarse en la Tabla 11.

En la siguiente sección mostraremos las razones de aquellos que piensan que no pueden aportar nada a los internos y posteriormente analizaremos las respuestas proporcionadas por quienes sí creen influir en los internos.

²¹² A pesar de negar que contribuyeran a la reeducación o reinserción de los internos, 5 de estos funcionarios reportaron la realización de actividades que sus compañeros habían calificado como favorecedoras del cambio en los internos.

Tabla 11. Formas de contribución a la reeducación y la reinserción de los internos o motivos por los que no se cree posible reportados por los funcionarios de interior entrevistados.

	Núm. respuestas	Porcentaje
Sí ¿Cómo?	22	55%
Educando mediante el ejemplo	9	22,5%
Enseñanza activa	9	22,5%
Animándolos a utilizar los recursos que les ofrece el centro para la reeducación y la reinserción	8	20%
Favoreciendo el desistimiento	7	17,5%
Apoyo al interno con sus problemas personales	5	12,5%
Colaborando con tratamiento	5	12,5%
No ¿Por qué?	18	45%
El cambio depende del interno (no se puede reeducar a quien no quiere ser reeducado)	7	17,5%
No podemos hacer que tengan oportunidades al salir o cambiar el entorno del que proceden	5	12,5%
No tenemos los medios o la formación suficiente	7	17,5%
Total entrevistados	40	100%

Nota: La suma de las respuestas es superior a 40 porque algunos entrevistados proporcionaron más de una razón.

a) Los funcionarios que no contribuyen: falta de motivación del interno y falta de medios del funcionario de interior

Entre las razones para la negativa destacan dos temas: la imposibilidad de lograr que los internos cambien y la falta de formación y/o medios para contribuir a dicho cambio.

En el primer caso, es recurrente la idea de que el cambio depende de uno mismo y si los internos no quieren cambiar la institución penitenciaria no tiene nada que hacer. En este sentido, los entrevistados señalan que los internos tienen muchos medios a su disposición para formarse y para lograr su reeducación pero que depende de ellos aprovecharlos, sin que el funcionario pueda influir en ello.

Yo me acuerdo de un narcotraficante, conocido además, que me dijo ‘¿Pero usted se cree que soy gilipollas? ¿No he trabajado en mi puta vida y me voy a poner con 54 años a ganar 700 euros al mes?’ Y así todos. Dinero fácil ganado, fácil gastado y ya. (Entrevistado A14. Transcripción de la entrevista)

Otros trabajadores eran pesimistas acerca de las posibilidades de reinserción de los internos al considerar el entorno social de procedencia de los internos y la falta de oportunidades para los exreclusos en el mercado laboral como grandes impedimentos para la reinserción que no pueden ser abordados desde la institución penitenciaria.

El problema es que vienen de entornos muy malos, donde la mayoría no han tenido una educación, y si cuando salen vuelven a esos entornos vuelven a hacer lo mismo que hacían antes de entrar. Algunos cortan toda relación y consiguen reinsertarse, pero la mayoría vuelven a hacer lo mismo que hacían antes. (Entrevistado B13. Notas de la entrevista).

En definitiva, estos funcionarios consideran que no contribuyen a la reeducación y la reinserción de los internos porque tienen una visión pesimista de la posibilidad de alcanzar dichos fines.

Respecto al segundo tema, los funcionarios conciben el tratamiento como una tarea que debe ser desarrollada por profesionales que queda fuera de su ámbito de actuación diario y para la que no han sido formados:

Hombre, estaría bien lo de contribuir, pero claro, el caso es cómo contribuir. Claro, el caso es cómo. Porque ¿qué medios tenemos nosotros para hacer...? Es que tampoco tenemos ningún medio a nuestro alcance. ¿Qué podríamos...? Es más el estar con ellos y... porque claro, el tema de psicología, tienen el psicólogo, yo qué sé, temas de problemas así que tengan... temas de la trabajadora social que les hace el contacto con el exterior, con las familias... (Entrevistada A02. Transcripción de la entrevista)

Nuestra contribución es poca. A parte de hablar... No tenemos ni capacidades ni nada... No nos dan formación más allá del trabajo funcional y lo que se busca cada uno. Si quieren que eduquemos nos tienen que formar. (Entrevistado A07. Notas de la entrevista)

En esta línea, la tipología de los internos era mencionada en ocasiones como el elemento que imposibilitaba su contribución a la reeducación y la reinserción de los internos. Así, los presos con problemas psiquiátricos y los delincuentes sexuales eran señalados como casos totalmente fuera de sus capacidades de actuación. Para estos últimos casos, se refería que los únicos que tenían capacidad de actuación eran los profesionales de tratamiento mediante la realización de programas de rehabilitación.

b) Los funcionarios que sí contribuyen: el funcionario de interior como modelo prosocial

Nuestro análisis sugiere que los funcionarios de interior consideran que contribuyen a la reeducación y la reinserción actuando como *modelos prosociales* para los internos (Trotter, 2009).²¹³ Las respuestas proporcionadas por quienes contestaron afirmativamente enfatizan aspectos muy diversos, pero en todas ellas el funcionario de interior actúa como un referente que da ejemplo, ayuda, escucha, anima o aconseja al interno; es decir, se comporta como un modelo

²¹³ Trotter (2009:142) define el modelaje prosocial como la enseñanza de valores y conductas prosociales a los penados desempeñada por empleados del sistema penal (delegados de ejecución de medidas penales alternativas, funcionarios de prisiones...) por medio de sus interacciones con ellos. El autor también incluye el reforzamiento positivo de los comportamientos prosociales o las reprimendas por actitudes antisociales como parte de las actuaciones de modelaje prosocial.

prosocial para ellos. En conjunto, estas respuestas recuerdan a la figura del ‘funcionario-tutor’ (*personal officer*) existente en otros países de nuestro entorno (ver apartado 1.2.3).

Una primera forma de influencia referida por los funcionarios de interior entrevistados es ‘educar mediante el ejemplo’:

Tú con el ejemplo... Simplemente cuando actúas, a la hora de trabajar y a la hora de hablar con ellos, ya les estás dando ejemplo. (Entrevistado A01. Transcripción de la entrevista).

[Primer día en el CPB. Una funcionaria me enseña todas las instalaciones del centro] Cuando accedemos a la cocina la funcionaria que me acompaña coge dos redecillas para el pelo de las que los internos están obligados a llevar en esas instalaciones y me entrega una para que me la ponga: “Hay que dar ejemplo”. (Notas del trabajo de campo en CPB. Día 1).

De forma similar, el personal de interior enseña el respeto cuando saluda a los internos y se dirige a ellos con educación, o demuestra el valor del trabajo bien hecho cuando se esfuerza en realizar su trabajo con profesionalidad y eficacia.

Una segunda manera de contribución es mediante la enseñanza activa. Al tratar el tema de la reeducación, los funcionarios conciben a los internos a los que ayudan como personas que vienen de entornos desestructurados donde no han recibido una educación adecuada. En consecuencia, a menudo se refieren a ellos como niños grandes a los que hay que enseñar lo que no han aprendido antes y utilizan metáforas como la escuela o el patio del colegio para explicar cómo contribuyen a su reeducación:

Somos como profesores; como un maestro pero de críos grandes. (Entrevistado A13. Transcripción de la entrevista).

Así, los funcionarios enseñan a los internos valores prosociales (p.ej. responsabilidad, valor del trabajo), normas sociales (p.ej. no usar la gorra en lugares cerrados), hábitos de higiene (p.ej. aarse, lavarse los dientes) y formas adecuadas de comportamiento (p.ej. cómo dirigirse a la gente, saber esperar, cómo hablar para pedir las cosas). A continuación proporcionamos algunos ejemplos, en los cuales también se puede apreciar la conceptualización del interno como un individuo que procede de un entorno desestructurado y, por consiguiente, actúa aún como un niño.

Muchas veces alguno... [risa] Hay alguno así que no entiende muy bien las cosas le decimos ‘*Mira, el verdadero hombre...*’ porque ellos van muy de machitos y muy tal, ¿no?, ‘*...el verdadero hombre no es el que va por ahí con un arma en la mano y amenazando a la gente y tal: el verdadero hombre es el que paga la hipoteca, y cuida a sus hijos y los atiende perfectamente*’. Y eso que para nosotros es tan sencillo... Es un símil un poco burdo, y para nosotros es muy sencillo y parece que... pero para ellos es un mundo. (Entrevistado A01. Transcripción de la entrevista).

Hay muchos internos desde la otra punta del patio que te gritan ‘¡[Inmaaaaa], abráme aquí!’. Vamos a ver: vendrás aquí y me dirás: ‘Señorita [Inma], ¿me puede usted abrir allí?’. Estas pequeñas cosas que parecen una tontería, en la calle ellos actúan igual. Entonces si no le tienen respeto a nada pues... Respeto me refiero a esas normas, ¿no? Por ejemplo: no llevar la gorra en sitios tapados. Yo no les dejo tener la gorra (...) porque no, por respeto, porque me lo han enseñado. Un poco lo que te enseñan a ti en tu casa que eres de una familia normal, ellos que vienen la mayoría de familias desestructuradas o de barrios muy marginales... (...) Son un poco como niños, muchas veces de yo quiero algo y lo quiero ya y ahora. Pues no. Tienes que aprender a esperar. (Entrevistada B15. Transcripción de la entrevista).

Entonces pues eso: haz la cama, cámbiate de ropa... Yo qué sé: ‘Hoy no te has cambiado de ropa’ o ‘Va, aféitate’. Pues ese tipo de comportamientos al final creabas como un vínculo que yo creo que les puede ayudar. No lo sé, ¿eh? (...) Yo creo que eso les puede ayudar. Que alguien como que se preocupe por ellos. Porque los jóvenes igual nunca han tenido pues eso, alguien que les diga: dúchate, aféitate, haz la cama, ventila la habitación. [Actuando] más como una madre o una hermana mayor que como una funcionaria. (Entrevistada A18. Transcripción de la entrevista)

En el último ejemplo proporcionado se observa otro elemento que resulta importante para poder actuar como modelos prosociales: el desarrollo de una relación entre funcionario e interno en la que el primero muestra implicación y preocupación por el segundo. Al explicar las fuentes de poder (ver apartado 3.1.2) ya hemos señalado la relevancia (y la dificultad de creación) del vínculo entre funcionario e interno para la utilización de los poderes referente y experto. Ejercer de modelo prosocial es, al fin y al cabo, una forma de influir en el comportamiento de otro individuo. Por lo tanto, si los funcionarios quieren que los internos se motiven con sus ánimos y traten de no fallarles (poder referente) o sigan sus consejos (poder experto), primero deberán desarrollar relaciones que sean percibidas por ellos como honestas.

Una tercera manera de actuar como un modelo prosocial es utilizar las relaciones a las que nos referíamos en el párrafo anterior para animar a los internos a aprovechar los recursos formativos que les ofrece el centro o aconsejarles que se porten bien y participen en los programas de tratamiento para ayudarles a progresar en grado, evitando así que “se pierdan”.²¹⁴ Esta tarea

²¹⁴ No debemos infravalorar el impacto que esta forma de apoyo puede tener en la reinserción de los internos. Un estudio llevado a cabo en Cataluña muestra que el apoyo de los profesionales aumenta las probabilidades de progresión de los internos a tercer grado y, muy significativamente, que dicho apoyo también puede proceder de los funcionarios de interior. Aunque en la mayoría de las ocasiones el profesional de referencia era el educador, un 8% de los internos dijo que este apoyo procedía de un funcionario de interior. Esto significa que un 5,2% de los internos encuestados reportó que un profesional de interior se había preocupado de forma significativa por su proceso de reinserción y su situación durante su condena, lo cual sugiere que este grupo profesional también puede desempeñar un papel relevante en la progresión penitenciaria de los internos. Más concretamente, de la muestra de 538 internos, 353 habían recibido apoyo profesional a lo largo de su condena y en 28 de esos casos el apoyo lo había proporcionado un funcionario de interior (Pedrosa, 2019. Datos proporcionados por el autor).

requiere observación para detectar qué internos necesitan ayuda y encontrar los momentos en los que puedan ser más receptivos a ella. Un ejemplo muy ilustrativo es el siguiente:

Cuando entran (...) aquí los tres primeros días tienen un miedo impresionante [y] tenemos un momento de crisis (...) Cuando empiezan a remontar es porque llega un momento en el que se adaptan al medio, porque se prisonizan (...) pero llega un momento en el que su familia se cansa, su mujer se cansa... y [ellos] empiezan a decaer. Si tú tienes vista y te das cuenta (...) y si lo ves decaído te sientas a su lado y le empiezas a hablar: *'Tienes que aprovechar tu tiempo aquí sobre todo por ti, por ti, porque tú vales'* (...) Entonces si tienes un poco de... si cuando llegan a este punto que pueden ir hacia arriba o hundirse del todo, porque tú los ves que ya están confiando, (...) que cuando hablas con él está relajado y bromea y cuenta historias... ahí es cuando tengo que aprovecharlo para hacerlo nuestro (...) Y es cuando empiezo a moverme [y] le digo: *'Me ha sorprendido gratamente, me ha dado una impresión muy buena, porque está remontando. Ahora trabajaré para [conseguirle un trabajo a] usted'*. Y se lo digo para que él lo sepa. (Entrevistada B08. Transcripción de la entrevista. Traducido del catalán)

En las respuestas también se observa diversidad en las estrategias utilizadas por los funcionarios para incentivar a los internos a participar en las actividades ofrecidas por el centro. Por ejemplo, la misma entrevistada relata un caso en el que detectó que un interno no sabía escribir al tener que ayudarlo a rellenar una instancia y trató de persuadirlo para que se apuntara a la escuela:

'El maestro del módulo vendrá esta semana a hablar con usted' '¿Por qué?' 'Porque si no [se apunta a la escuela] no le vuelvo a hacer otra instancia' y refunfuña y me lo llevo a parte *'¿Usted es burro? ¿Qué pasa? ¿Que para escribirle a su mujer tiene que pedirle a otro? ¡Y se entera de todo! Y si su mujer le dice algo por carta es para que lo sepa usted, no el otro, ¡so burro!'* (...) Y yo les ayudo: traerles deberes, traerles copias para que practiquen la letra... *'Y a cambio si usted aprende escribir intentaré que tarde o temprano le cojan para el curso de cocina y así tendrá un trabajo mejor.'* *'¿Y por qué no ahora?'* *'Porque piden saber leer y escribir y usted no sabe'*. (Entrevistada B08. Transcripción de la entrevista)

En este caso, la funcionaria trató de motivarlo para apuntarse a la escuela incidiendo en las ventajas que tendría para él a nivel personal: autonomía para hacer instancias, privacidad de su correspondencia y posibilidad de apuntarse a cursos para acceder a mejores trabajos. De manera similar, otros entrevistados sugieren a los internos que se apunten a la escuela o a talleres argumentando que sus madres se llevarían una alegría si en el *vis a vis* familiar les contaran que están haciendo actividades y llevando bien la condena.

Otra forma es motivar a los internos mostrándoles de manera directa los beneficios que tiene el buen comportamiento. Por ejemplo, un funcionario del CPA explicaba que cuando está en un módulo malo y ve algún interno con potencial, si tiene que ir por algún motivo al Módulo de

Respeto o a talleres aprovecha e invita de manera casual al interno en cuestión. De esta manera, el interno ve que en los Módulos de Respeto se vive mejor o que el trabajo en talleres está bien y ofrece buenos incentivos económicos y se ve incentivado a portarse bien o a solicitar un trabajo.

En cuarto lugar, los funcionarios pueden ejercer una influencia positiva que contribuya a la reeducación y la reinserción reforzando los comportamientos prosociales que se observen en los internos o premiando los progresos que poco a poco vayan haciendo. Este refuerzo positivo contribuye a mejorar la autoestima de los internos, animarlos a seguir progresando e impedir que la negatividad que pueda haber en el módulo haga mella en su ánimo:

Claro, o cuando los ves ingresar, o alguna mujer... Aquí no me ha pasado, pero en [otro CP] aún ingresaban con piojos. Y la ves ingresar, y luego la ves a lo mejor cuando han pasado los cinco días de libranza y vuelves a verla y dices '*Jobar, ¡qué bien te veo hoy!*', '*Muchas gracias, muchas gracias, es verdad que venía muy mal, mire que bien estoy ya*'. Es eso un poco humanizar la prisión. Yo creo que... así ayudamos. (Entrevistada A18. Transcripción de la entrevista)

[L]a institución les ofrece un montón de cosas, pero para eso primero tenemos que estar dispuestos, tenemos que apuntarnos al colegio, tenemos que querer salir, tenemos que querer escuchar al profesor... Y en ese engranaje pues eh... nosotros tenemos que estar allí favoreciendo eso. Aquí entras y representas eh... pues que sí que se puede, y que hay que seguir y... tú eres una continuación cuando esa persona vuelve de lo que haya estado haciendo: o su taller o el trabajo o la escuela o aprender a leer y escribir o... y resulta que en el módulo eso es una tontería y no sirve para nada y total a la escuela para qué vas a entrar o a la biblioteca para qué vas a ir y... pues eso no. Quiero decir, nosotros tenemos que ser la continuación y un reforzamiento que tiene que... animarlos en todo. (Entrevistada A17. Transcripción de la entrevista).

Algunos funcionarios también actúan como modelos prosociales involucrándose con los internos cuando el momento de la libertad se acerca. En conversaciones sobre la vida postpenitenciaria, los animan a pensar en su familia y no volverles a fallar, a apoyarse en las personas que han seguido a su lado mientras estaban en prisión y dejar de lado las malas compañías, a buscarse un trabajo... y les alientan y dan coraje para afrontar el futuro.

“Creo que hago más de psicólogo que la psicóloga, pobre, ¿sabes? (...) Con algunos, ¿eh?, con todos no se puede, pero algunos intentas salvarlos: cuando salgas de aquí, lo que tienes que hacer... eres joven, búscate la vida, búscate un trabajo, lo que no puede ser es que estés siempre entrando y saliendo.” (Entrevistado B15. Transcripción de la entrevista)

Finalmente, algunos entrevistados respondieron que contribuyen a la reeducación y la reinserción de los penados mediante el apoyo y el trato humano que proporcionan a los internos en el día a día para ayudarlos con sus problemas personales y en su adaptación al medio penitenciario. Esto resulta coherente con lo planteado por algunos de los investigadores que han estudiado los roles

de apoyo y cuidado de los funcionarios de prisiones. Estos autores afirman que ser escuchado y ver que alguien se preocupa por ti y te ayuda a resolver tus problemas resulta reconfortante para los internos y contribuye a su reinserción al renovar sus esperanzas de futuro (Toch, 1978:30-31; Tait, 2008:6), las cuales son relevantes para favorecer el desistimiento (Burnett y Maruna, 2004; Halsey y Deegan, 2016).

Los funcionarios que muestran más convencimiento respecto a su capacidad de contribución a la reeducación y la reinserción de los penados (“*obviamente*”, “*muchísimo*”, “*los que más*”) se apoyan, especialmente en el CPB, en el hecho de que son el grupo del personal que más tiempo comparte con los internos en su día a día. Esto es coherente con la autoconcepción de los funcionarios como modelos prosociales para los internos puesto que solo a partir de este contacto diario pueden establecer relaciones significativas con aquellos a su cargo que les permitan convertirse, hasta cierto punto, en referentes para ellos y llegar a generar pequeños cambios en los reclusos.

Respecto al tipo de internos a quienes creen que más pueden ayudar, los funcionarios de interior depositan sus mayores esfuerzos y esperanzas en los presos jóvenes, en oposición a quienes acumulan muchas entradas en prisión y tienen en la delincuencia su modo de vida. Sin embargo, más allá de la edad o el historial delictivo de los internos, los funcionarios de interior no hacen referencia a ningún perfil específico de interno. No obstante, el hecho de que su papel como el de un modelo prosocial sugiere que los funcionarios de interior creen que, en todo caso, pueden influir sobre un tipo de interno muy concreto: aquellos que delinquen a causa de una deficiente socialización o por proceder de un entorno con escasez de oportunidades.

En definitiva, las entrevistas muestran que más de la mitad de nuestros entrevistados consideran que, si contribuyen a la reeducación y reinserción, lo hacen, en todo caso, actuando como modelos prosociales para los internos, esto es, desempeñando un rol similar al de los ‘funcionarios-tutores’ (*personal officers*) en Suecia o Inglaterra (ver apartado 1.2.3).

4.2.2. ¿Colaboran los funcionarios de interior con el personal de tratamiento?

Muy pocos entrevistados mencionaron de forma espontánea al personal de tratamiento al ser preguntados por su contribución a la reeducación y la reinserción. Esto resulta sorprendente si tenemos en cuenta que, como hemos señalado en diversas ocasiones, ambas administraciones penitenciarias señalan que el personal de interior participa en la reeducación y la reinserción de los penados *en colaboración con* el personal de tratamiento. A pesar de ello, hemos querido

explorar cuál es la relación profesional de los funcionarios de interior con el personal de tratamiento para conocer si colaboran de algún modo entre ellos y, si lo hacen, con qué fin.²¹⁵

Del análisis de nuestras entrevistas hemos extraído tres temas relativos a la colaboración entre el personal de interior y el personal de tratamiento: a) la limitada relación entre ambos colectivos profesionales por la ausencia de estructuras formales para su colaboración; b) el contenido de la colaboración informal que se produce entre el personal de interior y los profesionales de tratamiento; y c) la participación de los jefes de unidad en los equipos de tratamiento.

a) La limitada relación entre el personal de interior y el personal de tratamiento por la ausencia de estructuras formales de colaboración

Las respuestas indican que la mitad los funcionarios de interior que contestó la pregunta no tienen relación profesional con el personal de tratamiento o que, si la tienen, esta es poco frecuente. La principal razón aludida para explicar esta distancia es que existe una separación entre el personal de interior y el de tratamiento, algo que ya apuntaban algunos autores de nuestro país (Ayuso, 2000; Valderrama, 2010):

La continuidad es muy importante; en este medio es muy importante. La continuidad no solo del funcionario de azul: el compañero que venga de tratamiento - sea el psicólogo, sea la educadora, sea un trabajador social o el jurista, quien sea - tiene que conocer a los internos, tiene que pasar rato con ellos. También sirve que entre nosotros hablemos. No siempre hablamos porque parece que *hay un muro de... tú no te metas en mi trabajo porque no te toca y yo no me meteré en el tuyo porque no me toca*. (Entrevistado B09. Transcripción de la entrevista).

¿Y con el personal de tratamiento tienes relación?

Les abro la puerta. A veces les facilito el despacho, aunque algún jefe me dice que estoy contraviniendo órdenes [ríe]. *Pero somos dos mundos... dos mundos paralelos*, que no tenemos... Desgraciadamente. Porque ojalá. Nunca he tenido una charla como... como todas las preguntas que me estás haciendo. (Entrevistado A15. Transcripción de la entrevista).

Para explicar la distancia entre el personal de régimen y tratamiento, algunos de nuestros entrevistados señalaban que hay ciertos elementos organizativos, tales como los horarios del

²¹⁵ Por circunstancias diversas, no se pudo abordar esta cuestión con la totalidad de los entrevistados. Las respuestas presentadas en este apartado corresponden a 32 de las 40 entrevistas (un 74% de los entrevistados del CPA y un 86% de los entrevistados del CPB).

personal de interior²¹⁶ o la deficiente dotación de personal de la plantilla de tratamiento²¹⁷, que dificultan un contacto regular entre ambos colectivos. No obstante, la tónica mayoritaria era apuntar al desinterés de los miembros propios del equipo de tratamiento en lo que los funcionarios de interior pudieran aportar sobre los internos como motivo principal de esta distancia entre ambos grupos. En este sentido, varios comentarios sugieren actitudes excluyentes por parte de algunos profesionales de tratamiento que recuerdan a la situación de enfrentamiento entre régimen y tratamiento descrita en otros centros penitenciarios españoles (Valderrama, 2010):

Con otros... o sea, ya es cosa personal: si te conocen, si hay relación personal... pues a lo mejor te comentan algo, y sino nada. *Algunos [educadores] son muy celosos de sus carpetas*. Otros ya te cuento que, si tienen algo, te dan información y a su vez luego te... '¿Cómo está esto? ¿Cómo funciona aquí? ¿Conocéis a este?' (Entrevistado A15. Transcripción de la entrevista).

Depende mucho de la educadora. Hay algunas que piensan que si me ven los internos hablando con el de azul, que es el malo, los internos no me van a contar la verdad. *Hay educadoras que tienen una imagen equivocada de nosotros y cuando se cruzan contigo te giran la cara*. Y luego hay otras que te preguntan qué tal la semana de tal interno y tienes una relación profesional con ellas. (Notas diario de campo CPB)

Los orígenes de esta separación se remontan a la introducción de los técnicos de tratamiento en la estructura penitenciaria como cuerpo autónomo en los últimos años de la dictadura (ver apartado 2.1.4) y el hecho de que dicha división haya sido preservada en la estructura organizativa del sistema penitenciario de la democracia.

En este sentido, la LOGP establece una clara diferenciación entre régimen y tratamiento que puede ser observada en el propio articulado de dicha ley, la cual regula ambos tipos de actividades penitenciarias en títulos separados. Asimismo, la LOGP establece que las actividades integrantes

²¹⁶ Los horarios de la mayor parte de los funcionarios (V1 en la AGE y GSI en la ACAT) implican varias jornadas laborales extensas consecutivas seguidas de numerosos días de descanso. Cuando la jornada consiste en la realización del turno de noche o coincide con el fin de semana, los funcionarios de interior no tienen ningún tipo de contacto con el personal de tratamiento, lo cual dificulta la creación de lazos para el trabajo en equipo con estos profesionales. Gallizo (2013:244) ya problematizó la cuestión de los horarios laborales de los funcionarios de interior con relación a lo que comportaba para el trato individualizado que deben proporcionar a los internos. Constatamos que también es una dificultad que considerar a la hora de abordar la colaboración entre los funcionarios de interior y los funcionarios de tratamiento.

²¹⁷ La escasez de personal de tratamiento (especialmente en la AGE; ver Cutiño, 2015), la elevada carga de trabajo burocrático que soportan y el hecho de que sus oficinas estén situadas fuera del área de interior dificulta el contacto regular del personal de tratamiento con el de régimen.

Asimismo, algunos entrevistados del CPB señalaron que en otros centros penitenciarios en los que habían trabajado anteriormente la situación era diferente y había mucho más trabajo en equipo entre personal de interior y personal de tratamiento. Al preguntarles por qué creían que sucedía eso, una de las funcionarias señaló que el CPB era un centro de apertura relativamente reciente y que los equipos de tratamiento no eran estables porque su personal había cambiado demasiado en pocos años, lo cual impedía establecer redes de colaboración consistentes.

del régimen y del tratamiento se rigen por un principio de especialización (artículo 71.2 LOGP) por el cual el personal técnico se encarga del tratamiento y el personal de interior de conseguir la convivencia ordenada en el centro penitenciario. Esta especialización genera una separación entre ambos colectivos que se hace patente incluso en la estructura organizativa del personal de los centros penitenciarios donde, tal y como hemos mostrado previamente (ver apartado 2.2.1.d), las áreas de régimen y tratamiento son orgánicamente independientes la una de la otra.

Esta dicotomía resulta problemática para los funcionarios de interior que quieren desarrollar un rol que vaya más allá de lo represivo, tal y como manifestó un grupo de ellos en las I Jornadas Penitenciarias celebradas en Andalucía en el año 1983:

“Otro tema en el que hay que incidir es la participación de todos los penitenciarios en las tareas que marca la LOGP. Hay que acabar con la dicotomía vigilancia-tratamiento o, lo que es lo mismo, represión-comprensión. Según la Ley todos estamos implicados en una función rehabilitadora; por tanto, creemos que la división de papeles hasta hoy vigente nos divide en buenos y malos, en útiles e inútiles, ante los ojos de los internos y, lo que es mucho más grave, a los ojos de la Institución y la sociedad. Solamente la realización de un trabajo dinámico, activo y contrapuesto a la mera vigilancia, que es pasiva e inmovilista por naturaleza, hará que muchos funcionarios enroquen directamente con los fines de la institución.” (Álvarez-Fernández *et al.*, 1983:40).

Esta incomodidad con la división régimen-tratamiento sigue siendo manifestada en la actualidad por algunos de los funcionarios que llevan más años en instituciones penitenciarias y tienen una orientación favorable al tratamiento, como es el caso de la siguiente entrevistada:

Lo que ha hecho daño... Hace muchos años hubo unas declaraciones (...) en las que el gobierno dijo que los profesionales de las prisiones eran los de tratamiento y los otros éramos solo funcionarios. Y empiezan a llegar todos los papeles de la Dirección General refiriéndose a tratamiento como el profesional y hablándonos a nosotros de funcionarios. A mí eso me hizo mucho daño, y nos separó: tú eres tratamiento, yo soy de régimen. Y ahora esto tiene que convivir... (...) porque el que detecta el problema va de azul pero la solución la da tratamiento. (...) Los funcionarios que han entrado después simplemente entienden que ellos son los de azul y los otros son tratamiento, y que solo tienen que abrirles la puerta del despacho y llamar al interno que requieran, punto pelota. Pues no: tú tienes que esperar, presentar, ir a tratamiento y preguntar: ‘Escucha, ¿cómo ves a este chico?’. Porque tú eres funcionario [de interior] pero tienes que saber estas cosas. También por ti, porque si no conoces [a los internos], no detectas [los problemas]. Hay que juntar ambos (Entrevistada B08. Transcripción de la entrevista. Traducido del catalán).

En este sentido, el artículo 111.2 RP 1996 establece que los Equipos Técnicos deben contar con la colaboración de todos los profesionales del ámbito penitenciario para la adecuada ejecución de las actividades de observación, clasificación y tratamiento penitenciarios que les son

encomendadas y encarga a la Administración Penitenciaria el desarrollo de modelos de gestión que fomenten la cooperación entre profesionales para tal fin. Sin embargo, el único mecanismo de colaboración que supieron señalar nuestros entrevistados a este respecto fue la participación de algunos miembros del personal de interior en los órganos colegiados de tratamiento, es decir, la única estructura de coordinación ya prevista por nuestra legislación:

Entonces, la relación depende un poco de cómo sea el personal de tratamiento... ¿no hay ninguna estructura que permita ese contacto regular?

CUSI 1: Sí, las reuniones de los Equipos.

CUSI 2: Pero allí tienes que esforzarte tú por ir. Para lo que pregunta ella, la respuesta sería que no hay un protocolo a seguir.

(Conversación informal mantenida con dos CUSI sobre la participación de los funcionarios de interior en las actividades de tratamiento. Notas del trabajo de campo en CPB).

¿Tienes relación con el personal de tratamiento?

Sí, hay relación, pero es tema de voluntad individual.

¿No hay estructuras de centro que favorezcan esta relación?

El centro para nada. No hace reuniones; solo con los CUSI. No nos incluyen a los de base. [Todo lo que hacemos] es a nivel individual. (Entrevistada B12. Notas de la entrevista).

La administración penitenciaria catalana ha reconocido que una de las debilidades de su sistema penitenciario es la carencia de una visión integral y de trabajo conjunta entre los ámbitos de interior y de tratamiento y ha manifestado voluntad política de superar esta situación (Departament de Justícia, 2019:7).²¹⁸ No obstante, lo cierto es que en el actual Modelo de rehabilitación en las prisiones catalanas (DGSP, 2011) el funcionario de interior a duras penas aparece mencionado y la versión final del programa marco del Modelo de Participación y Convivencia de los centros penitenciarios de Cataluña (SMPRAV, en línea) el rol de estos ha quedado mucho más difuminado que en los borradores previos.²¹⁹

²¹⁸ De hecho, la entrevistada B18 señaló que, en una visita al centro, el Director General les manifestó que *“la Dirección General considera que no hay funcionarios de tratamiento y funcionarios de interior, sino que el funcionario de interior también realiza una función importante de tratamiento”* y su compañero B19 apunta que la Generalitat de Catalunya denomina su grupo funcional ‘Técnicos especialistas de servicios penitenciarios’, algo que simbólicamente les reconoce como personas con un conocimiento técnico en contraste con la ambigüedad del término ‘ayudante’ empleado en la AGE.

²¹⁹ El borrador del programa marco señalaba que *“la implicación de los funcionarios del servicio de interior es entendida como una herramienta esencial del modelo de participación y convivencia”* y detallaba punto por punto las formas de contribución de los funcionarios genéricos y de los jefes de unidad (DGSP, 2017). La versión final señala que el artículo 63 ROFSEPC contempla la participación del personal de interior en las actividades de tratamiento, cosa que en el Modelo de participación y convivencia se traduce en participar en la elaboración del PIT (Programa Individualizado de Tratamiento) a través del jefe de la unidad, los contactos con las familias y las comisiones de funcionamiento de los módulos (SMPRAV, en línea).

Por su parte, desde la Administración del Estado se insistió mediante Instrucción 16/2011 en que los funcionarios de interior deberían tener un papel más activo y relevante en el proceso de toma de decisiones sobre los internos. Concretamente se señalaba:

Es necesario insistir en la importancia de la participación de los funcionarios de vigilancia en las decisiones sobre los internos (permisos, salidas programadas, etc.) estableciendo una metodología de recogida de información independientemente de su asistencia a los equipos técnicos. Esta información es de utilidad para que los funcionarios puedan tener un seguimiento diario de los internos y otorgar un papel activo y relevante al funcionario. Instrucción 16/2011 SGIP (pág. 6).

No obstante, a la vista de los relatos de nuestros entrevistados, lo sugerido por esta instrucción no se ha plasmado en la práctica penitenciaria, como mínimo no en la del CPA.

Asimismo, figuras de la SGIP como Esteban Belichón y Mercedes Gallizo hicieron alusión a la posible expansión del rol del funcionario de interior y potenciación de su colaboración con los equipos técnicos en el contexto de la creación de los Módulos de Respeto.²²⁰ No obstante, una de las pocas investigaciones sobre la implementación de los Módulos de Respeto realizada desde la perspectiva del personal penitenciario sugiere que, incluso en estos módulos, la colaboración entre los funcionarios de interior y los profesionales del equipo técnico sigue sin producirse (Fernández-Millán y Pérez-García, 2018).²²¹

Por tanto, parece que los pocos avances se han producido principalmente en el marco de los nuevos modelos de gestión penitenciaria, pero que estos intentos no han acabado de dar sus frutos. Hace veinte años, Ayuso (2000:78) señalaba: *“No se ha cumplido la obligación de la Administración Penitenciaria respecto de articular mecanismos de participación de todos los empleados del centro (...) hay una separación abismal entre los funcionarios de vigilancia y los encargados de la ejecución de los programas de tratamiento”*. Pareciera que dos décadas después

²²⁰ Esteban Belichón Calleja, creador de los Módulos de Respeto, concibe a los funcionarios de interior de estos módulos como “gestores de actividades” cuyo principal objetivo es conseguir que los talleres y servicios dedicados al interno funcionen (Galán, 2015:482) y Mercedes Gallizo, antigua Directora de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, señala que en ellos los funcionarios de interior se convierten en “tutores y educadores” de los internos fruto de su mayor interacción personal con estos (Gallizo, 2012:58). En conjunto, desde la administración general del estado se afirma que en los Módulos de Respeto los funcionarios de interior se implican en la vida de los internos y de la prisión, lo cual supone una “dignificación de su tarea” (SGIP, 2011:95).

²²¹ Concretamente, los resultados de esta investigación llevada a cabo en Andalucía muestran que dos tercios de los 105 funcionarios de interior encuestados por los autores de la investigación valoraban de manera positiva o muy positiva la creación de Módulos de Respeto en su centro penitenciario. Sin embargo, en las entrevistas los funcionarios también cuestionan algunos aspectos de la implementación de este tipo de módulos, como el poco mando del personal de interior y la reducción de sus competencias frente al mayor poder de los equipos técnicos o la falta de reconocimiento del trabajo que realizan, además de la insuficiente colaboración entre su colectivo y los profesionales del equipo técnico ya comentada (Fernández-Millán y Pérez-García, 2018).

las administraciones penitenciarias siguen sin cumplir dicha obligación. Es por ello que, aun formando parte de la misma organización, trabajando con los mismos internos y compartiendo espacio laboral, los funcionarios de interior y los funcionarios de tratamiento pueden pertenecer a “*dos mundos paralelos*” separados por “*un muro*”, tal y como han afirmado nuestros entrevistados.

Muchos de estos funcionarios de interior opinan que es un error que no exista comunicación regular con el personal de tratamiento. La mayor parte de los entrevistados, incluidos quienes dicen tener relación con el personal de tratamiento, cree que llega a conocer a los internos mejor que el personal de tratamiento, puesto que ellos son quienes pasan la mayor parte del tiempo con los internos y los ven en su día a día.²²² En cambio, los profesionales de tratamiento entran al módulo para una breve entrevista²²³ en la que, además, los internos “*les regalan los oídos*” y les dicen “*lo que me han contao en el patio que tengo que decir pa conseguir el permiso*” y, una vez esta ha concluido, se van:

Mira, hoy, hablando con un chico que trabaja en el economato, [me ha dicho que] llevan denegándole el permiso no sé cuántos meses. Y luego ves a otros que no hacen nada y le dan un permiso. ¿Estos a quién le preguntan? A nadie. Si preguntasen a los funcionarios que los conocen, que están todos los días con él, todo el día tratan con él, pues les podrían dar un poco más de información de cómo es el tío, de cómo se porta... Pero nunca preguntan nada. (Entrevistado A08. Transcripción de la entrevista).

Aquí en el módulo tenemos al jurista, a la educadora, a la trabajadora social y al psicólogo. Estos cuatro están aquí fuera, en una oficinita que tienen aquí fuera y sí, yo mantengo... Yo tengo una buena relación con ellos porque me gusta, porque me explican cosas que a mí me pueden ayudar, y yo les explico cosas que a ellos... Porque ellos vienen a hacer una entrevista aquí puntual con ellos

²²² Ello no significa que los funcionarios de interior tengan una visión naif de los internos. Numerosos entrevistados comentan que a menudo los internos tratan de engañarles para conseguir algo o que les cuentan historias para crear una buena imagen de sí mismos, pero comprenden que forma parte de las dinámicas que crea la institución. No obstante, también señalan que fruto de la observación consiguen saber cómo reaccionará cada interno a cada situación y cómo es mejor abordarlo, y que a medida que se establecen relaciones y se trata con ellos es más fácil saber cuál es el fondo de la cuestión cuando se presentan con problemas. Por tanto, poseen un conocimiento del interno que resulta útil en el día a día penitenciario. A pesar de ello, también hay quienes tienen una visión totalmente cínica de los internos y rechazan que cualquier cosa que ellos crean saber de los internos sea verdad.

²²³ Estudios efectuados en centros penitenciarios de la AGE afirman que la duración media de las entrevistas de los internos con los profesionales de tratamiento (educador, trabajador social, psicólogo) es inferior a 15 minutos y que solo un 40% ven al educador como mínimo una vez a la semana, un 20% al trabajador social y un 11,5% al psicólogo (Cutíño, 2015:9). La atención de estos profesionales a los internos también variaría en función del tipo de módulo (Pozo *et al.*, 2019), tal y como uno de nuestros entrevistados sugiere: “*En los módulos malos a veces no sabemos ni quiénes son los profesionales de tratamiento*” (Entrevistado A06. Notas de la entrevista).

[los internos], yo estoy quince horas con ellos [los internos]. Es... diferente. (Entrevistada B06. Transcripción de la entrevista. Traducido del catalán).

Porque al final la cara... el interno, la cara, tanto la buena como la mala, la da con nosotros. No la da en una entrevista de diez minutos. (Entrevistada A18. Transcripción de la entrevista).

Así, nuestros entrevistados suscriben la idea, tan presente en nuestra legislación penitenciaria, de que el conocimiento de los presos que ellos obtienen mediante la observación y el contacto diario con los internos aporta al personal de tratamiento nueva información que puede resultarles útil para tomar decisiones sobre los penados (esta es la línea en la que interpretamos la Instrucción 16/2011 de la SGIP arriba mencionada). Es decir, los funcionarios de interior entrevistados no rechazan la pericia de los técnicos de tratamiento sino que reivindican que pueden aportar un conocimiento diferente e igualmente valioso.

Ante la falta de estructuras formales descrita, la colaboración entre funcionarios de interior y funcionarios de tratamiento depende de la voluntad individual de los profesionales y de las redes informales de ayuda que estos puedan llegar a tejer (ver Johnson, 1979).

b) La colaboración informal entre el personal de interior y el personal de tratamiento

Un tercio de los entrevistados se relaciona de manera frecuente con el personal de tratamiento, y algunos más lo hacen de forma esporádica y dependiendo del profesional que se trate.

[Los técnicos de tratamiento] cuando entran al módulo, y *si te llevas bien con el equipo de tratamiento*, que es lo lógico, pues vienen a la oficina y se habla: ‘Pues mira, este el otro día hizo tal’ o ‘Oye, ¿cómo ves el tema de este?’ y entonces tienes mucha relación. Eso es lo suyo. (Entrevistada B15. Transcripción de la entrevista)

En estas interacciones, funcionarios de interior y funcionarios de tratamiento intercambian información que contribuye al mantenimiento de la seguridad interior y a la toma de decisiones sobre el tratamiento de los internos, constituyendo la base de la colaboración estos profesionales.²²⁴

²²⁴ Se ha observado una diferencia importante en las respuestas al compararlas por centros penitenciarios: Los funcionarios de interior del CPB mencionaban todos los tipos de profesionales de tratamiento en sus respuestas (educador, trabajador social, psicólogo, médico y, en menor medida, jurista), pero los entrevistados del CPA hablaban principalmente de su relación con los educadores. Esto puede ser explicado, además de por la diferente dotación de recursos humanos de ambas administraciones penitenciarias, por el hecho de que en la AGE el acceso al puesto de educador se realiza mediante promoción interna desde la plaza de funcionario de interior y no son licenciados o graduados en educación social como en el caso de la ACAT, cuestión duramente criticada por algunos educadores sociales (véase Gil Cantero, 2016). Al haber sido previamente funcionarios de interior, los educadores de los centros penitenciarios de la AGE podrían estar valorando más que el resto de los profesionales de los equipos técnicos la información proporcionada por los funcionarios de interior sobre los internos.

A través del personal de tratamiento, el funcionario de interior puede obtener información relativa al interno que le permita mejorar en su desempeño de la seguridad dinámica. Recordemos que algunos funcionarios, especialmente en el CPB, basan su aproximación al mantenimiento del orden en la seguridad dinámica, es decir, en obtener información de los internos que les ayude a prevenir incidentes. La colaboración con el personal de tratamiento puede facilitar esta tarea bien proporcionándoles información que les permita gestionar mejor el trato al interno, bien derivando a sus compañeros de tratamiento las situaciones que deban ser abordadas por estos.

Yo con tratamiento siempre tengo un trato muy bueno, porque si veo que un día un interno está muy nervioso o algo, pues cuando viene la trabajadora social, la educadora o tal, hablamos: ‘¿Cómo lo has visto esta semana?’. Está bien que tengamos comunicación. Muchas veces me dicen: ‘Es que le ha pasado tal con la familia’. Como la trabajadora social (...) tiene un vínculo con la familia [del interno] fuera, en el exterior... *Entonces a mí me aporta también, para trabajar aquí dentro con los internos esto me ayuda.* Si veo a uno nervioso y sé qué le pasa pues podré ir con más cuidado y no darle mucha caña, ¿no? (Entrevistada B06. Transcripción de la entrevista. Traducido del catalán)

Cuando el personal de tratamiento (el educador, la trabajadora social...) es bueno y baja y se están allí con los internos, nos ayuda mucho porque no se acumulan los problemas. Ayudan a que haya tranquilidad en el módulo. *Hablar con tratamiento ayuda a tener más información y controlar mejor.* Ellos nos avisan cosas y nosotros a ellos. (Entrevistada A10. Notas de la entrevista).

¿Cómo es tu relación con el personal de tratamiento? ¿Colaboras con ellos?

Sí. Muchas veces es el personal de tratamiento el que entra al despacho y le decimos que hable con Fulanito sobre tal cosa, porque él lo ha pedido por instancia o porque nosotros hemos detectado que lo necesita. *Te diría que servimos de apoyo y nos apoyamos también en el personal de tratamiento.* Aquí todos somos uno. Todo va hacia el mismo fin. (Entrevistado B01. Notas de la entrevista)

Así, los funcionarios de interior obtienen información útil para el mantenimiento del orden y, a su vez, señalan a sus compañeros de tratamiento qué internos necesitan más atención. Esta forma de colaboración, si bien la enmarcamos en el ejercicio de la seguridad dinámica, también contribuye a la provisión de ayuda al interno para facilitar su adaptación psicológica al entorno penitenciario, tema que ya hemos tratado con anterioridad (ver apartado 4.1.1.b). El trabajo en equipo mostrado en estos ejemplos, que no consideramos que forme parte del tratamiento penitenciario tal y como este es entendido en nuestra legislación, constituye una forma de seguimiento y control al interno en la que las actuaciones de unos y otros se complementan para perseguir un mismo fin.

Otro tipo de información relativa a la seguridad que pueden tratar de obtener de los trabajadores de tratamiento es el perfil de peligrosidad del interno. Algunos funcionarios del CPA explican que conversar con el personal de tratamiento les permite acceder a información que de otro modo

no tendrían. Previamente hemos señalado que, en general, los funcionarios de interior no quieren saber el delito que han cometido los internos para poder tratarlos con la mayor imparcialidad posible. No obstante, sí que les interesa conocer si los internos con los que tratan han sido condenados por un delito que sugiera mayor peligrosidad para poner más atención y precaución en el trato con ellos. Los funcionarios de interior no tienen acceso a esta información y, por ello, a veces recurren a los profesionales de tratamiento para obtenerla, o agradecen que ellos se la proporcionen por iniciativa propia.²²⁵

A nosotros sí que también nos facilita muchas veces cuando viene el educador. También muchas veces te pregunta, no siempre, y tú también le preguntas: ‘Oye, y este que ha venido que tiene pintas de uy... ¿este qué?’ ‘Mira, pues ha venido de...’. Que es lo que también muchas veces no nos cuentan, un poco el historial de la gente. (...) Yo no quiero que me digan los delitos, pero según qué cosas... O si ha venido de otra cárcel que haya tenido jaleos con funcionarios... pues igual esas cosas sí que las tendrías que decir, porque... hay que ver un poco esa persona si ha levantado la mano una vez igual te la levanta otra vez, y hay que estar atentos. (...) Es que eso es primordial, por lo menos a tenerlo un poco ya en cuarentena. A ver, que no te lo va a volver a hacer probablemente pero hay que tener cuidao con estas cosas. Y de eso no te dicen nada. (Entrevistada A02. Transcripción de la entrevista).

Cuando funciona, la comunicación entre funcionarios de interior y funcionarios de tratamiento es bidireccional, es decir, el personal de tratamiento que se involucra en estas tareas también muestra interés por lo que le puedan aportar los funcionarios. En estas conversaciones, los profesionales de tratamiento pueden interesarse, por ejemplo, por conocer el comportamiento habitual de los internos o si los funcionarios de interior perciben algún cambio o evolución en ellos, o también pueden mencionar oportunidades concretas, como la asignación de un destino o la concesión de un permiso, que se estén planteando darle a un interno. Es más, en ocasiones, son los propios funcionarios de interior quienes abogan en favor de internos concretos. Este punto es de gran relevancia porque, de esta manera, los funcionarios de interior pueden influir (o, al menos, intentarlo) en el ámbito de poder de los profesionales de tratamiento.

El personal de tratamiento tiene poder de decisión sobre algunas de las cuestiones que más afectan a la vida penitenciaria de los reclusos, tales como el módulo asignado en la separación interior, la progresión o regresión de grado de tratamiento penitenciario o la propuesta de permisos de salida. En la toma de decisiones, los profesionales de tratamiento pueden recabar información de los funcionarios de interior, o los propios funcionarios pueden abogar a favor de algún interno en

²²⁵ En el CPB esta información no tiene tanta relevancia probablemente porque los criterios de clasificación interior utilizados por el centro penitenciario ya permiten hacerse una idea del perfil delictivo con el que se está tratando.

concreto. Las dinámicas reportadas por los entrevistados respecto a esta cuestión varían en los dos centros penitenciarios estudiados, razón por la cual en los siguientes párrafos nos referiremos a cada uno de los establecimientos estudiados por separado.

En el CPA, los funcionarios de interior reportaban mantener conversaciones directamente con los profesionales de tratamiento, principalmente con los educadores, sobre el comportamiento de los internos, su evolución y sus posibilidades de progresión. Aproximadamente la mitad de los entrevistados informaba haber tenido este tipo de intercambios con algún miembro del personal de tratamiento. A pesar de ello, estas situaciones eran a menudo descritas como algo ocasional.

Y cuando dices que hablas con el educador en qué...

Pues un poco en el sentido de decir: 'Este interno de aquí, mira, pues le veo majo y tal, préstale un poco de atención a ver si conseguimos que... que pueda tener la posibilidad de hacer un curso, de salir de este módulo a otro mejor, o de tener un trabajo'.

O sea, en general tienes relación con educadores o con personal de tratamiento...

No demasiado, si quieres que te diga la verdad. Lo intentas pero no demasiado. Con algunos sí y con otros para nada, sinceramente. (Entrevistada A12. Transcripción de la entrevista).

¿Y alguna vez aconsejas, como por ejemplo, a este igual tendrías que darle una oportunidad?

Psí... [lo dice sin mucho convencimiento] Pues a este lo podrías llevar a algún módulo por lo menos de destinos, a ver qué tal funciona sacarlo y darle algún trabajillo por ahí, de jardinero o... Hacían cursos, ellos están constantemente haciendo cursos que si de panadería, de pastelería de... en fin, cocina... y a muchos les interesa para conseguir algo de dinero. Claro, los destinos aunque no es mucho pero para los gastos... (Entrevistado A15. Transcripción de la entrevista).

¿Y tenéis vosotros relación habitual con los profesionales de tratamiento?

Sí, el educador viene prácticamente a diario y entra en la cabina a hablar con nosotros. Alguna vez, hace tiempo ya, alguna vez han venido y los informes para preparar la junta los han hecho con nosotros, dentro de la cabina preguntándonos, quiero decir que... Y luego ya va la sintonía de cada uno. Pero en general la relación es buena, nos piden, colaboramos, y sí, tenemos mucho trato. (Entrevistada A17. Transcripción de la entrevista).

Las valoraciones que efectúan los funcionarios de interior son relativas a la actitud y el comportamiento observados en los internos, y a si estos se han modificado con el tiempo. Los comentarios de los funcionarios se orientan a valorar posibles cambios de módulo – en muchas ocasiones, en relación con la concesión de alguna oportunidad laboral – y, en menor medida, la adecuación de los permisos.

Porque muchas veces pues te preguntan: '¿Y este cómo lo ves? Vamos a ver si podemos progresar a alguien'. Por ejemplo en módulo malo: '¿Cuál parece que...?' 'Pues mira, este lleva una temporada bastante majo, el tío hace sus tareas, contribuye al módulo...' o 'Este no, macho: a este se le dice

por activa y por pasiva que haga las cosas y pasa de todo... A este no lo mandes al módulo bueno porque es que la va a liar'. (Entrevistada A02. Transcripción de la entrevista).

¿Tienes relación con el equipo de tratamiento?

A los que tienen buen comportamiento informo a educador o subdirectora para favorecerle el permiso. Y también al contrario, si se porta mal. Hablo mucho con los educadores. (Entrevistado A11. Notas de la entrevista)

La relevancia dada de la opinión del funcionario en los cambios de módulo surge, probablemente, del hecho de que, como hemos explicado en el apartado 2.4.2, la separación interior del centro penitenciario diferencia entre 'módulos buenos' y 'módulos malos' basándose principalmente en el comportamiento de los internos y su participación en las actividades penitenciarias.

En el CPB, aunque algo más de la mitad de entrevistados afirmaba haber abogado en alguna ocasión a favor de algún interno, pocos funcionarios genéricos decían mantener conversaciones directamente con el personal de tratamiento sobre las decisiones que estos toman respecto a los internos y la mayoría asignaban esta responsabilidad a los CUSI.²²⁶

Si tú crees que un interno está progresando o va bien, ¿le dirías a alguien de tratamiento 'Mira este se merece un permiso' o algo similar?

Se lo diría al CUSI, por educación [es decir, no se saltaría la cadena de mando]. (Entrevistado B01. Notas de la entrevista).

Y si tú ves que alguno está haciendo un progreso, estas cosas que dices, ¿has hecho alguna vez de decirle a alguien: pues este ahora se porta mejor, merecería un permiso, un destino o algo?

Sí. Eso, en teoría, los funcionarios de interior, a través de los jefes de unidad, se comunican con los equipos de tratamiento en teoría y se informan de todas estas cosas. (Entrevistado B02. Transcripción de la entrevista).

Y para temas del tipo... se están planteando darle un permiso, un destino o algo así a un interno. Para estos temas, ¿también os preguntan [los profesionales de tratamiento]?

Sí, vienen mucho a preguntarnos, tema destinos principalmente. Vienen a hablar con los jefes de unidad normalmente: '¿Qué te parece si ponemos a este en talleres?' o en limpieza exterior, lo que

²²⁶ Esta descarga de las responsabilidades de tratamiento de los funcionarios de interior sobre el CUSI también se observó cuando salía a conversación la utilización del Sistema de Evaluación Motivacional (SAM) (para una explicación del SAM, ver apartado 2.3.1.d). Los CUSI tienen la obligación de valorar trimestralmente a los destinos, pero los funcionarios genéricos también pueden puntuar a los internos en ciertos ítems como el estado de su celda o su nivel de higiene personal. No obstante, el SAM era visto como una herramienta de tratamiento que concernía al CUSI y solo algunos genéricos decían apuntar 'hechos positivos' a los internos, generalmente cuando se habían ofrecido a realizar tareas que facilitan o preservan el buen funcionamiento del módulo sin que fuera su obligación (p.ej. sustituir a un trabajador del *office* que se encuentra indispuerto o ayudar a gestionar un ataque epiléptico o un intento de suicidio de otro preso), es decir, utilizan los hechos positivos para premiar a aquellos internos que colaboran con ellos.

sea. (...) Realmente son los jefes de unidad de aquí y es normal que sean ellos los que tomen las decisiones: si es favorable o no para el interno que tenga este destino, que haga esta actividad... lo que sea. (Entrevistado B19. Transcripción de la entrevista. Traducido del catalán).

Por el contrario, todos los CUSI dijeron tratar, en mayor o menor medida dependiendo, principalmente, del turno que tenían asignado (mañana, tarde o fines de semana), algunas de las decisiones que se toman sobre los internos con el personal de tratamiento. Es decir, en este centro penitenciario la participación del personal de interior en las decisiones de tratamiento es canalizada por los jefes de unidad de los módulos residenciales.²²⁷

El principal ámbito de influencia de los CUSI es la asignación de puestos de trabajo en talleres y, sobre todo, de destinos (a parte de su participación en las reuniones de los equipos de tratamiento, de las cuales hablaremos más adelante). Estos últimos constituyen una de las principales esferas de disputa del poder entre los ámbitos de interior y tratamiento en la actualidad.²²⁸ Por una parte, la asignación adecuada de los destinos (medida de seguridad interior explicada en el apartado 2.3.1.b) favorece un funcionamiento ordenado del módulo ya que, por ejemplo, un economatero que no abre en el horario establecido o un reparto de comida que se ralentiza por mal hacer de los destinos del office puede ser un foco de tensión y propiciar la aparición de conflictos. Además, estos puestos de trabajo son la única fuente de ingresos de algunos internos y permiten estructurar y ocupar el tiempo, con lo cual constituyen un importante incentivo para favorecer la conformidad los presos. Por otra, el aprendizaje de hábitos de trabajo puede tener valor tratamental, con lo cual la decisión también puede realizarse aplicando criterios de tratamiento. A pesar de que la asignación de los destinos la aprueba formalmente la Junta de Tratamiento (art. 273.k RP 1996), en algunos centros penitenciarios este órgano colegiado se limita a ratificar la propuesta realizada por los jefes de unidad siendo estos quienes, en la práctica, toman la decisión de quién ocupará estos puestos. Este no es el caso del CPB.

¿Para el tema de los destinos habláis [con el personal de tratamiento]?

Eso es cosa del CUSI, pero hay un listado de la OGI que va por puntos y tenemos poco margen para influir en eso. (Entrevistado B21. Notas de la entrevista).

²²⁷ Conscientes de la relevancia de los CUSI en el funcionamiento de los centros penitenciarios de la ACAT, los sobrerrepresentamos en la muestra. A pesar de ello, solo 5 de los 21 entrevistados del CPB ocupaban el puesto de jefe de módulo. La información presentada con relación a los CUSI debe ser valorada teniendo en cuenta ese dato.

²²⁸ Recordemos que, de forma previa a la entrada del personal de tratamiento en los centros penitenciarios, el poder de decisión sobre cuestiones como la libertad condicional o la asignación de puestos de trabajo (que en ese entonces computaban a efectos de redención de la pena) era ostentado por los vigilantes. La creación del cuerpo técnico y la atribución de la asignación de dichos incentivos a este cuerpo comportó un trasvase de poder que redujo la capacidad de mantenimiento del orden de los funcionarios de régimen (Caballero, 1981).

En el CPB los internos que quieren trabajar en talleres o en destinos deben solicitarlo mediante instancia. Tras la solicitud, sus circunstancias son valoradas utilizando los criterios establecidos en los artículos 3 y 14.1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, y pasan a formar parte de una lista, donde el puesto que ocupen depende de la puntuación obtenida. Cuando un interno causa baja en talleres o destinos, es sustituido por el siguiente en la lista. Esta manera de proceder está siendo impulsada por la ACAT para dotar de mayor transparencia y objetividad la asignación de destinos, permitiendo que estas decisiones estén sujetas al escrutinio público y democratizando todo el proceso (Font, 2015). Esta forma de funcionamiento fue criticada por algunos de nuestros entrevistados, ilustrando la disputa de poder entre interior y tratamiento a la que antes hacíamos referencia:

Y el hecho de que sean otros los que toman las decisiones sobre los internos, ¿afecta a vuestro trabajo? O es algo que simplemente queda fuera de vuestro ámbito y ya...

B18: Afecta de refilón. Por ejemplo, hay una cosa que no me gusta, que pienso que no es correcta. Cuando estaba en [otro centro penitenciario de la ACAT] el sistema de funcionamiento del módulo... Aquí hay 10 destinos; allí había más (...) ¿Quién asignaba esos destinos? El jefe de unidad. Nadie más. Aquí los destinos los acaba poniendo la educadora. ¿Hablando con el jefe de unidad? Que sí, que hablarán todo lo que tú quieras, pero quien los acaba poniendo es la educadora. Imagínate que este señor que está aquí [señala a un destino del *office* que está poniendo la mesa en el comedor] yo sé positivamente que está haciendo una rutina de tabaco, que está extorsionando al otro y que cada vez que hace un *vis a vis* entra [droga]. Y además tiene dos móviles. Y yo lo sé. ¿Y me lo tengo que tragar [en el destino] porque ‘no tiene dinero’?

B19: Y nosotros también vemos cómo trabajan. Vemos si al final es el compañero el que está haciendo todo el trabajo porque mientras tendría que estar ayudando a poner la mesa está fumando en el patio. (...) Nosotros lo vemos porque somos los que venimos cada día aquí (...) Pero es la educadora la que tiene que...

B18: Y no podemos hacer nada. Nada. Ni siquiera quitarlos cuando lo hacen mal, ¿eh? En [el otro centro], si el CUSI veía eso, salía y le decía: ‘*Vete*’, y ponía a otro.

B19: Esta es una de las diferencias [entre centros penitenciarios] por las que nos preguntabas antes. En [el otro centro penitenciario en el que estuve yo] también los ponía el CUSI.

B18: Los ponía y los quitaba el CUSI, ya está. Y a la mínima, ¿eh? A la mínima que a este señor (...) le pillas fumándose una cachimba en el tigre [lavabo] o se va a la biblioteca y se discute con otro hasta el punto de que tenemos que intervenir nosotros, pierde el destino. Aquí no: aquí son trabajadores, y no los tocas de su puesto de trabajo. (...) Es que esto no es un negocio, esto es un privilegio. Si no, ¿qué les estás enseñando de cara al futuro, de cara a la resocialización? Pues se irá a una empresa a trabajar y montará el espectáculo porque se piensa que no pasa nada, porque aquí no le ha pasado nada. Yo creo que por aquí el sistema, en este centro en concreto, porque en otros

centros esto no funciona así, falla. Falla porque no es bueno ni para ellos ni para nosotros: para nadie. (Transcripción de conversación mantenida en una oficina de funcionarios del CPB).

No obstante, en la práctica, la asignación no está pautada de manera tan estricta. Los CUSI, a pesar de señalar que las listas son el instrumento que se usa para designar quién ocupará los puestos de destinos y talleres, admiten tener cierto margen de maniobra para priorizar internos dentro de dichas listas, sobre todo en lo que se refiere a los destinos del módulo residencial.

Aún y así los CUSI tenemos un poco de... si tú llamas a la OGI y dices: *‘Mira, es que me interesa mucho este porque...’*. Yo qué sé, por mil cosas: porque no tiene dinero, porque tiene que pagar la responsabilidad civil y no tiene ingresos porque no comunica con nadie... Allí siempre hay una línea, ¿no? No es lo mismo un interno que todas las semanas su familia le ingrese 100 euros, que un interno que no tiene con quién comunicar, que es del extranjero, que no tiene nada... Yo creo que a ese señor si se le puede echar una mano en que pueda tener aunque sea para comprar el tabaco evitamos que le quite la llave a otro y acabe cometiendo una falta dentro de prisión, ¿no? Entonces tenemos un poco de margen. Pero hay unas listas que además son sagradas y que van por orden y que tal, pero bueno, pues entre este y cuatro más para abajo pues le puedes decir... O hablar con el subdirector y decirle: *‘Oye, este hombre es que no cobra nada, hay que meterlo en talleres o hay que meterlo en algún sitio, que por lo menos tenga 20 euros para sacarse un café’*. Entonces pues se va haciendo. (Entrevistada B15. Transcripción de la entrevista).

Vosotros los CUSI, ¿sois los que recomendáis los destinos?

Oficialmente no. Ellos hacen una instancia, tú la registras, la OGI la recibe, tratamiento la valora, la sube a la Junta de Destinos que se hace una vez al mes... Todo esto es tiempo, ¿eh? Después de todo esto, pasa a una lista y ya cuando le toque.

¿Y en la práctica?

Coges la instancia, la llevas a la OGI, que la firme la OGI. La llevas en mano a tratamiento y que la firme tratamiento. Y entonces vas a un mando y para saltarte la reunión de la Junta le dices: *‘Vengo por este interno, por favor, firme para meterlo aquí’*. Y después vas al CIRE a llorarle a la del CIRE *‘Oye, que tengo uno muy bueno, cuando tengas un hueco, por favor, métemelo’* *‘¿Pero lo tiene todo?’* *‘Sí, aquí está. Todo el papeleo está hecho’*, que por eso me tiro yo todo el día arriba y abajo, hablando con este y con el otro. Entonces tú influyes por detrás. Oficialmente no. Pero es que... ¿cuál es el problema? Que la burocracia es muy lenta. Y yo cuando recomiendo a uno es porque he observado cosas que me hacen pensar que necesito meterlo ya en algún lado o lo perderemos. (Entrevistada B08. Transcripción de la entrevista. Traducción del catalán).

Cuando se pregunta en base a qué priorizan unos internos frente a otros, los CUSI entrevistados mencionan dos temas. El primero, que el interno no tenga ningún ingreso en el peculio porque no tiene derecho a ninguna prestación social ni familia fuera que pueda enviarle dinero, como puede verse ejemplificado en la cita de arriba. El segundo, que el funcionario conozca al interno y

considere la asignación de un trabajo o un destino puede reforzar un comportamiento o una tendencia positiva porque el interno responderá bien a la confianza depositada en él.

Un interno que viene de un primer grado eterno y que no habla con nadie... pero ves que empieza a hablar (...) que empieza a reír, que cuando hablas con él está relajado y hace bromas y te cuenta historias. Entonces dices: ahora es cuando podemos hacerlo nuestro (...) Y entonces es cuando empiezo a llorar por ahí (...) le buscas un trabajo, que nadie le quiere dar trabajo y tienes que pelearse con Dios Santo. Y si me cruzo con el director: *‘Obliga a que le den un trabajo, por favor, que me ha dado su palabra y lo está llevando bien (...) dale una oportunidad, que me está demostrando que tiene voluntad de remontar: ¡lleva 6 meses sin pelarse con nadie!’*. (Entrevistada B08. Transcripción de la entrevista. Traducido del catalán).

¿A veces recomiendas internos?

Más que recomendar... Hay un orden y unas listas, pero te piden informes porque no todos valen para todo. Por ejemplo: el que ha venido ahora, que quería el curso de carterero. Como se porta muy bien pues veré si la educadora puede meterle en el curso que empezó ayer. Muchos quieren ese destino porque así salen más del módulo y cobran más, y yo sé que este es un interno que responderá. (Entrevistada B16. Notas de la entrevista).

Este apoyo puede ser importante para la situación de los internos que lo reciban, ya sea porque les proporciona una manera de obtener ingresos o porque les permite iniciar o mantener una dinámica positiva en su vida penitenciaria. No obstante, observamos que, además de la posible voluntad del funcionario de ayudar al preso, hay lógicas regimentales subyacentes en la toma de estas decisiones. En el primer caso, la indigencia no es únicamente un problema para ese interno, sino que también es un posible foco de conflicto puesto que puede llevarle a robar o a entrar en deudas, ambas situaciones que se suelen acabar resolviendo mediante peleas. En el segundo, la concesión del destino es un refuerzo positivo que demuestra qué tipo de comportamiento se espera de los internos y evita que un interno “se pierda” y se convierta en un “generador de problemas”. Así, de nuevo, la colaboración entre personal de interior y personal de tratamiento resulta también funcional para el mantenimiento del orden.

c) La participación de los jefes de unidad en las reuniones de los equipos de tratamiento

Además de mediante las interacciones arriba comentadas, los jefes de unidad pueden contribuir a la toma de decisiones sobre el tratamiento de los internos mediante su participación en las reuniones del equipo de tratamiento, tal y como contempla la legislación penitenciaria vigente.

La legislación prevé que los encargados y jefes de unidad formen parte de los equipos técnicos o multidisciplinares junto a los profesionales de tratamiento.²²⁹ En este apartado, explicaremos la

²²⁹ Artículo 274.2.1 RP 1996 en la AGE y artículo 37.2.j ROFSEPC en la ACAT.

perspectiva de los CUSI del CPB en base a los relatos de los 5 funcionarios de esa categoría que entrevistamos.²³⁰

Los CUSI, como jefes de la unidad de servicio interior a la que son asignados, son los encargados de representar la visión del personal de interior sobre los internos del módulo en los equipos multidisciplinares. Previamente hemos mostrado que esta idea estaba muy presente en los reportes de los funcionarios genéricos (yo transmito la información al CUSI, porque este es quien habla con tratamiento), pero es algo también conocido por los internos, como demuestra el hecho de que ellos mismos se dirijan a los CUSI para pedirles que asistan a las reuniones de tratamiento:

Ellos lo saben: *‘Vaya usted a la reunión, no se la pierda, hable bien de mí...’*. (Entrevistada B08. Transcripción de la entrevista).

La Junta no es obligatoria, aunque siempre voy porque de horario me va bien. A veces también voy porque un interno me lo pide.

¿Te lo piden los internos?

Sí, porque ellos saben que podemos decir cosas en las juntas y quieren que hablemos bien de ellos. (Entrevistada B16. Notas de la entrevista).

Si algunos internos se molestan en pedirles que vayan es porque, aunque contemplada en el reglamento, la asistencia de los CUSI a las reuniones no es obligatoria. La no obligatoriedad de su asistencia es mencionada en más de una ocasión, e interpretada por los CUSI como un indicador de que su aportación realmente no es valorada por el centro penitenciario. Otros elementos nombrados por los funcionarios para señalar la falta de interés del centro en su participación en las reuniones son los horarios y el lugar de celebración de la reunión. Respecto a lo primero, la reunión semanal tiene lugar un día por la mañana entre semana porque es “la hora que le va bien a tratamiento”. Ello excluye, lógicamente, a los CUSI de fines de semana, quienes lo asumen como normal y señalan que tratan de coordinarse con el resto de CUSI de su módulo para conocer cómo ha ido la semana e informarles de aquello que pudiera ser pertinente. No obstante, este horario también dificulta la asistencia a los CUSI de tardes, algo que podría evitarse celebrando las reuniones a mediodía y fue motivo de queja de alguno de nuestros entrevistados. En cuanto a lo segundo, los CUSI criticaban que las reuniones no tenían lugar “en suelo neutral”,

²³⁰ No nos es posible realizar el mismo análisis en el CPA porque a las entrevistas se presentaron únicamente dos encargados, uno de los cuales estaba asignado al módulo de respeto y el otro rechazaba implicarse en cualquier actividad tratamental. No obstante, cabe mencionar que, a diferencia de lo que sucedía en el CPB, casi ningún funcionario genérico mencionó la Junta de Tratamiento en las entrevistas. Únicamente una funcionaria refirió saber que los Jefes de Servicios participaban y tenían voto en esas reuniones, pero puntualizó que lo sabía porque el Jefe de Servicios de su anterior centro, en ocasiones, bajaba al módulo a preguntarles su opinión sobre tal o cual interno.

sino que eran en las oficinas de tratamiento, lo cual obligaba al CUSI a salir del área de interior, algo que no siempre era posible debido a la escasez de personal.²³¹

¿Participas en las reuniones de la Junta de Tratamiento?

Intento ir. Escucho sus opiniones sobre los internos y si alguna vez creo que tengo algo que aportar o me preguntan algo lo digo. Pero en el momento que mi presencia no es obligatoria quiere decir que mi opinión no cuenta. Me enteré a los 4 meses de ser CUSI de que yo tenía derecho a asistir a esas reuniones. En [mi anterior centro] no sabía ni que existían. A veces me llega el mail con la hora de la reunión y otras no. Pero suelen ser a las 11 de la mañana y mi turno es de tarde. Si tuvieran interés en que fuera la pondrían a las 14, que es la hora a la que ponen las reuniones a las que quieren que vayan todos los CUSI, porque es la hora a la que acaba el turno de la mañana y empieza el de la tarde y a todos nos va bien. (Entrevistado B11. Notas de la entrevista).

Respecto a su grado de intervención en las discusiones, los entrevistados creen que en muchas ocasiones las decisiones ya han sido tomadas antes de la reunión e intervienen pocas veces.

Los equipos lo tienen todo ya hecho y decidido, pero no te lo dicen a ti y cuando llegan a la reunión te dicen: '*Hemos decidido esto*'. Si no lo tienen muy claro preguntan, y entonces digo lo que yo pienso: '*A ver, este señor yo creo que bla bla bla*' pero diciendo solo cosas objetivas, que si miras el SIPC aparecen allí, y dando fechas, porque una cosa que he aprendido con el tiempo es a ir con cuidado con lo que dices, porque a lo mejor te equivocas, o a veces hay cosas de química que hacen que uno te caiga mal sin motivo y no puedes permitir que eso te influya, porque en una reunión, en un informe de estos, puedes destrozarle la vida a alguien, ¿eh? (Entrevistada B08. Transcripción de la entrevista. Traducido del catalán).

El CUSI puede decirle: ojito, que no lo está llevando bien en el módulo, que está consumiendo mucho. (...) Si está consumiendo mucho, hay que ir con cuidado con darle un permiso porque es muy fácil que cometa un delito para volver a drogarse (...) O tema partes. A lo mejor le han metido un parte que no es muy importante (...) pero si ese interno tiene un destino, trabajo en talleres o está pendiente de permisos, porque le van a venir dentro de poco, y yo le meto un parte, le jodo. Esas cosas se pueden hablar en la Junta y decir: '*Oye, pues vamos a darle una oportunidad a este tío, vamos a hacer que el parte sea menos y se sobresea para poder ayudarle*'. (Entrevistada B15. Transcripción de la entrevista).

Igual que observábamos en el caso de los genéricos, los CUSI creen que la aportación de los profesionales de interior es relevante porque el contacto diario con el preso les permite conocerlos

²³¹ La administración penitenciaria catalana parece no ser ajena a esta circunstancia, puesto que el borrador del Programa marco de participación y convivencia en las prisiones catalanas señalaba explícitamente que "la reunión [del Equipo Multidisciplinar] se hará dentro de la unidad residencial para facilitar la presencia de los profesionales de interior" (DGSP, 2017:4-5).

mejor de lo que lo hacen los profesionales de tratamiento, quienes únicamente los entrevistan un par de veces en las que, además, el interno puede engañarlos fácilmente.

Por último es necesario resaltar que en ambos centros penitenciarios los entrevistados que eran habituales de las unidades de régimen cerrado señalaban que los profesionales de tratamiento acudían semanalmente al módulo y mantenían una reunión conjunta en la que comentaban cómo había ido la semana para cada preso. Es decir, a pesar de que, en términos generales, las reuniones de tratamiento no parecen un elemento que esté funcionando para coordinar la actuación del personal de interior y de tratamiento, este podría no ser el caso de los departamentos de régimen cerrado.

4.3. Recapitulación

En este capítulo hemos analizado los roles que desempeñan los funcionarios de interior en los centros penitenciarios españoles además del de mantenimiento del orden. En la primera parte, hemos observado que algunos funcionarios de interior van más allá del mínimo que se les exige respecto a la atención y la asistencia al interno y desempeñan un rol de ayuda muy relevante para los reclusos. Esta ayuda puede tomar dos formas: apoyo directo o intermediación en la resolución de problemas institucionales y apoyo emocional para el alivio de los problemas personales.

En lo relativo a las razones para apoyar a los internos, hemos mostrado, en primer lugar, que numerosos entrevistados son conscientes de que está en sus manos ayudar a los internos a abordar ciertas problemáticas que, sin su colaboración, los presos no pueden afrontar por sí mismos. Para estos funcionarios, ayudar a los internos a suplir estas carencias es una forma de expandir su rol y dar más valor a su trabajo mediante un enfoque positivo en vez de represivo. En segundo lugar, hemos constatado que la ayuda y el trato humano al interno resultan funcionales para lograr la conformidad de los internos. La provisión de ayuda favorece el mantenimiento del orden mediante tres mecanismos: tranquilizando a los internos para prevenir incidentes (seguridad dinámica); condicionando la ayuda al buen comportamiento (conformidad instrumental); y contribuyendo al desarrollo de la autoridad personal del funcionario (conformidad normativa).

En la segunda parte, se ha mostrado que la participación de los funcionarios de interior a la reeducación y la reinserción es concebida por estos de forma muy distinta a la que la legislación plantea. La legislación prevé que los funcionarios de interior colaboren en la reeducación y la reinserción en coordinación con el personal de tratamiento. Sin embargo, nuestros entrevistados sugieren que el personal de interior y el personal de tratamiento “trabajan en mundos paralelos”. La separación de ambos colectivos se inicia en la regulación legal y se materializa en el propio organigrama de los centros penitenciarios, siendo salvada únicamente por la voluntad de los

profesionales de colaborar entre ellos. Esta colaboración informal se produce de manera excepcional y, además, para los funcionarios de interior tiene un interés más securitario que tratamental, lo cual no excluye que con ella se busque ayudar al interno. Asimismo, las escasas provisiones formales existentes para la coordinación (participación en equipos de tratamiento) son poco valoradas por los jefes de unidad, quienes creen que su input es poco tenido en cuenta.

En este sentido, los funcionarios de interior que han afirmado que contribuyen a la reeducación y la reinserción han enfatizado aspectos muy diversos, pero en todos los casos el funcionario actúa como un referente que da ejemplo, ayuda, escucha, anima o aconseja al interno. Por esta razón hemos señalado que los funcionarios de interior que participan en la reeducación y la reinserción de los internos lo hacen actuando como modelos prosociales para ellos.

CONCLUSIONES

Pues, si no quieres añadir nada más, muchas gracias por tu tiempo.

Sí que quiero decir algo: que estamos contentos. Y lo dice la gente por ahí, que están contentos de que quieran preguntarnos cómo estamos. Porque normalmente sales de aquí y la gente o no quiere saber nada o solo le interesa la parte del morbo (...) Entonces, pues eso, nos gusta que quieran ver la... la parte real de nuestro trabajo. Que muchas veces no le interesa a nadie, piensan que estás ahí... pues nada, procurando o no estar con ellos o atándoles o arrastrándoles o... eso, los clichés que hay del trabajo. Así que gracias. (Entrevistada A17. Transcripción de la entrevista).

El mantenimiento del orden en prisión, la contribución al bienestar de los presos mediante un trato humano y, en menor medida, el fomento de conductas prosociales son tareas llevadas a cabo día a día por los funcionarios de interior. Este trabajo es muy complejo y resulta esencial para el buen funcionamiento de los centros penitenciarios y para el bienestar de los presos pero, oculto tras los muros de la prisión, es también poco visible (Liebling *et al.*, 2011). De hecho, muchos de los funcionarios a los que entrevistamos se mostraban desanimados al señalar que la sociedad tiene, por desconocimiento, una visión estereotipada de su trabajo y que ni siquiera la administración penitenciaria reconoce y apoya su labor, situación para la que podemos encontrar paralelismos en otros países (Lombardo, 1989:145-147; Crawley, 2004:180-184).

Este descontento se ha visibilizado especialmente a lo largo del último año mediante la organización de diversas jornadas de huelga en los centros penitenciarios y de manifestaciones en las que los funcionarios de prisiones han reivindicado la dignificación y el reconocimiento de su profesión y que se destinen más medios económicos, materiales y de personal a las prisiones. Recientemente el Defensor del Pueblo recogía este descontento e instaba a la Administración General del Estado a implementar las medidas que considere necesarias, viables y oportunas “*para reducir el actual clima de tensión laboral que se vive en los centros penitenciarios*” (Defensor del Pueblo, 2019). Asimismo, la administración penitenciaria catalana ha incluido en sus objetivos estratégicos para 2027 la potenciación del reconocimiento social de los profesionales penitenciarios (Departament de Justícia, 2019).

Los académicos tampoco han sido ajenos a este abandono de los funcionarios de interior. A pesar del interés que ha suscitado el estudio de la prisión desde un punto de vista criminológico, los funcionarios de interior han sido objeto de muy pocas investigaciones en nuestro país. En consecuencia, la información que disponemos acerca del trabajo y las responsabilidades de estos

funcionarios es, a pesar de su importancia, meramente anecdótica y no es posible encontrar en la literatura respuesta a preguntas como ¿qué funciones desempeñan los funcionarios de prisiones en el sistema penitenciario español?, ¿cómo mantienen el orden y la seguridad interior en los centros penitenciarios los funcionarios de prisiones? o ¿colaboran en la reeducación y la reinserción de los penados? Es decir, en España, a diferencia de lo que sucede en otros países de nuestro entorno, los funcionarios de prisiones continúan siendo “*los fantasmas invisibles del sistema penal*” (Liebling, 2000:337-338).

Por ello, el objetivo de la presente tesis doctoral ha sido contribuir a llenar este vacío en la literatura criminológica de nuestro país mostrando cuál es el trabajo que desempeñan los funcionarios de interior en los centros penitenciarios españoles. Para ello, esta tesis se ha estructurado en cuatro capítulos. El primer capítulo ha mostrado cuál es el estado de la cuestión del estudio del funcionario de prisiones en España y ha sintetizado la literatura internacional relativa a los roles que estos desempeñan en los centros penitenciarios. El segundo capítulo ha contextualizado, histórica y legalmente, la figura del funcionario de interior en España y ha detallado las funciones que le son atribuidas por la legislación penitenciaria. En el tercer y cuarto capítulo se ha analizado empíricamente qué roles desempeñan los funcionarios de interior en los centros penitenciarios españoles a partir de una investigación cualitativa basada en cuarenta entrevistas. Concretamente, el tercer capítulo ha mostrado la perspectiva de los funcionarios de interior españoles sobre el mantenimiento del orden en los centros penitenciarios y el cuarto capítulo se ha enfocado en analizar los roles de provisión de ayuda y de contribución a la reeducación y reinserción. A continuación se exponen las principales conclusiones alcanzadas.

El Capítulo 1 contextualiza la investigación llevada a cabo en esta tesis doctoral a partir de la revisión de la literatura nacional e internacional sobre los funcionarios de prisiones. En primer lugar se expone que, a pesar del interés que existe por el estudio de la prisión en nuestro país, la información de la que disponemos sobre los funcionarios de interior y, sobre todo, acerca de su labor en los centros penitenciarios, es escasa. Por una parte, las investigaciones que centran su foco en estos trabajadores hacen referencia al propio funcionario (su formación y su salud mental) sin estudiar su rol en la prisión o su impacto en la vida penitenciaria. Por otra, la poca información que disponemos en relación con estas cuestiones es anecdótica puesto que procede de estudios con otro foco de interés. Ello nos ha llevado a concluir que, en España los funcionarios de interior continúan siendo “*los fantasmas invisibles del sistema penal*” (Liebling, 2000:337).

En segundo lugar, el análisis de la literatura internacional nos permite constatar que el surgimiento del estudio de los funcionarios de prisiones ha sido tardío en numerosos países. En los Estados Unidos, por ejemplo, el estudio de los funcionarios de prisiones se inició en los años setenta, tras

más de dos décadas de investigación sociológica en el ámbito penitenciario. Asimismo, en Europa, salvo contadas excepciones, no hubo investigaciones de entidad sobre la figura del funcionario hasta finales de los noventa a pesar de que el estudio de otros elementos del sistema penitenciario se inició mucho antes. Es decir, la situación descrita en el párrafo anterior para el caso español no resulta excepcional en la literatura comparada.

En tercer y último lugar, se muestra cómo se concibe el rol de los funcionarios de prisiones en la literatura internacional. A partir del análisis de la caracterización del trabajo de los funcionarios de prisiones en distintos países, diferenciamos tres tipos de roles o tareas según el fin al que contribuyen: el mantenimiento del orden permite lograr la custodia y la seguridad interior en los establecimientos penitenciarios; el rol de provisión de ayuda favorece la adaptación de los internos a la institución penitenciaria; y con la contribución al tratamiento el funcionario participa en el proceso de resocialización del penado.

Respecto al primero de estos roles, se constata que los funcionarios de prisiones pueden tener una orientación más “regimental” o más “tratamental” hacia el mantenimiento del orden (Liebling *et al.*, 2011) que influye en la forma de orden alcanzada (orden basado en el control u orden social acordado) (Drake, 2012) y tiene distintas consecuencias tanto para la legitimidad de la institución como para el bienestar de los reclusos (Liebling, 2008b; Franke *et al.*, 2010). Segundo, el rol de provisión de ayuda (referido como “servicio humano” en Estados Unidos (Johnson, 2016b) o “cuidado” en el contexto europeo (Tait, 2008; 2011) puede consistir en la prestación de bienes y servicios, en el apoyo directo o la intermediación en la resolución de problemas institucionales o en el apoyo para el alivio de los problemas personales (Lombardo, 1989:61). Mediante estas tareas, los funcionarios de prisiones contribuyen al bienestar de los reclusos. Por último, la contribución de los funcionarios de prisiones al tratamiento de los presos es conceptualizada de manera diferente en función del país. En este sentido, destaca la formalización de la participación de los funcionarios en el proceso de resocialización mediante la figura del ‘funcionario-tutor’ (*personal officer*) en países como Suecia o Inglaterra y Gales (Bruhn y Nylander, 2013; Liebling *et al.*, 2011:77-78).

El Capítulo 2 presenta la figura del funcionario de interior y la contextualiza, histórica y legalmente, en el sistema penitenciario español para, posteriormente, presentar los roles y funciones que la normativa penitenciaria atribuye a este colectivo.

De la contextualización histórica hemos extraído tres ideas que nos ayudan a comprender la concepción actual del funcionario de prisiones y su rol en el sistema penitenciario. En primer lugar, la máxima que sostiene que el funcionario de prisiones es, por su cercanía a los presos, quien más puede llegar a conocerlos y, con ello, contribuir a su corrección ha estado presente en

nuestra legislación penitenciaria desde 1834. Esta idea pervivió en el pensamiento penitenciario incluso a medida que la noción de corrección cambiaba (de corrección mediante el trabajo a corrección moral) y, finalmente, era sustituida por la de tratamiento. En segundo lugar, esta creencia de los reformistas en la relevancia del vigilante para la misión penitenciaria fue la que impulsó las demandas de desmilitarización y profesionalización del personal de las prisiones que, no sin dificultades y retrocesos, acabaron plasmándose en la creación de un cuerpo civil de empleados de prisiones al cual debía accederse mediante oposición y tras superar un periodo de formación. En tercer lugar, la importancia que la doctrina atribuía al personal de vigilancia como parte de la misión penitenciaria decayó con la irrupción de la ideología tratamental en el sistema penitenciario puesto que la intervención sobre los penados pasó a pertenecer al ámbito de actuación de los técnicos de tratamiento. Así, el personal de régimen quedó relegado a las tareas de vigilancia y custodia y su participación en la reforma de los penados pasó a estar subordinada a la actuación del personal de tratamiento.

En la actualidad, la Ley Orgánica General Penitenciaria de 1979 (LOGP) es la norma que establece el contexto legal en el que los funcionarios de interior desarrollan sus funciones. Bajo la LOGP, el funcionario de interior queda adscrito a las actividades de régimen (art. 71.2 LOGP) aunque su actuación está subordinada al fin último de la reeducación y reinserción de los penados, al cual debe servir garantizando una convivencia ordenada que permita la correcta realización de las actividades de tratamiento (art. 71.1 LOGP).

Asimismo, se debe recordar que en España existen dos administraciones penitenciarias diferentes para la gestión y ejecución de la pena de prisión, cada una con su propio cuerpo de funcionarios y su propia forma de organización (art. 79 LOGP). Por una parte, la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias (SGIP), perteneciente a la Administración General del Estado (AGE), gestiona todos los territorios a excepción de Cataluña. Por otra, la Secretaría de Medidas Penales, Reinserción y Atención a la Víctima (SMPRAV), perteneciente a la administración penitenciaria catalana (ACAT), gestiona las prisiones de Cataluña.

En la AGE los funcionarios de interior pertenecen al Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias (CAIP), mientras que en la ACAT se adscriben al Cuerpo Técnico de Especialistas de Servicios Penitenciarios (CTESP). A continuación describimos algunas características de estos cuerpos penitenciarios y de los funcionarios de interior que conforman la plantilla.

Por una parte, ambos cuerpos son de carácter público y se accede a ellos por oposición con la formación mínima de grado superior o bachiller tras un proceso de formación inicial teórica y práctica. Ello representa la consolidación del proceso histórico de desmilitarización y la reafirmación de la tendencia a la profesionalización de los funcionarios de interior que hemos

referido anteriormente, si bien se ha constatado que tanto la formación inicial como la formación continuada que se proporciona a los funcionarios de interior tiene un amplio margen de mejora, especialmente en el caso de la AGE.

Por otra, el personal de interior es el colectivo más numeroso de la plantilla de instituciones penitenciarias. En concreto, hay 15.233 funcionarios de interior destinados exclusivamente a la custodia y la vigilancia de los presos en la AGE y 3.310 en la ACAT, siendo la dotación de funcionarios en proporción con los presos mejor en esta última (2,5 presos por funcionario en la ACAT frente a 3,3 presos por funcionario en la AGE). Asimismo, el cuerpo de funcionarios de interior se caracteriza por una proporción de mujeres que ha ido en aumento desde que pudieran empezar a trabajar en centros penitenciarios de hombres (actualmente, 24,7% de funcionarias en la AGE, 34,6% en la ACAT) y por ser una plantilla envejecida donde alrededor de la mitad del personal supera los 50 años (54,5% en la AGE; 45,6% en la ACAT). Estas características de la plantilla de interior se han resumido en la Tabla 12.

Tabla 12. Comparación de las principales características de la plantilla de funcionarios de interior según administración penitenciaria

	AGE	ACAT
Personal de interior dedicado únicamente a la custodia y la vigilancia de los internos*	15.233	3.310
Proporción que representan de la plantilla total de IIPP‡	91,7%	71,4%
Ratio de presos por funcionario de interior dedicado únicamente a la custodia y la vigilancia de los internos*	3,3	2,5
Proporción de mujeres funcionarias de interior‡	24,7%	34,6%
Personal de interior mayor de 50 años‡	54,5%	45,6%

* Datos a 31 de enero de 2018. ‡ Datos a 31 de diciembre de 2018 (AGE) y a 1 de enero de 2019 (ACAT). Fuente: Elaboración propia. Para consultar la procedencia de los datos, ver apartado 2.2.1.c.

En lo relativo al rol atribuido a los funcionarios de interior en nuestro ordenamiento penitenciario, hemos observado que en ambas administraciones se les asigna, en primer término, la responsabilidad de conseguir el mantenimiento del orden en los centros penitenciarios, pero se recuerda que deben participar en las tareas de reeducación y reinserción en colaboración con el personal de tratamiento. Además, se les encomienda que garanticen la prestación de servicios y la adecuada atención al interno.

La regulación de sus funciones es distinta en cada administración, siendo recogida en la Ley 36/1977 y en el Reglamento Penitenciario de 1981 en la AGE y en el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Servicios de Ejecución Penal de Cataluña en la ACAT. No obstante, en ambos casos se pueden distinguir tres tipos de funciones que desarrollaremos a continuación.

La función principal de los funcionarios de interior es garantizar la *retención* y la *custodia* de presos y penados y conseguir una *convivencia ordenada* en el interior del centro penitenciario. Para ello, los funcionarios deben implementar la rutina sin incidencias y asegurarse de que los internos están en la unidad que les corresponde, controlando las entradas y salidas y efectuando tres recuentos al día (función regimental de orden); garantizar la seguridad mediante la observación y el conocimiento de los internos para anticipar conflictos, la realización de registros, cacheos y requisas para detectar y retirar objetos peligrosos o prohibidos y el empleo de las otras medidas de seguridad legalmente previstas (función regimental de seguridad); y utilizar los partes cuando se detecten infracciones, empleando medios coercitivos en aquellos casos en los que fuera necesario (función regimental de disciplina).

En segundo lugar, el hecho de que los internos desarrollen todas las dimensiones de su vida diaria en prisión y su falta de contacto con el exterior requiere que se garantice la *prestación de servicios* que permita satisfacer sus necesidades básicas. En este sentido, en las unidades residenciales, los funcionarios de interior son los encargados de asegurar, por ejemplo, que todos los presos reciban su ración de comida; que se asean y mantengan limpio el módulo, así como que dispongan de todo lo necesario para hacerlo; que se les reparta su correspondencia o que reciban la información que requieran y que sus peticiones y quejas sean atendidas.

En tercer lugar, al funcionario de interior también se le pide que contribuya a los fines constitucionales de la *reeducación* y la *reinserción* de los penados. La legislación penitenciaria regula dicha participación a través del personal de tratamiento. En concreto, el funcionario de interior debe colaborar con los profesionales de tratamiento de dos maneras: transmitiéndoles el conocimiento que haya obtenido en su observación de los reclusos, por iniciativa propia o cuando le sea requerida, y poniéndose a su disposición para materializar las orientaciones que en materia de tratamiento puedan proporcionarle.

En síntesis, hemos identificado tres tipos de labores: mantenimiento del orden mediante las funciones regimentales, prestación de servicios para el buen funcionamiento de las unidades residenciales y colaboración en la reeducación y la reinserción a través del personal de tratamiento. El ejercicio de estas funciones comporta el desempeño de los tres tipos de roles (custodia y mantenimiento del orden, provisión de ayuda y contribución al tratamiento) de los funcionarios de prisiones que han sido estudiados por la literatura internacional y ya hemos expuesto en el primer capítulo.

Este segundo capítulo concluye presentando la investigación cualitativa que se ha desarrollado en dos centros penitenciarios españoles, un Centro Tipo de la Administración General del Estado (CPA) y un CP 750 de la administración penitenciaria catalana (CPB), con el objetivo de conocer

cómo desempeñan los funcionarios de interior los roles cuya regulación legal acabamos de explicar. En el transcurso del trabajo de campo se han realizado un total de cuarenta entrevistas a funcionarios de interior, las cuales han sido completadas con observación no participante únicamente en el caso del CPB, puesto que en el CPA no se recibió autorización para ello. Es necesario recalcar que se entrevistó únicamente a funcionarios de interior que trabajaran en los módulos residenciales, esto es, en contacto directo con los internos.

El objetivo principal de la entrevista fue conocer cómo conciben su rol los funcionarios de interior, para ello se les preguntó cuál consideran que es su función principal en la institución penitenciaria. Una primera observación es que muchas respuestas enfatizaron que no tienen una única función, sino que realizan tareas múltiples y muy diversas. Como resulta lógico, las actividades de custodia y seguridad interior fueron señaladas por la práctica totalidad de los funcionarios de interior. Sin embargo, más de la mitad de los entrevistados también mencionaron la realización de tareas asistenciales y de ayuda al preso. Es reseñable que muy pocos enumeraron el fin constitucional de la reeducación y la reinserción de los penados.

En los dos últimos capítulos de la presente tesis se examina la evidencia obtenida en el trabajo de campo para describir y analizar cómo desempeñan los funcionarios de interior las tareas de mantenimiento del orden, prestación de servicios y colaboración en la reeducación y la reinserción que la legislación les atribuye. Concretamente, el tercer capítulo se centra en el rol de mantenimiento del orden y el cuarto en los roles de provisión de ayuda y contribución a la reeducación y la reinserción.

Como veníamos indicando, en el Capítulo 3 se analizan las respuestas de los cuarenta funcionarios de interior entrevistados respecto a cómo desempeñan el rol de mantenimiento del orden en el centro penitenciario donde trabajan. Por una parte, se ha observado que los funcionarios distinguen dos tipos de aproximaciones al mantenimiento del orden al caracterizar la forma de trabajar de sus compañeros: los “funcionarios regimentales”, quienes aplican más estrictamente la norma y utilizan con más frecuencia los partes disciplinarios, y los “funcionarios tratamentales”, quienes usan más “la mano izquierda” y “la psicología” para gestionar y resolver los problemas. El elemento distintivo es, por tanto, cuán estrictos son en la aplicación del reglamento y de qué manera gestionan los incidentes regimentales. Con ello, se constata la *centralidad del uso de la discrecionalidad* para la gestión diaria de la convivencia en las unidades residenciales (Liebling *et al.*, 2011:121-126; Benguigui *et al.*, 1994).

Los funcionarios de interior entrevistados señalan de forma unánime que ante incidentes graves o muy graves el empleo de partes disciplinarios es preceptivo. No obstante, ante conductas de menor gravedad, los “funcionarios tratamentales” optan en mayor medida por respuestas

informales, en las que emplean bases de poder fundamentadas en su autoridad, legal o personal, para lograr la conformidad de los internos. Estos funcionarios consideran que esta manera de actuar es positiva porque permite gestionar los incidentes sin añadir tensión al ambiente. Sin embargo, también se señala la necesidad de notificar mediante parte disciplinario aquellos comportamientos disruptivos de escasa gravedad que no han cesado a pesar de las advertencias del funcionario. En estos casos, el empleo del poder coercitivo se justifica porque la reiteración de la infracción, aunque sea leve, representa una vulneración ya no de la norma sino de la autoridad del funcionario. Las consideraciones efectuadas por nuestros entrevistados respecto a cómo gestionar los comportamientos que incumplen la normativa muestran que el ejercicio de la discrecionalidad no consiste en elegir si usar el poder o renunciar a su uso, sino en decidir qué forma de poder usar (Lombardo, 1989; Liebling *et al.*, 2011:139 y ss.).

Por otra parte, el análisis respecto a qué poderes son más valorados por los funcionarios de interior para lograr la conformidad de los internos ha proporcionado resultados distintos en función del centro penitenciario. En ambos centros penitenciarios la autoridad de los funcionarios es considerada un elemento muy relevante para el mantenimiento del orden. Sin embargo, los funcionarios del CPA también dan mucha importancia a los mecanismos coactivos y coercitivos, mientras que en el CPB este coprotagonismo lo adquiere la seguridad dinámica.

Esta diferente valoración de las fuentes de poder puede atribuirse a la forma de gestión de cada uno de los centros penitenciarios. En este sentido, se han constatado tres diferencias en el funcionamiento de los dos establecimientos estudiados que influyen en la manera en la que los funcionarios de interior mantienen el orden: los criterios empleados para la *clasificación interior* de los internos, la *presencia física* de los funcionarios en el interior de la unidad residencial y el *apoyo de las instancias superiores* en el uso de los partes y los medios coercitivos. A continuación caracterizamos brevemente estos elementos de la gestión de ambos establecimientos.

En el CPA la clasificación interior se fundamenta en el comportamiento de los internos y existe una *progresión* desde el peor de los módulos etiquetados como “malos” hasta el mejor de los módulos calificados como “buenos”. Los funcionarios de interior entrevistados señalan que este es un elemento de gran importancia en el mantenimiento del orden puesto que un parte por mal comportamiento puede conllevar la conducción a un módulo peor.

En segundo lugar, en el transcurso de su jornada laboral los funcionarios de interior del CPA pasan la mayor parte de su tiempo en la *cabina*, situada fuera de la unidad residencial. Esto favorece que la aproximación al mantenimiento del orden sea reactiva: los funcionarios están vigilantes y entran al módulo cuando detectan algún altercado.

No obstante, la mayoría indica que al acceder al módulo la discusión se suele detener porque los internos saben que, en caso contrario, pueden ser trasladados a aislamiento de forma provisional y que ello, probablemente, comporte la conducción a un módulo peor. Esto demuestra que los funcionarios de este centro penitenciario tienen una gran *confianza* en que sus superiores autorizarán el aislamiento provisional o emplearán la “regresión” cuando ellos lo recomienden.

La conjunción de estos tres elementos permite comprender la importancia otorgada por los entrevistados de este centro penitenciario a los mecanismos coactivos y coercitivos en el mantenimiento del orden en contraste con el poco peso atribuido a la seguridad dinámica.

Tabla 13. Diferencias organizativas y de gestión entre el CPA y el CPB que influyen en el tipo de estrategias empleadas por los funcionarios de interior para el mantenimiento del orden

	CPA	CPB
Criterios de clasificación interior	Progresivo	Por áreas de tratamiento
Presencia física en el módulo residencial	No (cabina)	Sí (oficina)
Percepción de apoyo de los superiores	Sí	Variable

Fuente: Elaboración propia

En el CPB la clasificación interior se realiza *por áreas de tratamiento* de acuerdo con lo sugerido por la SMPRAV en el *Model de rehabilitació de les presons catalanes* (DGSP, 2011). El número reducido de módulos en conjunción con estos criterios de clasificación interior dificultan la utilización de la separación interior como desincentivo al mal comportamiento. De hecho, algunos entrevistados se quejan de que este método es menos empleado de lo que les gustaría, en claro contraste con la situación en el CPA.

Otra diferencia con el CPA es que los funcionarios de interior están habitualmente en una oficina en el *interior de la unidad residencial* donde resultan muy accesibles para los internos, lo cual favorece el contacto, y desde donde pueden salir fácilmente a pasear por el patio o la sala de día, facilitando el ejercicio de la seguridad dinámica.

El tercer punto de divergencia entre los dos centros penitenciarios es que en el CPB muchos entrevistados *no se sienten apoyados* por la Dirección del centro penitenciario en el empleo de su autoridad legal y confían menos en que esta tenga efecto sobre los internos. Según estos funcionarios, el umbral de uso del aislamiento provisional es demasiado elevado y de muchos partes se deriva una sanción de privación de paseos y actos recreativos comunes (PPAR) que únicamente comporta estar encerrado en su celda cuando no tenga actividades. Por ello, señalan que el parte no tiene efecto intimidatorio a no ser que el interno esté saliendo o a punto de salir de permiso, situación en la cual un parte disciplinario podría interrumpir su concesión.

En conjunto, la cercanía al interno y la menor disponibilidad de los poderes y medios coercitivos explica que los funcionarios de interior del CPB dieran más importancia a la seguridad dinámica que a la coacción y la coerción.

Drake (2012) advierte que el exceso de medidas de seguridad permite que los funcionarios basen el orden en el control sin que tengan ningún incentivo para tratar de lograr un orden social acordado. Este sería el caso del CPA, donde los funcionarios de interior pueden cumplir con su rol de custodia y mantenimiento del orden desde la cabina por lo que, más allá de la ejecución de los actos regimentales (bajada y subida de celdas, entrada al comedor, reparto de la medicación, etc.), solo salen quienes tienen la motivación para hacerlo.

La situación del CPB sería la opuesta: la disponibilidad del poder y los medios coercitivos está limitada a los casos más graves y a los funcionarios no les queda más remedio que emplear formas alternativas de respuesta. De hecho, en los relatos de estos funcionarios se observa que sienten que han perdido la autoridad legal que tenían sobre los internos antaño. Esta menor disponibilidad del poder posicional y, sobre todo, coercitivo les obliga a priorizar la prevención y a poner mayor esfuerzo en desarrollar su autoridad personal.

Si bien a la vista de la evidencia empírica podríamos considerar positiva esta priorización de la seguridad dinámica (Wener, 2006) y del empleo de la autoridad personal (Wooldredge y Steiner, 2016; Steiner y Wooldredge, 2018), no debemos obviar la alienación que genera en algunos funcionarios el sentir que la Dirección del centro penitenciario no les apoya ni siquiera a efectos de mantenimiento del orden. De este modo, muchos de nuestros entrevistados consideran que la política del centro es excesivamente permisiva y aunque la mayoría no tienen excesivos problemas con ello y simplemente se adaptan a cómo funcionan las cosas, una parte de los funcionarios del CPB manifiesta profundo malestar al sentir que su autoridad ha sido menoscabada por la política penitenciaria de la Dirección General. En definitiva, parecería que la situación ideal sería la descrita por Hepburn (1985): cuando el poder coercitivo está siempre disponible pero es raramente utilizado.

En síntesis, la evidencia presentada a lo largo del tercer capítulo demuestra, en primer lugar, que todas las ‘fuentes de poder’²³² (a excepción del poder remunerativo) y el uso autorizado de la fuerza (medios coercitivos) son recursos *útiles* y *utilizados* por los funcionarios de interior para el mantenimiento del orden en los centros penitenciarios españoles. En segundo lugar, hemos

²³² Hepburn (1985) define el poder como la capacidad o el potencial de un sujeto de influir en el comportamiento de otro e identifica cinco mecanismos mediante los cuales los funcionarios de prisiones pueden influir sobre los presos, los cuales denomina “fuentes de poder”. En concreto, distingue: poder coercitivo (desincentivos), poder remunerativo (incentivos), poder posicional (autoridad legal), poder referente (autoridad formal) y poder experto (profesionalidad).

observado que podemos distinguir entre “*funcionarios regimentales*” y “*funcionarios tratamentales*” dependiendo de cómo estos empleen su discrecionalmente su poder, recurriendo más a los partes disciplinarios en el primer caso o prefiriendo respuestas informales en las que se emplea la autoridad personal en el segundo. En tercer lugar, se ha advertido que, a pesar de que todos los centros penitenciarios españoles se rigen por la misma legislación penitenciaria, existe un contraste entre los dos establecimientos estudiados en lo relativo a qué estrategias se consideran más útiles para la consecución de una convivencia ordenada que va más allá de las diferencias individuales entre funcionarios. Ello subraya la relevancia de la forma de gestión de los centros penitenciarios, la cual parece estar influida por la política penitenciaria de la administración a la que pertenece, en la forma en que se mantiene el orden en prisión.

El Capítulo 4 profundiza, también en base a las cuarenta entrevistas que hemos realizado en nuestra investigación empírica, en las actividades desempeñadas por los funcionarios de interior que van más allá del mantenimiento del orden. Para ello, el capítulo se divide en dos partes que abordan los roles de provisión de ayuda y de contribución a la reeducación y reinserción social de los penados, respectivamente. En la primera parte, hemos comprobado que, tal y como había indicado numerosa literatura internacional (p.ej. Lombardo, 1989), muchos funcionarios de interior *proporcionan ayuda a los presos* sin tener la obligación de hacerlo. Las tareas de apoyo desempeñadas por los funcionarios que adoptan este rol favorecen la adaptación del interno al entorno penitenciario en dos sentidos. Por una parte, les ayudan a solucionar los pequeños problemas que puedan surgirles en el día a día penitenciario, guiándolos en los procesos burocráticos, realizando llamadas que sirvan para consultar o acelerar ciertos trámites o dejando de aplicar alguna regla menor. Por otra, contribuyen al bienestar psicológico de los presos escuchándolos y proporcionándoles apoyo ante los problemas y dificultades personales que afrontan, o actuando de intermediarios buscando a quien se lo pueda proporcionar.

Dichas tareas, además de contribuir al bienestar de los internos, posibilitan la *expansión del rol del funcionario más allá de lo estrictamente securitario*, haciéndolo más gratificante y menos alienante (Johnson, 2016b). Muchos de los funcionarios entrevistados mostraban ‘empatía institucional’²³³ respecto a la situación de los presos y comprendían que en su día a día los internos se encuentran con problemas que, por la propia naturaleza de la institución penitenciaria, son incapaces de resolver por sí mismos o con situaciones personales que les resulta difícil afrontar. Ayudar a los internos que se encuentran en estas circunstancias proporciona a los funcionarios de

²³³ Tait (2008:5) define la empatía institucional como la comprensión por parte de los funcionarios de prisiones de que los presos, como internos en la institución penitenciaria, sufren numerosas privaciones que les generan angustia y, a su vez, limitan su capacidad para dar respuesta a sus propios problemas.

interior la posibilidad de darle un valor añadido a su trabajo y es una fuente de satisfacción laboral, e incluso personal, para parte de nuestros entrevistados.

No obstante, parte de la literatura sostiene que, si bien algunos funcionarios tienen una aproximación más humanitaria a su trabajo, la mayoría de ellos no se unen al servicio de prisiones para ayudar a otras personas y se limitan al desempeño de las tareas securitarias que su ocupación les requiere. Es decir, desde esta perspectiva se argumenta que la ayuda al interno es puramente instrumental (se provee como un favor que crea una deuda del interno hacia el funcionario, favoreciendo su conformidad) y solo ocasionalmente se enmarca en una relación de cuidado (Scott, 2006).

Efectivamente, en los relatos de nuestros entrevistados la asociación entre la provisión de ayuda al interno y la consecución de una convivencia ordenada es clara. Concretamente, se han identificado tres mecanismos mediante los cuales el apoyo al interno facilita la consecución del orden. Primero, tratar los problemas de los reclusos contribuye a rebajar la tensión del módulo y reduce la aparición de conflictos. En segundo lugar, la provisión de ayuda se puede condicionar al buen comportamiento de los internos para lograr su obediencia. Por último, permite al funcionario desarrollar su relación con los presos y favorece que perciban que realiza un uso justo del poder, lo cual contribuye a la construcción de la autoridad personal del funcionario. En consecuencia, es posible afirmar que, sin duda, desempeñar este rol de ayuda resulta *funcional para lograr el mantenimiento del orden*.

Sin embargo, también son muchos los funcionarios que valoran la dimensión humana del trabajo que desempeñan, por lo que resulta difícil sostener que su motivación para ayudar a los internos con sus problemas, penitenciarios y personales, sea puramente instrumental.

Consideramos que el hecho de que el mantenimiento del orden haya sido un tema subyacente, en mayor o menor medida, en los relatos de nuestros entrevistados, incluso cuando nos hemos centrado en explorar aquellas funciones que van más allá de dicho fin, no debería sorprendernos puesto que, en última instancia, a los funcionarios de interior se les responsabiliza, precisamente, de garantizar el orden en los establecimientos penitenciarios y de la custodia de los penados. Por consiguiente, a los funcionarios de interior les pedirán explicaciones si a la hora del recuento falta un interno o si ha habido un incidente en el que un interno ha acabado herido, no si un interno ha perdido un vis a vis porque un funcionario no ha hecho una llamada o porque no hayan motivado a un interno a apuntarse a un curso de formación. El ‘criterio de desastre manifiesto’²³⁴ en la

²³⁴ Thomas (1972) sugiere, siguiendo a Peter Nokes, que uno de los mejores indicadores acerca de cuál es la tarea primaria encomendada a un cuerpo o institución es utilizar el ‘criterio de desastre manifiesto’, es decir, dar respuesta a la pregunta: ¿cuándo se considera que ha fracasado esta organización? ¿qué errores resultan socialmente inadmisibles?

institución penitenciaria española es que fallen la seguridad y la custodia, no la asistencia al interno o su reeducación y reinserción. En este sentido, nos parece comprensible que los funcionarios de interior tengan presente y valoren positivamente el hecho de que desempeñar este rol de ayuda refuerza su capacidad de lograr la conformidad de los internos.

Con todo, el desempeño de este rol en el marco de relaciones humanas sigue teniendo grandes beneficios tanto para el funcionario (expansión del rol e incremento de la satisfacción laboral) (Lindquist y Whitehead, 1986; Whitehead *et al.*, 1987; Hepburn y Knepper, 1993; Crawley, 2004) como para el interno (recibir un trato de cuidado) (Tait, 2008; 2011; Liebling, 2011). Además, como hemos señalado en el primer capítulo, los funcionarios de interior pueden perseguir el mantenimiento del orden o bien mediante el control, o bien tratando de conseguir un orden social acordado (Drake, 2012). El rol de ayuda al interno, especialmente si se enmarca en un trato de cuidado, favorece la construcción de la autoridad personal del funcionario y, por lo tanto, contribuye a lograr la segunda de esas formas de orden a la vez que se dispensa un mejor trato al preso. Por todas estas razones, la provisión de ayuda a los presos por parte de los funcionarios es positiva para el buen funcionamiento de los centros penitenciarios, independientemente de las razones que motiven la realización de este tipo de tareas.

La segunda parte del Capítulo 4 trata el último de los roles de los funcionarios de interior que hemos analizado en esta tesis doctoral: la participación de dichos funcionarios en la reeducación y la reinserción de los internos. Se ha constatado que existe una división de opiniones entre los funcionarios de interior en lo relativo a su potencial de contribución al fin de la reeducación y la reinserción de los penados. Una parte manifiesta que el cambio depende del interno y de sus circunstancias, no de la actuación del funcionario, y que, en cualquier caso, no disponen de los medios ni de la formación suficientes para favorecerlo. Los funcionarios que sí creen que contribuyen hablan de la influencia positiva que pueden ejercer sobre los internos mediante el trato y la relación que mantienen diariamente con ellos en vez de aludir a actividades tratamentales o a su colaboración con el personal de tratamiento.

La legislación de ambas administraciones penitenciarias contempla la contribución de los funcionarios de interior a este fin en colaboración con el personal de tratamiento. Sin embargo, en los dos centros penitenciarios estudiados se ha constatado que no se han implementado estructuras formales de coordinación y que *existe una separación entre el personal de interior y el personal de tratamiento* que dificulta los intercambios profesionales entre ambos colectivos (en esta línea, ver también Ayuso, 2000; Valderrama, 2010).

Por otra parte, los escasos intercambios con el personal de tratamiento son *valorados principalmente en términos de seguridad*. Es decir, los intercambios informales que se producen

entre los profesionales de interior y los de tratamiento proporcionan a cada colectivo un input que les permite mejorar en el desempeño de sus respectivas funciones (por una parte, el personal de tratamiento obtiene información adicional que puede ayudar a valorar mejor la situación de los internos y a tomar las decisiones relativas a tratamiento; por otra, el personal de interior obtiene información que contribuye al mantenimiento del orden) pero no son una forma de participación del personal de interior en la reeducación y la reinserción de los internos. Por ello, no resulta sorprendente que la colaboración con el personal de tratamiento no sea un elemento relevante en las respuestas de los funcionarios cuando son cuestionados acerca de su contribución a la reeducación y la reinserción de los internos.

Los funcionarios que sí creen contribuir de algún modo dicen ejercer una influencia positiva sobre la conducta de los internos *a través de sus relaciones personales con ellos*, las cuales han podido desarrollar gracias a ser los profesionales que están todo el día con ellos en las unidades residenciales. Los ejemplos proporcionados por los funcionarios para ilustrar cómo creen que contribuyen a la reeducación y la reinserción de los internos aluden a cuestiones diversas, pero todas estas actuaciones van encaminadas a enseñar valores y formas de relacionarse socialmente aceptados (para reeducar) e infundir ánimos y esperanza (para favorecer la reinserción). Por ello, hemos afirmado que los funcionarios de interior que se implican en los fines de reeducación y reinserción conciben su aportación como la de un *modelo prosocial* para los internos.²³⁵

Como hemos mostrado en el primer capítulo, en otros países de nuestro entorno se ha avanzado hacia la profesionalización de este rol de los funcionarios de prisiones mediante la figura del ‘funcionario-tutor’ (*personal officer*) (Bruhn y Nylander, 2013; Liebling *et al.*, 2011) o formándolos en técnicas como la entrevista motivacional (Molleman y van der Broek, 2014). En España, no se ha formalizado esta manera de contribución del funcionario de interior que va más allá del mantenimiento del orden a pesar de que, en distintos momentos, personas con cargos relevantes de ambas administraciones penitenciarias han abogado por ello. Por ejemplo, Mercedes Gallizo, en su etapa al mando de Instituciones Penitenciarias, planteaba que la creación de los Módulos de Respeto brindaba a los funcionarios de interior la posibilidad de convertirse en tutores y educadores para los internos (Gallizo, 2012:58). Asimismo, Esther Giménez-Salinas, directora del Centro de Estudios Jurídicos y de Formación Especializada de Barcelona, enfatizaba la importancia de formar a los funcionarios de interior para favorecer el desempeño de un ‘rol de mediación’ con los presos (Giménez-Salinas, 1990a:52; 1990b).

²³⁵ Trotter (2009:142) define el modelaje prosocial como la enseñanza de valores y conductas prosociales a los penados desempeñada por empleados del sistema penal por medio de sus interacciones con ellos.

Estos planteamientos que valoran el potencial de la contribución del funcionario de interior a la reeducación y la reinserción y enfatizan la importancia de la formación de los profesionales penitenciarios para lograr tal misión no resultan del todo novedosos. De hecho, podemos enmarcarlos en el constante impulso de la profesionalización del vigilante de prisiones que se ha producido a lo largo de toda nuestra historia penitenciaria a pesar de que en la actualidad son mucho menos frecuentes por la focalización actual de nuestro sistema penitenciario en la resocialización por medio del tratamiento y, especialmente, por la atribución de dicha labor al personal técnico. En este sentido, nuestra investigación, al recoger ejemplos que muestran que hay funcionarios de interior que en las circunstancias actuales tratan de ejercer una influencia positiva sobre los presos, sugiere que el potencial para que estos funcionarios desempeñen este rol (llámesele de modelaje prosocial, de tutor-educador o de mediación) es real. Asimismo, pareciera que dicho potencial no se limita, como parecía sugerir Mercedes Gallizo, a los Módulos de Respeto puesto que los funcionarios de interior que dicen contribuir de este modo a la reeducación y la reinserción de los internos proceden de todo tipo de módulos, si bien reconocen que el buen ambiente y la tranquilidad de los módulos facilita dedicar tiempo a desarrollar relaciones cordiales con los presos a través de las cuales tratar de influir positivamente sobre ellos.

En síntesis, en el cuarto capítulo se ha constatado que muchos funcionarios de interior se preocupan por proporcionar ayuda a los internos y que algunos de ellos también procuran actuar como modelos prosociales. Impulsar el desarrollo de estos roles mediante una mayor formación y el reconocimiento de las tareas que los funcionarios desempeñan y que van más allá del mantenimiento del orden tiene múltiples efectos positivos tanto para el funcionario de interior como para la propia institución. Por una parte, el rol de ayuda contribuye al bienestar de los presos y a la consecución del orden social en prisión (Johnson y Price, 1981). Por otra, el modelaje prosocial puede actuar como refuerzo a la labor del personal de tratamiento (Gil, 1996). Asimismo, se ha demostrado que los elevados niveles de alienación y cinismo, de estrés y de *burnout* que presentan los funcionarios de prisiones pueden ser mitigados mediante la profesionalización y la expansión de su rol a tareas que van más allá de lo securitario (Garrido, 1985:197-198; Durán, 2007).

No obstante, involucrarse en este tipo de tareas también puede ser perjudicial para los funcionarios de interior. En los relatos de algunos de nuestros entrevistados se observa que implicarse en ayudar a los internos o preocuparse por su reinserción sin disponer de los recursos o el apoyo institucional adecuado también es una fuente de estrés y de alienación (Nylander *et al.*, 2011; Tait, 2011:448-449). Por ello, recogemos la reflexión ya expuesta por otros autores (Toch, 1978:35; Hepburn, 1989:203) conforme a que si deseamos fomentar que los funcionarios de interior desempeñen estos roles de ayuda al interno y de contribución a la reeducación y la

reinserción será necesario garantizar, en primera instancia, que el personal es suficiente y está suficientemente formado que sus tareas están claramente definidas y que su labor es reconocida y apoyada desde la administración.

Por último, antes de dar conclusión a este trabajo, es necesario señalar que la investigación llevada a cabo presenta una serie de limitaciones. Una primera limitación consiste en que el trabajo de campo se desarrolló únicamente en dos centros penitenciarios, uno de cada administración penitenciaria. Analizar un Centro Tipo de la AGE y un CP 750 de la ACAT nos ha permitido comparar dos formas de gestión diferentes dentro de un mismo marco legislativo y ha posibilitado observar algunos contrastes que han resultado de interés. No obstante, y a pesar de que se ha escogido la tipología de centro más representativa de la política actual de cada una de las administraciones penitenciarias, el hecho de que se haya estudiado un único centro en cada caso no nos permite asegurar que las diferencias constatadas son atribuibles a la política penitenciaria de cada una de las administraciones y no a la Dirección del centro penitenciario. En consecuencia, sería interesante que futuras investigaciones comprobaran si los resultados y los contrastes se replican en otros Centros Tipo de la AGE y otros CP 750 de la ACAT.

Una segunda limitación tiene que ver con la metodología utilizada. El objetivo de esta investigación ha sido conocer el rol de los funcionarios de interior en los centros penitenciarios españoles, por lo que un enfoque cualitativo basado en entrevistas y observación no participante se consideró adecuado. No obstante, sobre el terreno la fase de observación se vio muy limitada, por lo que no ha resultado posible contrastar los discursos de los funcionarios de interior sobre los roles que desempeñan con su forma de trabajar a lo largo de su jornada laboral. Otra limitación relacionada con la metodología empleada es que las entrevistas nos han permitido describir las distintas orientaciones de los funcionarios de interior hacia el rol que desempeñan en los centros penitenciarios estudiados pero no establecer qué orientación predomina en cada uno de ellos.

En conclusión, la presente tesis doctoral evidencia cuatro cuestiones importantes en relación con el rol de los funcionarios de interior en los centros penitenciarios españoles:

- a) la forma en la que los funcionarios de interior desempeñan el rol de mantenimiento del orden se ve muy influida por el modo en que se organizan y gestionan los centros penitenciarios;
- b) una gran proporción de los funcionarios de interior de los centros penitenciarios españoles van más allá de sus obligaciones para ayudar a los internos con sus problemas tanto institucionales como personales; ello contribuye al bienestar de los internos y permite expandir el rol de los funcionarios más allá de lo securitario;
- c) la colaboración entre el personal de interior y el personal de tratamiento en lo relativo a la reeducación y la reinserción de los internos es prácticamente inexistente puesto que no se han

desarrollado estructuras formales de coordinación y existe una separación subcultural entre ambos colectivos; y

d) debido al contacto diario y a la cercanía entre funcionarios e internos, existe potencial para que los funcionarios de interior contribuyan a la reeducación y la reinserción de los penados actuando como modelos prosociales a través de las relaciones que establecen con ellos.

ENGLISH SUMMARY²³⁶

The aim of this doctoral dissertation is to explore the role of the prison officer in Spanish prisons. In this thesis, the term ‘prison officer’ is used to refer to the uniformed staff in charge of the custody of inmates and of maintaining order in prison. Notwithstanding, it has to be noted that although prison officers work in many locations, such as the family visit area or administrative offices, this thesis will be mainly focused on those officers who are assigned to residential units and have direct and daily contact with inmates.

International literature has argued that studying prison staff is important for several reasons (Bennett *et al.*, 2012). First, prison officers are the ones who deal with inmates on a daily basis and, consequently, they impact the way in which prison is experienced by those who are incarcerated (e.g. Drake, 2012). Thus, analysing how prison officers approach their work becomes relevant to understand the inner life of prisons. Second, prison officers also matter in themselves, as workers and as individuals. Research has proved that working in prison also affects its staff. For example, they experience high levels of stress and *burnout* that can also affect their personal lives outside work (e.g. Crawley, 2004). In sum, we need to study prison officers because of the effect they have on prison life and, reversely, because of the effect that prison life has on them.

Notwithstanding, research on prison officers in Spain has been scarce. Only two topics have been addressed: the high levels of stress they experience and the effects of *burnout* on prison officers’ health (e.g. Duran, 2007); and the ways in which training to become prison officers influences their attitudes towards prison work (e.g. Cuaresma and Nicolás, 2006; 2008; 2013). Many other papers studying prison life comment on prison officers at some point, allowing us to grasp some knowledge about them, but hardly any of them provide information about prison officers’ work (the only exceptions are Caballero, 1981; Gil, 1996 and Galán, 2015).

As a result, in Spain we cannot answer crucial questions such as: What is the role of prison officers in Spanish prisons? In which ways do they gain inmate compliance to achieve order in prison? Do they have a role in the constitutional aim of resocializing inmates? For this reason, we have concluded that Spanish prison officers are still “*the invisible ghosts of penalty*” (Liebling, 2000:337). The main goal of this doctoral dissertation is to address the abovementioned questions in order to fill this gap in Spanish criminological literature.

²³⁶ En cumplimiento del artículo 21 del Real Decreto 1393/2007 y para la obtención de la mención de doctor internacional, se presenta un resumen de los resultados principales en inglés.

To this end, this dissertation is divided in four parts. The first chapter succinctly summarizes international literature regarding the emergence of the study of prison officers and the roles they occupy in North American as well as European prisons. The second chapter describes the historical evolution of the role of the prison officer in Spain and explains the main characteristics of the Spanish prison system in order to put this research in context. This chapter also details the role and tasks that Spanish penitentiary legislation assigns to prison officers. The third and fourth chapters are aimed at describing empirically the role of prison officers in Spanish prisons. For this purpose, a qualitative research that gathered the views of forty prison officers regarding their role and assigned tasks was carried out in two Spanish prisons. Drawing on this data, the third chapter focuses on how prison officers gain inmate compliance and achieve order in prison. Finally, the fourth chapter explores those dimensions of prison officer's work that go beyond maintaining order. Specifically, the first part of the chapter explains the helping role of prison officers, whereas the second part focuses on their potential to contribute to inmates' re-education and resocialization.

In Chapter 1, the criminological literature on prison work in North America and Europe is reviewed in order to address two topics: the emergence of the study of the prison officer in the international context and the characterization of the role of the prison officer.

For many years, prison officers were neglected in academic literature. For example, in the United States research on prison life had started during the fifties (e.g. Sykes, 1958) but the attention that prison guards received was scarce. Two decades later they started to gain some attention (e.g. Crouch, 1980a; Jacobs, 1983) and several important ethnographies of prison work were published (e.g. Lombardo, 1989[1981]; Zimmer, 1986; Kauffman, 1988). However, prison expansionism and mass incarceration made ethnographical research of prison life more difficult (Rhodes, 2001) and, since then, qualitative studies on prison staff have become, once again, rare (with some exceptions such as Britton, 2003 and Page, 2011).

In Europe, prison officers were still neglected until the late nineties (with the notable exceptions of Mathiesen, 1968; Thomas, 1972 and Boedal 1979). Notwithstanding, at present, many researchers have provided detailed accounts of prison work in many countries such as England and Wales (e.g. Liebling *et al.*, 2011; Crawley, 2004), France (e.g. Chauvenet *et al.*, 1994), Denmark (e.g. Nielsen, 2011), Norway (e.g. Johnsen *et al.*, 2011), Sweden (e.g. Nylander, 2011) or Ireland (e.g. Barry, 2017).

As it can be observed, some of the previous examples are fairly recent. Hence, this summary of the development of research on prison officers in the international context shows that the current

lack of knowledge of prison officers' role in Spanish prisons that was described earlier is not exceptional: the emergence of the study of the prison officer has been slow in many countries.

Regarding the role that prison officers occupy in North American and European prisons, three main roles have been distinguished: granting custody and maintaining order; providing human services or care;²³⁷ and contributing to prisoners' rehabilitation.

The main role assigned to prison officers is to maintain order. Research has demonstrated that order in prison can take different forms depending on the way prison officers approach this task (Drake, 2012:154). On the one hand, prison officers that have a *custodial orientation* emphasize security and control and tend to use coercion and to rely on rules in their dealings with inmates (Liebling *et al.*, 2011; Johnson, 2016a). On the other hand, prison officers with a *treatment or correctional orientation* have a more relational approach to inmates and are able to make exceptions in order to help prisoners and to use expertise and personal authority to gain inmate compliance (Liebling *et al.*, 2011; Johnson, 2016b). In the first case, orderliness will be achieved *through control*; in the second one, officers may achieve an *agreed upon* state of order (Sparks *et al.*, 1996; Drake, 2012). Several studies suggest that this distinction is crucial because inmates' wellbeing and perception of legitimacy will be better when order is achieved by means of negotiation rather than through control (e.g. Biggam and Power, 1997; Gover *et al.*, 2000; Liebling *et al.*, 2005; Liebling, 2008b; Franke *et al.*, 2010; Slotboom *et al.*, 2011; Drake, 2012).

In second place, prison officers may be asked to provide for the basic needs of inmates or to provide them with care and humanity, therefore occupying a 'human service' (e.g. Johnson, 2016b) or 'caring' (e.g. Tait, 2008; 2011) role. Three kinds of tasks have been described as part of this role (Lombardo, 1989:60-64; Johnson, 2016b:277-282). First, officers act as *providers of goods and services* when they make sure that inmates' basic needs, such as food or health care, are met (e.g. Shannon and Page, 2014). Second, many prison officers act as *advocates or referral agents* and go out of their way to help inmates to solve their institutional problems (e.g. Toch, 1978). Third, officers may act as '*lay counsellors*' (Johnson, 2016b:282) when they spend time listening to inmates' personal problems. In this way, prison officers play a crucial role in the institutional adjustment of inmates (e.g. Johnson, 1977).

Lastly, prison officers may be required to become involved in the rehabilitation of prisoners. In some countries this means that they must become '*personal officers*' (see Nylander, 2011 and Bruhn and Nylander, 2013 in Sweden; House of Commons, 2009 and Liebling *et al.*, 2011 in England and Wales). Personal officers favour prisoners' rehabilitation by means of regular

²³⁷ 'Human services' is the term used in the United States (e.g. Johnson *et al.*, 2016b) and 'care' is more common in Europe (e.g. Tait, 2008).

counselling with inmates and by encouraging them to participate in prison activities and to achieve their sentence plan objectives. Other examples of countries where prison officers perform this role are the Netherlands, where all staff is trained in using motivational interviewing techniques to encourage prisoners' desistance (Molleman and van der Broek, 2014), or Norway, where all staff is committed to favouring inmates' change through their day to day interactions (Bruhn and Nylander, 2013).

The first section of Chapter 2 examines the evolution of the conceptualization of the role of the prison officer since the 19th century until nowadays and differentiates three stages: first, the military stage; second, the progressive civilianization and demilitarization of the prison and prison guards; third, the stage in which specialized treatment professionals joined the prison service. As it has been noted in other contexts,²³⁸ the evolution of the role of the prison officer is observable by the changes in their name: from *corporal* to *warder*, and from *warder* to *prison assistant*.²³⁹

From this analysis, three important conclusions are drawn. First, the idea that the prison officer can contribute to the reform of prisoners due to its closeness and daily contact with them has been present in the Spanish penitentiary thought since 1834 (see General Ordinance for the Prisons of the Kingdom from 1834). Second, reformists belief in this idea was their reason to push for the civilianization and professionalization of prison guards. As a consequence, a public, civilian body of prison staff was finally constituted at the beginning of the 20th century. Third, the adoption of the treatment ideology and the incorporation of specialized treatment staff (psychologists, lawyers...) during the seventies was a setback for prison officers as it meant they were no longer the ones in charge of inmates' reform: they had become mere assistants (see Law 39/1970).

The second section of Chapter 2 explains the main characteristics of the Spanish prison system and the prison officers' body in order to set this research in context. First, it must be noted that, according to the Spanish Constitution, imprisonment sentences are aimed at re-education and reintegration of the sentenced person (article 25.2). Therefore, the Penitentiary Law states that re-education and reintegration are the main aim of the Spanish prison system, and that custody and

²³⁸ See, for example, from guard to correctional officer in the United States (Josi and Sechrest, 1998:5); from warder to prison officer in England and Wales (Coyle, 2005:90); or from guard constable to prison carer in Sweden (Nylander, 2011:46).

²³⁹ At the beginnings of the 19th century, prisons were run by the military. Accordingly, those in charge of guarding prisoners were designated by their military rank: the Major run the prison and the *corporals* (*cabos*) ensured discipline. Later this century, humanist reform pushed towards the civilianization of the prison and the professionalization of its staff, which was only achieved at the start of the 20th century. During this second stage, *warder* (*vigilantes*) was the official name of the staff granting custody and order in the prison, although some thinkers argued that warders should turn into "educators" and play a role in prisoners' reform. The third stage starts when the treatment ideology is adopted in Spanish prisons during the sixties. It implied the incorporation of specialized treatment staff (psychologists, lawyers...) and warders were newly designated as *prison assistants* (*Ayudantes de Instituciones Penitenciarias*).

order are just the means that allow treatment to happen (articles 1 and 71.1 of the Penitentiary Law). In this context, prison officers must achieve custody and order, and treatment staff are responsible for re-education and reintegration of offenders (article 71.2 of the Penitentiary Law).

A second characteristic of the Spanish penitentiary system is that, at present, there are two different prison administrations: the Catalan administration (Catalonia) and the General Administration of the State (all Spain, except for Catalonia). Both administrations must act according to the rules established both in the Penitentiary Law of 1979 and the Penitentiary Rules of 1996, but they may differ in their penitentiary policies regarding prison management and internal organization of the prison system. In fact, each administration has its own prison staff body and defines their functions differently. However, both administrations still have many traits in common.

For example, all prison officers in Spain are civil servants. To become a prison officer, aspirants need to have completed secondary education; pass a prison officer exam; and complete a training period – which is quite short compared to other European countries (Cuaresma and Nicolás, 2006:125-178; Bruhn and Nylander, 2013).²⁴⁰ Once aspirants become prison officers they own their post for life, so they have complete job security.

In Spain, the majority of prison staff are prison officers (91,7% in the General Administration; 71,4% in Catalan Administration). Specifically, in 2018 there were 15 233 prison officers solely dedicated to custody in the General Administration, and 3 310 in the Catalan Administration. Put in proportion with the number of inmates, this represents a ratio of 3.3 and 2.5 prisoners per officer respectively (SPACE I. Annual Report 2018).²⁴¹ In 2019, 24,5% of prison officers in the General Administration and 34,6% in the Catalan Administration were women and about a half were older than 50 years (54,5% and 45,6% respectively).²⁴²

Regarding the tasks assigned to prison officers, the General Administration describes the role of the prison officer as follows: “*In addition to maintaining prison order, the prison officer is directly involved in prisoners’ re-education and reintegration (...)*” (SGIP, online). On the other hand, article 63.3 of the Catalan Regulation states: “*Without prejudice to their necessary*

²⁴⁰ Five weeks of lessons and four weeks of on-site training in the General Administration; nine weeks of lessons and eight weeks of on-site training in the Catalan administration

²⁴¹ The European mean is 2.9 (SPACE I. Annual Report 2018).

²⁴² This data was obtained by means of a request to the Transparency website of each administration.

*contribution to treatment, prison officers are in charge of security and order, and need to provide for inmates' needs (...) that are granted by the penitentiary legislation".*²⁴³

As it can be observed, both administrations define the role of the prison officer similarly. In first place, their main assigned role in both administrations is *maintaining order*. Secondly, it is noted that they should *participate in prisoners' re-education and reintegration*. Notwithstanding, according to the law (see note 243), their contribution is not direct (i.e. by means of their daily interactions with inmates) but in collaboration with treatment staff. Therefore, they must observe inmates, get to know them and transmit the information they gather to treatment professionals so they can use it in their assessments of prisoners' progress. Finally, the Catalan administration also adds the *provision of services to inmates*, a function that is also included in the legislation of the General Administration even if it is not explicitly stated in the prison officer's role definition.

In summary, according to the Spanish legislation, prison officers should perform the three roles that have been described in Chapter 1 in relation to the international literature: maintaining order, providing human services²⁴⁴ and contributing to treatment. Chapters 3 and 4 are aimed at exploring how these roles are performed by officers in practice, the third one focusing on the task of maintaining order and the fourth one on the provision of human services and prison officers' contribution to re-education and reintegration of offenders.

To this aim, an empirical research was conducted in two Spanish prisons, one of the General Administration of the State (which will be referred as 'CPA') and of the Catalan administration (which will be referred as 'CPB'). Firstly, the main characteristics of the studied prisons will be described. Secondly, the method and the sample will be explained.

The research was conducted in a prison from each administration with the aim of obtaining a general view of prison work in Spain. Both prisons are representative of the current penitentiary policy of their corresponding administration: CPA is a 'Centro Tipo' and CPB is a 'CP 750'.²⁴⁵ CPA and CPB are quite similar in their architectonic design and regarding the typology of inmates they house, but they also have differences in size and internal organisation (see Table E1).

²⁴³ The specific functions of the prison officer are detailed in article 3 Law 36/1977 and in the Penitentiary Regulation of 1981 for the General Administration, and in article 63.3 of the Regulation for the organisation and operation of Catalan prisons for the Catalan Administration.

²⁴⁴ Spanish regulation only considers the task of providing goods and services. However, it should be reminded that the human service role also includes helping inmates with their institutional as well as personal problems.

²⁴⁵ The Centro Tipo has been the standard typology for penitentiary centres in the General Administration since 1992. Currently there are more than thirty Centro Tipo in the region. The CP 750 started to be built in Catalonia in 2010, and there are three of them now.

In first place, both prisons are *'multipurpose establishments'* (article 12 Penitentiary Rules) consisting in several residential units organised in an urban layout. They mainly house male inmates classified in 'second degree of treatment' (equivalent to Category C prisoners in England and Wales) but have specific units for women and young offenders and closed facilities for high-risk prisoners. Both establishments enhance security by means of new technologies such as CCTV. Units are built in pairs and have a control cubicle in the middle, from where officers can control the CCTV cameras and open or close remotely unit and cell doors.

The main difference between both designs is their size. When designing the CP 750, the Catalan administration explicitly stated that they wanted to build prisons that had a *"more human scale"* to favour direct interaction among inmates and staff (DGSP, 2011). Therefore, CPA (Centro Tipo) consists of 14 residential units, with 72 residential cells each, and CPB (CP 750) consists of 8 residential units, with 64 residential cells each. In sum, CPA has 1 008 residential cells and can house over a thousand inmates and CPB has 512 residential cells with a maximum functional capacity of 750 inmates.²⁴⁶

Table E1. Comparison of the main characteristics of 'Centro Tipo' and 'CP 750'

	Centro Tipo (General Administration)	CP 750 (Catalan Administration)
Design	Units organised in an urban layout	Units organised in an urban layout
Units	14 residential units	8 residential units
Cells per unit	72 residential cells	64 residential cells
Total capacity	1 008 residential cells	512 residential cells
Tower	Yes (until 2011)	No

Source: The author.

At the moment of the research (December 2018), CPA housed about 1 300 inmates and had 246 prison officers solely dedicated to their custody (177 line officers and 69 line managers), which means a ratio of 5.3 prisoners per officer. The criteria to classify inmates into units could be referred to as a *'progressive system'* based on prisoner behaviour. This means that there are 'bad' and 'good' units (characterised as such based on their social climate, number of offered activities, the possibility to have a job...) and prisoners with good behaviour can progress to better units, while committing certain infractions entails being regressed to a worse one. Another characteristic of CPA is that prison officers spend most of their time *watching inmates from the cubicle* placed between units, which means that they are *outside* the residential unit and don't have direct contact with inmates (only through a little window). They only go inside when inmates have to go out or return to their cells, or when it is lunch time.

²⁴⁶ In Spanish prisons, it is usual that two inmates share a cell.

On the other hand, CPB housed about 700 inmates and had 266 prison officers dedicated to their custody, which means a ratio of 2.4 prisoners per officer (February 2019). Inmates are classified into units following a ‘*treatment*’ criterion (based on the type of crime they have committed and their rehabilitation needs) set by the Catalan administration (DGSP, 2011). In CPB, there is only one officer in charge of the control cubicle and most prison officers spend their time in an *office placed inside the residential unit*. Consequently, the contact among inmates and staff in CPB is more frequent and direct.

During the fieldwork, several prison officers that worked in residential units in direct contact with inmates were interviewed.²⁴⁷ The interviews were semi-structured and included questions related to prison work, prison officers’ role and their assigned tasks. It was complemented with non-participant observation only in the case of CPB, due to the fact that access to CPA was not granted.²⁴⁸ An exploratory approach using qualitative methods was considered appropriate to examine the topic due to the current lack of information about prison work in Spain (Alvira, 1983; Brunet *et al.*, 2002).

The final sample consisted on forty interviews, nineteen from CPA (December 2018) and twenty-one from CPB (February 2019). A 40% of the interviewees were women, a 60% had a university degree, one out of five were line managers and the mean time working in the prison service was of 14 years. The sociodemographic and occupational characteristics of the sample by prison can be consulted in Table E2.

The main question of the interview was “*What do you think that is your main function as a prison officer in this prison?*”. Most answers highlighted the fact that they do not have a function, but many of them. As expected, the most mentioned functions referred to custody and order (85%), but half of the officers that were interviewed also emphasized the provision of human services (45%) – and they conceptualised human services in a broader sense than the Spanish legislation does. Only a 15% mentioned re-education and reintegration of offenders as part of their main role. As previously mentioned, Chapters 3 and 4 analyse prison officers’ views in relation to each of these three roles.

²⁴⁷ The sampling was made on a voluntary basis. Officers from different residential units were interviewed in order to make sure that the interviewees worked with different typologies of inmates.

²⁴⁸ Access to the field in criminological research is difficult (Herzog, 2016), especially in prison research (see Arocena, 1993 or Ríos and Cabrera, 1998 in Spain; or Hammersley, 2015:24 for some international examples). Permission to conduct the interviews and to do non-participant observation was requested to each prison administration separately and eventually obtained. However, once in the prison the access to non-participant observation had to be negotiated again with prison managers (this process of “constant negotiation” has been described by Beyens *et al.*, 2015). In CPB access was granted only during association time. In CPA only a “guided tour” by a prison educator was permitted.

Table E2. Sociodemographic and occupational characteristics of the sample by prison

		CPA		CPB		Total	
		N / \bar{x}	% / range	N / \bar{x}	% / range	N / \bar{x}	% / range
Gender	Man	13	68%	11	52%	24	60%
	Woman	6	32%	10	48%	16	40%
Formal education	University	11	58%	12	57%	23	57,5%
	Secondary education	8	42%	9	43%	17	42,5%
Post	Line officer	17	89%	16	76%	33	82,5%
	Line manager	2	11%	5	24%	7	17,5%
Years working	Prison service	14.0	[1.5 ; 30]	13.9	[1 ; 30]	13.9	[1 ; 30]
	Current prison	9.8	[1 ; 18]	2.4	[1 ; 3.5]	5.9	[1 ; 18]
Total of the sample		19		21		40	

Source: The author.

Chapter 3 focuses on how prison officers gain inmate compliance and achieve order in prison. When asked about the way they achieve order in prison, the interviewed officers pointed out that there are two styles for dealing with inmates' infractions: some officers enforce the rules in a strict manner and tend to write inmates up (*custodial officer* or '*funcionario regimental*'), while others have a more relational approach to inmates and tend to act "discerningly" (*treatmental officer* or '*funcionario tratamental*').²⁴⁹ Therefore, the main difference in the two approaches is how prison officers use *discretion* to deal with inmates' misbehaviour (Liebling *et al.*, 2011:121-126; Benguigui *et al.*, 1994).

Regarding their use of discretion, all officers agreed that when an inmate commits a serious infraction (e.g. he assaults another inmate) must be admonished. However, treatmental officers assert that there are certain behaviours (e.g. refusing to leave the cell when he has to, or smoking in a no-smoke area) that are better solved by alternative means such as convincing the inmate to follow the rules or reprimanding his behaviour, that is, by using their authority. These officers would also sanction pity misbehaviours if those were reiterated because the repetition of an infraction is interpreted as a defiance to officer's authority. Treatmental officers believe that is better to act this way (which has been defined by Liebling *et al.*, 2011 as "*peacekeeping*") because it allows to solve problems without adding tension to the prison climate. Finally, it is important to note that officers' use of discretion does not mean *not using* power: prison officers are still using their power to deal with inmates, but they use personal authority rather than rule enforcement to achieve their goal (Lombardo, 1989; Liebling *et al.*, 2011: 139-142).

²⁴⁹ This distinction is very similar to the custodial-treatmental dichotomy found in the international literature (Liebling *et al.*, 2011; Johnson, 2016a; 2016b) that has been explained in Chapter 1.

A second topic of discussion with officers was their preferred strategy to maintain order in the prison they worked. The answers were different in CPA and CPB. Prison officers in both prisons said that their authority, both legal and personal (see Lombardo, 1989), was their most important tool to gain inmate compliance. However, officers from CPA also emphasized the role of structural constraints and their coercive power, meanwhile officers from CPB reported dynamic security²⁵⁰ to be very important. This contrast can be explained by the differences in organisation and management between CPA and CPB: unit classification criteria, physical presence of prison officers in the residential unit and perceived support of security managers (see Table E3).

Table E3. Differences in organisation and management between ‘CPA’ and ‘CPB’

	CPA	CPB
Unit classification criteria	Progressive	By treatment areas
Physical presence of prison officers in the residential unit	No (prison officers are in a cubicle outside the unit)	Yes (prison officers are in an office inside the unit)
Perceived support of security managers ²⁵¹	Yes	Variable

Source: The author.

As previously explained, in CPA, inmates can be reclassified to a worse residential unit if they do not behave appropriately, and prison officers in this prison assure that this is an important coercive tool for achieving inmate compliance.²⁵² Moreover, CPA officers feel that security managers will support them if they suggest that an inmate should be placed in temporary isolation and removed from the unit after a serious incident. This explains why these officers feel that coercion and constraint-based strategies are useful for keeping order. In addition, in CPA, prison officers spend most of their time watching inmates from the cubicle placed between units. Not being inside, it is very difficult for these officers to use a dynamic security approach. Therefore, they can only watch and intervene after an incident happens.

On the contrary, in CPB, inmates are assigned to a residential unit using treatment criteria and, according to officers, they are rarely moved to a different unit due to bad behaviour. CPB officers also complain that the threshold used by some security managers to decide temporary isolation is too high (e.g. a verbally aggressive inmate that is kicking objects would not be removed from the

²⁵⁰ Dynamic security is defined by Drake (2008:263) as "*an approach to establishment safety based on the relationship between staff and prisoners*".

²⁵¹ ‘Jefe de Servicios’ in Spanish.

²⁵² It must be highlighted that this is an informal sanction. Removing inmates from one unit and classifying them in a different one is an administrative decision made by prison managers, it is not a sanction included in the penitentiary legislation.

unit). Moreover, they claim that inmates are only afraid of being admonished if they can aim for prison leaves and that, otherwise, existing legal sanctions are too lenient and do not deter inmates.

Altogether, CPB officers feel that they do not have formal means to discourage inmate misbehaviour. For this reason, prison officers at CPB feel compelled to earn inmates' respect and to build personal authority, or to use dynamic security in order to prevent incidents from happening. These kinds of strategies are facilitated by the fact that prison officers at CPB spend most of their time in an office inside of the residential unit in close contact with inmates. Thus, inmates can be supervised closely, and relationships built easily. This explains why these officers relied more in dynamic security than in constraint-based or coercive strategies to achieve order.

In summary, this contrast between CPA and CPB in prison officers' views regarding the most relevant strategy to gain inmate compliance shows that the way in which prisons are organised and managed influences how order is achieved. On the one hand, it seems that many CPA prison officers rely on constraint-based and coercive strategies because these means of achieving order are too available for them (Drake, 2012). On the other hand, the fact that CPB prison officers are compelled to develop personal authority and take a dynamic security approach to order could be considered positive in the light of empirical evidence (e.g. Wener, 2006; Wooldredge and Steiner, 2016; Steiner and Wooldredge, 2018). However, prison administrators should be aware of the alienating effect that the feeling of not being supported by their managers is having on many of the prison officers that were interviewed.

Chapter 4 explores those dimensions of prison officer's work that go beyond maintaining order. Specifically, the first half of the chapter explains the helping role of prison officers, whereas the second half focuses on their potential to contribute to inmates' re-education and reintegration.

In the first part of the chapter it is confirmed that most officers become involved in *helping inmates to solve their institutional or personal problems* even when it is not their duty. According to Spanish legislation, prison officers must ensure that inmates' basic needs are met. Notwithstanding, the kinds of assistance and support that they reported to provide to prisoners go beyond this legal obligation. For example, they may assist inmates with bureaucratic procedures or make a phone call to fix a problem on behalf of the prisoner. Or may approach a prisoner who looks sad or nervous and listen to his problems, therefore providing emotional support. Thus, it can be concluded that prison officers in Spain go beyond the mere provision of basic services and perform a complete *human service role*, as it was described by Lombardo (1989).

By performing such tasks, prison officers contribute to prisoners' well-being and make their adaptation to prison life easier (Johnson, 1977; Toch, 1978). The prison officers that were interviewed as part of this research knew that. When talking about inmates, most officers showed

institutional empathy (Tait, 2008:5), that is, they acknowledged that the very nature of the prison limits prisoners' capacities to deal with problems on their own. In this sense, many prison officers asserted that helping inmates to solve these issues and receiving their gratitude is one of the few satisfactions their job has – besides pay. For this reason, several authors have argued that prison officers perform human service activities in order to *expand their role beyond* the tasks of *mere custody* and make their job more rewarding (e.g. Johnson, 2016b).

On the other hand, there are those who affirm that care is not possible inside prison and that prison officers help inmates only because it is useful for achieving order (Scott, 2006). In fact, the association between providing help and keeping order was clear in the discourses of the officers that were interviewed. Specifically, three mechanisms through which human service becomes useful to foster inmate compliance were identified. First, solving inmates' problems prevents the appearance of conflict by reducing the tension in the atmosphere of the unit. Second, the provision of help can be used as an informal incentive for good behaviour. Third, it helps officers to develop personal authority in the eyes of inmates. In sum, performing *a human service role is, in many ways, functional for achieving order.*

This half of the chapter ends by arguing that, regardless of the reason that leads prison officers to develop a human service role, it has a positive effect on prison life. On the one hand, if this role is developed with the aim of caring for inmates and expanding the prison officers' role, it benefits both inmates (Tait, 2008; 2011; Liebling, 2011) and officers (Lindquist and Whitehead, 1986; Whitehead *et al.*, 1987; Hepburn and Knepper, 1993; Crawley, 2004). On the other hand, if this role is developed with the aim of achieving order, it favours a form of order based on personal authority and reciprocity, rather than on control (Drake, 2012).

The second part of Chapter 4 explores to what extent prison officers contribute to the constitutional aims of re-education and reintegration of offenders. Regarding this issue, there is a *clear division of opinions* among the interviewed officers. On the one hand, one half of the prison officers think that they cannot contribute to inmates' resocialization at all. These officers believe that it is up to inmates to redress their lives, or that reintegration depends on inmates' social environment. In both cases, officers feel that they do not have the means to enhance prisoners' chances of success. On the other hand, the other half of the interviewees believe that they can contribute to the referred goal to some extent. However, these officers assert that they participate in inmates' resocialization through their personal interactions with them, instead of in collaboration with treatment staff as provided by law.

As it has been explained in Chapter 2, Spanish penitentiary law states that prison officers should get to know inmates and transmit the relevant information to treatment professionals so they can

use it in their assessments of prisoners. Notwithstanding, the interviewees assure that there are not formal structures of collaboration between prison officers and treatment staff, and that *informal collaboration is scarce*.²⁵³ Moreover, when this cooperation occurs, it *mainly addresses security issues*. Only few line managers reported to have some influence in treatment decisions.

Due to their daily and direct contact with inmates, prison officers can develop *personal relationships* with them. These relationships become the means by which prison officers can contribute to prisoners' re-education and reintegration. On this matter, officers explained situations in which they tried to teach values or socially accepted norms to inmates in order to re-educate them; or attempted to encourage inmates' participation in treatment activities and inspire hope in them in relation to their chances of reintegration. Based on this information, it can be asserted that prison officers attempt to act as *prosocial models* (Trotter, 2009:142) in order to contribute to prisoners' resocialization.

Previously, practitioners from both penitentiary administrations have suggested that the prison system and prison officers would be benefitted if the prison officers' role was expanded by means of a 'tutoring approach' (Giménez-Salinas, 1990a:52; 1990b; Gallizo, 2012:58). However, these proposals were never executed. In this sense, this research proves that *there is potential to develop such a tutoring role* for the prison officer in our current prison system.

Finally, before concluding this dissertation, it is important to point out that this research has some limitations. The first limitation is that the fieldwork has been carried out only in two prisons, one of each penitentiary administration. This has allowed a comparison of two different management styles that has illuminated interesting contrasts between the two prisons. However, it cannot be determined if these differences are attributable to the penitentiary policy of the territorial administration or to the decisions made by the prison warden. It would be interesting that future lines of research kept looking into this direction.

The second limitation points to the methodology. As previously explained, an exploratory approach using qualitative methods was considered appropriate to examine prison officers' work in Spanish prisons. However, during the fieldwork the chances to do non-participant observation were limited. Therefore, it has not been possible to compare what prison officers think about their work with the way they act. Moreover, two typologies of prison officers have been distinguished depending on how they deal with inmate misbehaviour, but the limited size of the sample by prison did not allow to determine which one of the two profiles prevails in each of them.

²⁵³ This separation between prison officers and treatment staff has been observed in other Spanish prisons as well (see Ayuso, 2000; Valderrama, 2010).

In conclusion, this doctoral dissertation demonstrates four important issues:

- a) The strategies that prison officers use to achieve order are influenced by the way in which prisons are organised and managed;
- b) most prison officers become involved in helping inmates to solve their institutional or personal problems, even when it is not their duty; in this way, prison officers perform a human service role that contributes to prisoner well-being and allows them to expand their role beyond security and custodial tasks;
- c) collaboration between prison officers and treatment staff is scarce due to the lack of formal procedures to facilitate it; moreover, when informal cooperation occurs, it mainly addresses security issues; and
- d) due to the closeness and daily contact between inmates and prison officers, there is potential to develop a tutoring role for prison officers in which they act as prosocial models for inmates.

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DOCUMENTALES

I. Bibliografía

Adelantado, J. (1993). Disciplina social y organización interna de la cárcel. Síntesis del estudio de una prisión catalana, *Papers*, 39, 77-100.

Akoensi T.D. (2016) Perceptions of self-legitimacy and audience legitimacy among prison officers in Ghana, *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, 40:3, 245-261, DOI: 10.1080/01924036.2016.1165712

Almeda, E. (2007). “Ejecución Penal y Mujer en España: Olvido, Castigo y Domesticidad”. En E. Almeda y E. Bodelón (Coords.) *Mujeres y castigo: un enfoque socio-jurídico y de género*, 27-65. Madrid: Dykinson.

Álvarez-Fernández, L.C.; Casado, J.C.; Díaz Mancebo, M.A.; García Zapico, F.; Gómez Hernández, M.; González Gutiérrez, J.L. y Martínez Pérez, I. (1983). “Los funcionarios en la nueva situación penitenciaria”, *I Jornadas Penitenciarias Andaluzas*. Sevilla.

Alvira, F. (1983). Perspectiva cualitativa-Perspectiva cuantitativa en la metodología sociológica, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 22 (83): 53-75.

Antón Oneca, J. (1967). *Estudio preliminar a la reedición de la obra de M. Lardizábal* Discurso sobre las penas, Madrid.

Arenal, C. (1895). *Estudios penitenciarios*. Alicante: Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes, 1999.

Arnold, H. (2005). “The effects of prison work”. En A. Liebling y S. Maruna (Eds.) *The effects of imprisonment*, 391-420. Oxon: Willan Publishing.

Arocena, G. (1993). Vivencias de los/as funcionarios/as penitenciarios/as (Comentario desde un punto de vista atribucional). *Eguzkilore*, 7, 157-164.

Ayuso, A. (2000). La intervención socioeducativa en el tratamiento penitenciario. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, nº6, 73-99.

Barak-Glantz, I.L. (1981). Toward a conceptual schema of prison management styles. *The Prison Journal*, 61(2), 42-60. DOI:10.1177/003288558106100206.

Barnes, H.E. y Teeters, N.K. (1943). *New horizons in Criminology*. New Jersey: Prentice-Hall.

- Barón, L. (2016). “Sanciones encubiertas en prisión”. Consejo General de la Abogacía Española. Blog Penitenciario. 25 de mayo de 2016. En línea: <https://bit.ly/2YGn3ah>.
- Barquín, J.; Cano M.A. y Calvo, M.A. (2016). “Percepción de la calidad de vida en prisión por los reclusos en dos centros. Una aproximación en materia de reinserción”. En L. Morillas (Ed.) *La pena de prisión entre el expansionismo y el reduccionismo punitivo*, 459-511. Madrid: Dykinson.
- Barquín, J.; Cano, M.A. y Calvo, M.A. (2019). Treatment, Reintegration, and Quality of Prison Life: Perception by Inmates. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*. DOI:10.1177/0306624X19851669
- Barry, C. (2017). *Encountering death in the prison: an exploration of Irish prison staff experiences, emotions and engagements with support*. Doctoral thesis, DIT. DOI:10.21427/D7QH65.
- Beetham, D. (2013). ‘Revisiting legitimacy, twenty years on’, en J. Tankebe y A. Liebling (Eds.), *Legitimacy and Criminal Justice*. Oxford: Oxford University Press, 19-36.
- Beijersbergen, K.A., Dirkzwager, A.J., Molleman, T., van der Laan, P.H. y Nieuwbeerta, P. (2015). Procedural justice in prison: The importance of staff characteristics. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 59(4), 337-358. DOI:10.1177/0306624X13512767
- Beijersbergen, K.A., Dirkzwager, A.J., van der Laan, P.H., y Nieuwbeerta, P. (2016). A social building? Prison architecture and staff–prisoner relationships. *Crime & Delinquency*, 62(7), 843-874. DOI: 10.1177/0011128714530657
- Ben-David, S. (1992). Staff-to-Inmates Relations in a Total Institution: A Model of Five Modes of Association. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 36(3), 209–219. DOI:10.1177/0306624x9203600305
- Benguigui, G.; Chauvenet, A. y Orlic, F. (1994). Les surveillants de prison et la règle, *Déviance et société*, Vol. 18(3), 275-294. DOI:10.3406/ds.1994.1346
- Bennett, J.; Crewe, B. y Wahidin, A. (2012). ‘Introduction’, en J. Bennett, B. Crewe y A. Wahidin (Eds.) *Understanding Prison Staff*. Londres: Routledge.
- Beyens, K. y Boone, M. (2015). ‘Mixing detention cultures: the Belgian-Dutch case’, en D.H. Drake, R. Earle y J. Sloan (Eds.) *The Palgrave Handbook of Prison Ethnography*. Londres: Palgrave MacMillan, 479-498. DOI:10.1057/9781137403889_26.

- Beyens, K.; Kennes, P.; Snacken, S. y Tournel, H. (2015). The Craft of Doing Qualitative Research in Prisons. *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, 4(1), 66-78. DOI:10.5204/ijcjsd.v4i1.207.
- Biggam, F. H. y Power, K. G. (1997). Social support and psychological distress in a group of incarcerated young offenders. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 41(3), 213-230. DOI:10.1177/0306624x97413002.
- Boedal, K. (1979). *The prison staff has the floor*. Oslo: Norwegian Ministry of Justice and the Police (en noruego).
- Bottoms, A.E y Tankebe, J. (2012). Beyond procedural justice: A dialogic approach to legitimacy in criminal justice. *Journal of Criminal Law & Criminology*, 102(1), 119–170.
- Bottoms, A.E y Tankebe, J. (2013). ‘‘A voice within’’: Powerholders’ perspectives on authority and legitimacy’, en J. Tankebe y A. Lieblich (Eds.), *Legitimacy and Criminal Justice*. Oxford: Oxford University Press, 60–82.
- Bottoms, A.E. (1999). Interpersonal violence and social order in prisons. *Crime and justice*, 26, 205-281. DOI:10.1086/449298.
- Bringas, C.; Fernández-Muñiz, A.; Álvarez-Fresno, E.; Martínez-Cordero, A.; Rodríguez-Díaz, F.J. (2015). Influencia del síndrome de burnout en la salud de los trabajadores penitenciarios. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 17(3). DOI:10.4321/S1575-06202015000300002.
- Britton, D. M. (2003). *At work in the iron cage: The prison as gendered organization*. Nueva York: NYU Press.
- Bruhn, A. y Nylander P.A. (2013). ‘Professionalization of prison officers in Sweden and Norway: Two routes, two different goals?’. Paper presented at the conference Challenging professionalism: New directions in policies, publics and professions. Lisboa, 28-30 de noviembre.
- Brunet, I; Pastor, I. y Belzunegui, A. (2002). *Tècniques d’investigació socials: fonaments epistemològics i metodològics*. Barcelona: Pòrtic.
- Brunton-Smith, I. y McCarthy, D.J. (2016). Prison Legitimacy and Procedural Fairness: A Multilevel Examination of Prisoners in England and Wales, *Justice Quarterly*, 33:6, 1029-1054, DOI:10.1080/07418825.2015.1023215.
- Bueno Arús, F. (1986). ‘‘Prohibición general de malos tratos’’. En: *Comentarios a la legislación penal*, Vol. VI-1, 133-142. Madrid: Edersa.

- Burnett, R. y Maruna, S. (2004). So 'Prison works', does it? The criminal careers of 130 men released from prison under Home Secretary, Michael Howard, *The Howard Journal of Criminal Justice*, 43(4):390-404.
- Butler, M. y Drake, D.H. (2007). Reconsidering Respect: Its Role in Her Majesty's Prison Service. *Howard Journal of Criminal Justice*, 46(2), 115-127. DOI:10.1111/j.1468-2311.2007.00460.x
- Caballero, J.J. (1981). La conflictividad en las prisiones españolas: una perspectiva histórica y sociológica, *Revista de Estudios Penitenciarios*, 121-168.
- Cabrerizo García, F. (1911). *Las prisiones de Londres y las nuestras*. Madrid.
- Cadalso, F. (1922). *Instituciones penitenciarias y similares en España*. Madrid.
- Camps, J. y Torres, G. (2012). *El clima social y emocional en los módulos de participación y convivencia de los centros penitenciarios catalanes*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.
- Cardenal, V. y Alonso, J. (2005). Un estudio sobre la incidencia del burnout entre los trabajadores del Centro Penitenciario de Huelva. *Apuntes de psicología*, 23(2), 151-160.
- Carrabine, E. (2005). Prison riots, social order and the problem of legitimacy. *British Journal of Criminology*, 45(6), 896-913. DOI:10.1093/bjc/azi052.
- Castejón, F. (1914). *La legislación penitenciaria española: Ensayo de sistematización*. Madrid.
- Cavallin, H. (1967). The case study: a clinical approach to the training of the correctional officer. *American Journal of Corrections*, May-June, 14-18.
- Cerezo, A.I. y García-España, E. (2007). *La prisión en España: una perspectiva criminológica*. Coordinado por A.I. Cerezo y E. García-España. Granada: Comares.
- Cervelló, V. (2012). *Derecho Penitenciario*. Valencia: Tirant lo Blanch. 3ª edición.
- Chauvenet, A.; Benguigui, G. y Orlic, F. (1993). Les surveillants de prison: Le prix de la sécurité, *Revue française de sociologie*, Vol. 34(3), 345-366.
- Chauvenet, A.; Orlic, F. y Benguigui, G. (1994). *Le monde des surveillants de prison*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Clemente, M. (1993). Evaluación organizacional de una prisión. *Anuario de Psicología Jurídica*, 3(1), 101-118.
- Clemmer, D. (1940). *The Prison Community*. Nueva York: Holt, Rhineheart and Winston.

- Cloward, R.A. (1968). "Social control in the prison", en L. Hazelrigg (Ed.) *Prison within society: A reader in penology*, 78-112. Nueva York: Doubleday.
- Coyle, A. (2005). 'Prison staff', en *Understanding Prisons: Key Issues In Policy And Practice*, 82-103. Londres: McGraw-Hill.
- Craddick, R.A. (1964). An approach to short-term training of custodial officers and staff in prisoner-counseling. *Canadian Journal of Corrections*, July, 325-330.
- Crawley, E.M. (2004). *Doing Prison Work*. Nueva York: Routledge.
- Crawley, E.M. y Crawley, P. (2012). 'Understanding prison officers: culture, cohesion and conflict', en J. Bennett, B. Crewe y A. Wahidin (Eds.), *Understanding Prison Staff*, 134-152. Londres: Routledge.
- Cressey, D.R. (1959). Contradictory directives in complex organizations: the case of the prison, *Administrative Science Quarterly*, 4, pp. 1-19.
- Crewe, B. (2009). *The Prisoner Society: Power, Adaptation, and Social Life in an English Prison*. Oxford: Oxford University Press.
- Crewe, B. (2011). Soft power in prison: Implications for staff-prisoner relationships, liberty and legitimacy. *European Journal of Criminology*, 8(6), 455-468. DOI:10.1177/1477370811413805.
- Crewe, B. (2016). "The sociology of imprisonment", en Y. Jewkes; B. Crewe y J. Bennett (Eds.) *Handbook on prisons*. Second edition. Londres: Routledge. DOI:10.4324/9781315797779.
- Crouch, B.M. (1980b). "The guard in a changing prison world" en Ben M. Crouch (Ed.) *The keepers: Prison guards and contemporary corrections*, pp. 5-45. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Crouch, B.M. (1980a). *The Keepers: Prison guards and contemporary corrections*. Editado por B.M Crouch. Springfield, IL: Thomas.
- Cuaresma, D. y Nicolás, L. (2006). *La formació del funcionari penitenciari. Estudi de les necessitats formatives dels funcionaris de vigilància i seguretat del sistema penitenciari català*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.
- Cuaresma, D. y Nicolás, L. (2008). *Actituds professionals dels funcionaris penitenciaris. L'efecte de la formació inicial*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.
- Cuaresma, D. y Nicolás, L. (2013). Mujeres a la sombra: Influencia del género en las actitudes profesionales de los funcionarios penitenciarios. *Revista Española de Investigación Criminológica*, 11(3).

- Cullen, F.T.; Lutze, F.E.; Link, B.G. y Wolfe, N.T. (1989). The correctional orientation of prison guards: Do officers support rehabilitation? *Federal Probation Quarterly*, 53, 33-42.
- Cunha, M. (2014). The ethnography of prisons and penal confinement. *Annual Review of Anthropology*, 43, 217-233.
- Cutiño, S. (2015). Algunos datos sobre la realidad del tratamiento en las prisiones españolas. *Revista electrónica de ciencia penal y criminología*, (17), 11.
- Cutiño, S.; Nakahira, M., Pozo, F. y Navarro, L. (2019). Percepción de los internos en prisión sobre sus relaciones con los funcionarios según el módulo de residencia. *Revista General de Derecho Penal*, (31), 14.
- Dahl, R. (1957). The concept of power, *Behavioral Science*, 2, 201-215.
- De Diego, N.; Durán, M. A.; Rius, M. J. y Enríquez, F. J. (1997). El stress asistencial (burnout) en los funcionarios de prisiones. *Boletín criminológico*, 26.
- Drake, D.H. (2008). 'Security' en Y. Jewkes and J. Bennett (Eds.) *Dictionary of prisons and punishment*, p. 263. Devon: Willan Publishing.
- Drake, D.H. (2012). 'Staff and order in prison', en J. Bennett, B. Crewe y A. Wahidin (Eds.), *Understanding Prison Staff*, 153-167. Londres: Routledge.
- Dunbar, I. (1985). *A sense of direction*. Londres: Home Office.
- Durán, A. (2007). "Estrés laboral y burnout en funcionarios de prisiones". En A.I. Cerezo y E. García-España (Coord.) *La prisión en España: una perspectiva criminológica*. Granada: Comares.
- Enterkin, J. (1999). Equal opportunities and the Prison Service in England and Wales, *The Howard Journal*, 38(3), 353-365.
- Farkas, M. A. (1999). Correctional officer attitudes toward inmates and working with inmates in a "get tough" era. *Journal of Criminal Justice*, 27, 495-506.
- Farkas, M.A. (2000). Inmate Supervisory Style: Does Gender Make. *Women & Criminal Justice*, 10(4), 25-45. DOI:10.1300/J012v10n04_02
- Farmer, R.E. (1977). Cynicism: A factor in corrections work. *Journal of Criminal Justice*, 5(3), 237-246.
- Farrington, K. (1992). The modern prison as total institution? Public perception versus objective reality. *Crime & Delinquency*, 38(1), 6-26.

- Feeley, M. y Swearingen, V. (2004). The prison conditions cases and the bureaucratization of American corrections: Influences, impacts and implications. *Pace Law Review*, 24, 433.
- Ferdik, F.V. y Smith, H.P. (2016). Maximum security correctional officers: An exploratory investigation into their social bases of power. *American Journal of Criminal Justice*, 41(3), 498-521. DOI:10.1007/s12103-015-9307-5.
- Fernández Arévalo, L. (2003). Medidas de seguridad interior ordinarias. *Estudios Jurídicos. Ministerio Fiscal*, 4, 43-130 Consultado en: <https://bit.ly/2mjg1Gf>. Última consulta: 27/03/2019.
- Fernández Arévalo, L. y Nistal Burón, J. (2016). *Derecho Penitenciario*. Pamplona: Editorial Aranzadi.
- Fernández Bermejo, D. (2013). *Individualización científica y tratamiento en prisión*, Colección Premio Nacional Victoria Kent. Madrid: Ministerio del Interior.
- Fernández-Millán, F. J. y Pérez-García, M. P. (2018). La opinión de los profesionales de los centros penitenciarios de Andalucía sobre los módulos de respeto. *Pedagogía social: revista interuniversitaria*, (31), 169-182.
- Font, J. (2015). *Les presons al s.XXI. El nou disseny funcional*. Conferencia impartida en la Universitat Pompeu Fabra. Barcelona, 27 de mayo de 2015.
- Franke, D.; Bierie, D. y MacKenzie, D.L. (2010). Legitimacy in corrections: A randomized experiment comparing a boot camp with a prison. *Criminology & Public Policy*, 9(1), 89-117.
- French, P. y Raven, B. (1959). "The bases of social power" en D. Cartwright (Ed.) *Studies in social power*, 150-167. Oxford: University of Michigan.
- Galán, D. (2015). Los módulos de respeto: Una alternativa al tratamiento penitenciario. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Educación: Departamento de Teoría e Historia de la Educación.
- Gallego Pérez, J.M. (2011). Nuevos controles sociales ante un caso de exclusión social extremo: el control de la población drogodependiente en prisión, *Documentación Social*, 161, 115-132.
- Gallego, M.; Cabrera, P.; Ríos, J., y Segovia, J. L. (2010). *Andar 1 km en línea recta. La cárcel del siglo XXI que vive el preso*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Gallizo, M. (2012). Concepción Arenal y la humanización del sistema penitenciario. Pasado, presente y futuro del reto humanista en las prisiones. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 32, 45-59.

- Gallizo, M. (2013). *Penas y personas. 2810 días en las prisiones españolas*. Barcelona: Editorial Debate.
- Galtung, J. (1958). The social functions of a prison. *Social Problems*, 6, 127.
- García Valdés, C. (1978). La reforma penitenciaria española. *Estudios penales y criminológicos*, nº2, págs. 91-104.
- García Valdés, C. (2006). *La ideología correccional de la reforma penitenciaria española del siglo XIX*. Madrid: Edisofer.
- García Valdés, C. (2015). La legislación penitenciaria española: orígenes y Ley Orgánica General Penitenciaria, *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, Vol. 68, pp. 63-78.
- García Valdés, C. (2016). La reforma penitenciaria en la transición democrática. *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, Vol. 69, pp. 25-37.
- García-Vita, M.M. y Melendro, M. (2013). El ambiente en prisión: La atención recibida por las reclusas y las relaciones intramuros. *Pedagogía Social Revista Interuniversitaria*, (22), 43-56.
- Gargallo, L. (2010). *El sistema penitenciario de la Segunda República. Antes y después de Victoria Kent (1931-1936)*. Colección Premio Nacional Victoria Kent. Ministerio del Interior – Secretaría General Técnica.
- Gargallo, L. (2016). *Desarrollo y destrucción del sistema liberal de prisiones en España: De la Restauración a la Guerra Civil*. Cuenca: Ediciones de Castilla-La Mancha.
- Garland, D. y Young, P. (Eds.) (1983). *The power to punish: Contemporary penalty and social analysis*. Londres: Heinemann.
- Garrido A. y López Araújo, J.F. (2000). El procedimiento sancionador. Un análisis sistemático. *Revista de Estudios Penitenciarios*, 248, 69-134.
- Garrido, V. (1985). “El impacto de la prisión en funcionarios y reclusos: Una perspectiva integrada”. En V. Sancha y J.M. Tobal (Coord.) *Tratamiento penitenciario: su práctica*, 175-201. Madrid: Escuela de Estudios Penitenciarios.
- Gil, A. (1993). *Aplicació d'un programa de control d'estrès a funcionaris del servei interior de presons*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.
- Gil, A. (1996). El funcionari de presons com a agent de canvi: una experiència pràctica. *Justiforum*, 6. 71-92.
- Gil-Cantero, F. (2016). Decálogo pedagógico de la educación social en prisión. *Revista de Educación Social*, 22, 50-68.

- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Giménez-Salinas, E. (1990a). Actualización profesional del funcionario de prisiones. *Eguzkilore*, 4, 51-62.
- Giménez-Salinas, E. (1990b). La formación criminológica del funcionario de prisiones. *Eguzkilore*, 3 (número extraordinario), 287-292.
- Giménez-Salinas, E.; Riera, J.; Botella, L. y Marteache, N. (2006). L'opinió de les dones recluses a Catalunya sobre l'encarcerament. *Justidata*, 45, 1-16.
- Goffman, E. (1961[2012]). *Internados: ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Buenos Aires: Amorrortu. Segunda Edición.
- Goldfarb, R. y Singer, L. (1973). *After conviction*. Nueva York: Simon y Schuster.
- González Sánchez, I. (2012). La cárcel en España: mediciones y condiciones del encarcelamiento en el siglo XXI, *Revista de Derecho Penal y Criminología*, 8, 351-402.
- Gordon, J.A. y Stichman, A.J. (2016). The influence of rehabilitative and punishment ideology on correctional officers' perceptions of informal bases of power. *International journal of offender therapy and comparative criminology*, 60(14), 1591-1608. DOI:10.1177/0306624X15586414.
- Gover, A.R.; MacKenzie, D.L. y Armstrong, G.S. (2000). Importation and deprivation explanations of juveniles' adjustment to correctional facilities. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 44, 450-466.
- Grijalba, J.C. (1986). Los medios coercitivos en los establecimientos penitenciarios. *La Ley*. 1489 (III): 824-829.
- Güerri, C. (2019). La reforma penitenciaria será con los funcionarios o no será. Acerca de la necesidad de contar con el personal para lograr el cambio en la institución penitenciaria. *Papers. Revista de Sociologia*, 104(3), 553-559. DOI:10.5565/rev/papers.2637.
- Hammersley, M. (2015). "Research 'inside' viewed from 'outside': reflections on prison ethnography", en D.H. Drake *et al.* (eds.) *The Palgrave Handbook of Prison Ethnography*, 21-39. Nueva York: Palgrave Macmillan.
- Hepburn, J.R. (1985). The exercise of power in coercive organizations: A study of prison guards. *Criminology*, 23(1), 145-164. DOI:10.1111/j.1745-9125.1985.tb00330.x.
- Hepburn, J.R. (1989). "Prison guards as agents of social control". En L. Goodstein y D.L. MacKenzie (Eds.) *The American prison: Issues in research and policy*. Nueva York: Springer.

- Hepburn, J.R. y Knepper, P.E. (1993). Correctional officers as human services workers: The effect on job satisfaction. *Justice Quarterly*, 10(2), 315-337. DOI:10.1080/07418829300091841.
- Hernández Holgado, F. (2005). Carceleras encarceladas. La depuración franquista de las funcionarias de Prisiones de la Segunda República. *Cuadernos de Historia Contemporánea*, vol. 27, pp.271-290.
- Hernández, L. (2004). *El síndrome de burnout en los funcionarios de vigilancia de un centro penitenciario*. Tesis doctoral defendida en la Universidad de Salamanca.
- Hernández, L.; Fernández-Calvo, B.; Ramos, F. y Contador, I. (2006). El síndrome de burnout en funcionarios de vigilancia de un centro penitenciario. *International journal of clinical health and psychology*, 6(3), 599-611.
- Herzog, B. (2016). *Entender crimen y justicia: Métodos y técnicas de investigación social cualitativa en criminología*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Hulley, S., Liebling, A. y Crewe, B. (2012). Respect in prisons: Prisoners' experiences of respect in public and private sector prisons. *Criminology & Criminal Justice*, 12(1), 3-23. DOI:10.1177/1748895811423088
- Jacobs, J.B. (1983). *New Perspectives on Prisons and Imprisonment*. Editado por J.B. Jacobs. Nueva York: Cornell University Press
- Jacobs, J.B. (1977). *Stateville: The Penitentiary in Mass Society*. Chicago: University of Chicago Press.
- Johnsen, B.; Granheim, P.K. y Helgesen, J. (2011). Exceptional prison conditions and the quality of prison life: Prison size and prison culture in Norwegian closed prisons. *European Journal of Criminology*, 8(6), 515-529. DOI:10.1177/1477370811413819.
- Johnson, R. (1977). Ameliorating prison stress: Some helping roles for custodial personnel. *International journal of criminology and penology*, 5(3), 263-273.
- Johnson, R. (1979). Informal helping networks in prison: the shape of grass-roots correctional intervention. *Journal of Criminal Justice*, 7, 53-70. DOI:10.1016/0047-2352(79)90017-5
- Johnson, R. (2016a). 'Correctional officers' public custodial agenda', en R. Johnson, A. M. Rocheleau y A. B. Martin (Eds.) *Hard time: a fresh look at understanding and reforming the prison* (4th edition). New Jersey: Wiley-Blackwell, 230-270.

- Johnson, R. (2016b). 'Prison officers' private correctional agenda', en R. Johnson, A. M. Rocheleau y A. B. Martin (Eds.) *Hard time: a fresh look at understanding and reforming the prison* (4th edition). New Jersey: Wiley-Blackwell, 271-302.
- Johnson, R. y Price, S. (1981). The complete correctional officer: Human service and the human environment of prison. *Criminal Justice and Behavior*, 8(3), 343-373. DOI:10.1177/009385488100800307
- Josi, D. y Sechrest, J. (1998). "The changing role of the correctional officer", en *The changing career of the correctional officer*, 3-16. Oxford: Butterworth-Heineman. 1^a Edición.
- Jurik, N.C. (1985). Individual organizational determinants of correctional officer attitudes towards inmates. *Criminology*, 23, 523-539. DOI: 10.1111/j.1745-9125.1985.tb00352.x
- Kauffman, K. (1988). *Prison officers and their world*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Kent, V. (1978). Las reformas del sistema penitenciario durante la Segunda República, *Historia* 16, nº VI.
- King, D. y Elliot, K. (1978). *Albany: Birth of a Prison - End of an Era*. Londres: Routledge y Kegan Paul.
- Kolind, T. (2015). Drugs and discretionary power in prisons: The officer's perspective. *International Journal of Drug Policy*, 26(9), 799-807. DOI:10.1016/j.drugpo.2015.04.014.
- Kruttschnitt, C. y Dirkzwager, A. (2011). Are there still Contrasts in Tolerance? Imprisonment in the Netherlands and England 20 years later. *Punishment and Society*, 13(3), 283-306. DOI:10.1177/1462474511404333.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L., Altheimer, I., Jiang, S. y Stevenson, M.T. (2010). The relationship between burnout and support for punishment and treatment: A preliminary examination. *International journal of offender therapy and comparative criminology*, 54(6), 1004-1022. DOI:10.1177/0306624X09348585.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L., Griffin, M. L. y Kelley, T. (2015). The correctional staff burnout literature. *Criminal Justice Studies*, 28(4), 397-443. DOI:10.1080/1478601X.2015.1065830.
- Larrauri, E. (2018). *Introducción a la criminología y al sistema penal*. Madrid: Trotta. 2^a Ed.
- Larrauri, E. (2019). Reducing Discretion in the Administration of Prison Leave: In Search of Legitimacy, *European Journal on Criminal Policy and Research*, 1-19. DOI:10.1007/s10610-019-09424-4.

- Laso, A.A. (2015). *Nos hará reconoceros. La Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria: origen, evolución y futuro*, Colección Premio Nacional Victoria Kent. Madrid: Ministerio del Interior – Secretaría General Técnica.
- Lastres, F. (1887). *Estudios penitenciarios*. Madrid: Establecimiento Tipográfico de Pedro Nuñez.
- Lemire, G. (1990). *Anatomie de la prison*. Montréal: Presses de l'Université de Montréal.
- Liebling, A. (1999). Doing Research in Prison: Breaking the Silence?, *Theoretical Criminology*, 3(2), 147–73. DOI:10.1177/1362480699003002002.
- Liebling, A. (2000). Prison Officers, Policing and the Use of Discretion. *Theoretical Criminology*, 4(3), 333-357.
- Liebling, A. (2004). *Prisons and their moral performance*. Assisted by Helen Arnold. Oxford: Clarendon Press.
- Liebling, A. (2008a). “Why prison staff culture matters”. En J. Byrne, D. Hummer y F. Taxman (Eds.), *The culture of prison violence*, 105-122. Boston: Allyn and Bacon Publishing.
- Liebling, A. (2008b). Incentives and Earned Privileges Revisited: Fairness, Discretion, and the Quality of Prison Life. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 9(1), 25-41.
- Liebling, A. (2011). Distinctions and distinctiveness in the work of prison officers: Legitimacy and authority revisited. *European Journal of Criminology*, 8(6), 484-499. DOI:10.1177/1477370811413807
- Liebling, A. y Price, D. (2001). *The Prison Officer*. Leyhill: Prison Service Journal.
- Liebling, A.; Durie, L.; Stiles, A. y Tait, S. (2005). “Revisiting prison suicide: the role of fairness and distress”. En A. Liebling y S. Maruna (Eds.) *The effects of imprisonment*, 209-231. Oxon: Willan Publishing.
- Liebling, A.; Price, D. y Shefer, G. (2011). *The Prison Officer. Second edition*. Oxon: Willan Publishing.
- Lin, A.C. (2002). *Reform in the making. The implementation of social policy in prison*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Lindquist, C.A. y Whitehead, J.T. (1986). Guards released from prison: A natural experiment in job enlargement. *Journal of Criminal Justice*, 14(4), 283-294. DOI: 10.1016/0047-2352(86)90122-4

- Lombardo, L.X. (1989). *Guards imprisoned: correctional officers at work*. Nueva York: Elsevier. Segunda edición.
- Luque, M.E., Redondo S. y Funes, J. (1992). *Avaluació de la formació inicial en una mostra de funcionaris penitenciaris*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.
- Martí, M. (2017). El estudio de la calidad de vida en prisión, *InDret Revista para el anàlisi del Derecho*, 3/2017.
- Mathiesen, T. (1965). *The defences of the weak: A sociological study of a Norwegian correctional institution*. Londres: Tavistock.
- McCleery, R. (1960). 'Communication patterns as bases of systems of authority and power'. En R. Cloward (Ed.) *Theoretical studies in the social organization of the prison*. Nueva York: Social Science Research Council.
- McNeill, F. y Robinson, G. (2012). "Liquid legitimacy and community sanctions". En: A. Crawford y A. Hucklesby (Eds.) *Legitimacy and Compliance in Criminal Justice*, 116-137. Abingdon: Routledge.
- Meško, G., Tankebe, J. y Fields, C. (2017). Self-legitimacy, organisational commitment and commitment to fair treatment of prisoners: An empirical study of prison officers in Slovenia. *European Journal of Crime, Criminal Law and Criminal Justice*, 25(1), 11-30. DOI:10.1163/15718174-25012104.
- Miller, W.R. y Rollnick, S. (2002). *Motivational Interviewing; Preparing People for Change*. Nueva York: The Guilford Press. Segunda Edición.
- Molleman, T. y Leeuw, F.L. (2012). The influence of prison staff on inmate conditions: A multilevel approach to staff and inmate surveys. *European Journal on Criminal Policy and Research*, 18(2), 217-233. DOI: 10.1007/s10610-011-9158-7
- Molleman, T. y van der Broek, T.C. (2014). Understanding the links between perceived prison conditions and prison staff. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 42(1), 33-53. DOI:10.1016/j.ijlcj.2014.01.001
- Morris, T., y Morris, P. (1963). *Pentonville: A sociological study of an English prison*. Londres: Routledge y Kegan Paul.
- Mossholder, K.W.; Bennett, N.; Kemery, E.R. y Wesolowski, M.A. (1998). Relationships between bases of power and work reactions: The mediational role of procedural justice. *Journal of Management*, 24(4), 533-552. DOI:10.1177/014920639802400404.

- Neira, N. (2015). Permisos ordinarios de salida de duración inferior a dos días. Estudio sobre los criterios subjetivos de valoración empleados por la Administración Penitenciaria Catalana. *InDret*, 4/2015.
- Nelson, W.R. (1983). New generation jails. *Corrections Today*, 45(5), 108-112.
- Nielsen, M.M. (2011). On humour in prison. *European Journal of Criminology*, 8(6), 500-514. DOI:10.1177/1477370811413818
- Núñez, J.A. (2015). ¿Humanismo penitenciario o prisión fábrica? debates en la historiografía penitenciaria sobre el pasado (y el presente) de las prisiones españolas. *e-SLegal History Review*, (19), 9.
- Nylander, P.A. (2011). *Managing the dilemma. Occupational culture and identity among prison officers*. Tesis doctoral defendida en la Universidad de Örebro.
- O'Hare, K.R. (1923[1967]). *Remarks on prisons and prison discipline in the United States*. Montclair: Patterson Smith.
- Page, J. (2011). *The toughest beat: Politics, punishment, and the prison officers' union in California*. Oxford: Oxford University Press.
- Parada, C. (1981). Notas para la historia del uniforme de Instituciones Penitenciarias, *Revista de Estudios Penitenciarios*, 235-264.
- Pedrosa, A. (2019). ¿A quién dejamos atrás? Explorando los obstáculos de la progresión penitenciaria. *Revista Española De Investigación Criminológica*, 17, 1-24.
- Philliber, S. (1987). Thy brother's keeper: A review of the literature on correctional officers. *Justice Quarterly*, 4(1), 9-37.
- Pozo, F.; Navarro, L.; Nakahira M. y Cutiño, S. (2019). Cara a cara con la cárcel. La visión de los presos sobre sus condiciones de custodia y resocialización en un centro penitenciario. *Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 16.
- Ramos, I. (2011). "Galeras y casas de corrección de mujeres (ss. XVII-XIX)", en Rosalía Rodríguez López y M^a José Bravo Bosch (Eds.) *Experiencias jurídicas e identidades femeninas*, Madrid: Dykinson, pp. 495-514.
- Ramos, I. (2014). *La reforma penitenciaria en la historia contemporánea española*, Madrid: Dykinson.
- Raven, B.H. (1993). The bases of power: Origins and recent developments. *Journal of social issues*, 49(4), 227-251. DOI:10.1111/j.1540-4560.1993.tb01191.x.

- Raven, B.H. (2008). The bases of power and the power/interaction model of interpersonal influence. *Analyses of social issues and public policy*, 8(1), 1-22. DOI:10.1111/j.1530-2415.2008.00159.x.
- Redondo, S. (1983). Una aplicación de la economía de fichas en la prisión de Madrid. *Revista Española de Terapia del Comportamiento*, 1(3), 303-327.
- Redondo, S. (1993). *Evaluar e intervenir en las prisiones. Análisis de conducta aplicado*. Barcelona: PPU.
- Reisig, M.D. y Meško, G. (2009). Procedural justice, legitimacy, and prisoner misconduct. *Psychology, Crime & Law*, 15(1), 41-59. DOI:10.1080/10683160802089768.
- Renart, F. (2002). *El régimen disciplinario en el ordenamiento penitenciario español: luces y sombras*. Alicante: Universidad de Alicante.
- Rhodes, L.A. (2001). Toward an Anthropology of Prisons. *Annual Review of Anthropology*, 30, 65-83.
- Ríos, J.C. y Cabrera, P.J. (1998). *Mil voces presas*. Comillas: Universidad Pontificia de Comillas.
- Rodríguez Menés, J.; Larrauri, E. y Güerri, C. (2018). Percepción de la calidad de vida en prisión. La importancia de una buena organización y un trato digno. *Revista Internacional de Sociología*, 76(2):e098. DOI:10.3989/ris.2018.76.2.16.159.
- Rodríguez Teijeiro, D. (2014). Carceleros y presos: la (re)construcción de los cuadros del personal de prisiones en la España de Franco, *Historia del presente*, 24 2014/2 2ª época, pp.175-187.
- Rodríguez Yagüe, C. (2016). Droga en prisión: estrategias penitenciarias en materia de ejecución, tratamiento y seguridad. *Revista General de Derecho Penal*, 26.
- Rogers, M.F. (1974). Instrumental and infra-resources: The bases of power. *American Journal of Sociology*, 79(6), 1418-1433. DOI:10.1086/225708.
- Roldán, H. (1988). *Historia de la prisión en España*, Barcelona: PPU.
- Rosillo, L. (1991). Tècnic especialista de serveis penitenciaris? Formació i rol. *Papers d'Estudis i Formació*, 6, 165-169.
- Ross, R.R. (1981). *Prison guard, correctional officer: The use and abuse of the human resources of prisons*. Editado por R.R. Ross. Toronto: Butterworths.
- Rovira, M.; Larrauri, E. y Alarcón, P. (2018). La concesión de permisos penitenciarios. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, núm. 20(2), 1-26.

- Sarasa, S. (1990). *Actitudes y expectativas de los aspirantes a funcionario penitenciario. Informe de la primera fase del trabajo de investigación: La situación profesional y las expectativas de los funcionarios penitenciarios*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.
- Scott, D. (2006). The caretakers of punishment: prison officer personal authority and the rule of law. *Prison Service Journal*, 168, 14-19.
- Scott, D. (2012). 'Creating ghosts in the penal machine: prison officer occupational morality and the techniques of denial', en J. Bennett, B. Crewe y A. Wahidin (Eds.), *Understanding Prison Staff*. Londres: Routledge, 168-186.
- Serrano Gómez, A. (1992). Réquiem por la Escuela de Estudios Penitenciarios, *Revista de Derecho Penal y Criminología*, 2, 1045-1058.
- Sim, J. (2012). 'An inconvenient criminological truth: pain, punishment and prison officers'. En J. Bennett, B. Crewe y A. Wahidin (Eds.) *Understanding Prison Staff*. Londres: Routledge, 187-209.
- Slotboom, A.M.; Kruttschnitt, C.; Bijleveld, C. y Menting, B. (2011). Psychological well-being of incarcerated women in the Netherlands: Importation or deprivation? *Punishment & Society*, 13(2), 176-197. DOI:10.1177/1462474510396313.
- Sparks, R. y Bottoms, A.E. (2008). "Legitimacy and imprisonment revisited: Some notes on the problem of order ten years after". En J. Byrne, D. Hummer y F. Taxman (Eds.), *The culture of prison violence*, 91-104. Boston: Allyn & Bacon.
- Sparks, R.; Bottoms, A.E. y Hay, W. (1996). *Prisons and the Problem of Order*. Oxford: Clarendon Press.
- Steiner, B. y Wooldredge, J. (2018). Prison officer legitimacy, their exercise of power, and inmate rule breaking, *Criminology*, 56(4), 750-779. DOI:10.1111/1745-9125.12191.
- Stichman, A.J. (2002). *The sources and impact of inmate perceptions of correctional officers' bases of power*. Doctoral thesis. University of Cincinnati.
- Stojkovic, S. (1986). Social bases of power and control mechanisms among correctional administrators in a prison organization. *Journal of Criminal Justice*, 14(2), 157-166. DOI:10.1016/0047-2352(86)90063-2.
- Sykes, G.M. (1958[2007]). *The Society of Captives: A Study of a Maximum Security Prison*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

- Tait, S. (2008). Care and the prison officer: beyond «turnkeys» and «care bears». *Prison Service Journal*, 3(180), 3-11.
- Tait, S. (2011). A typology of prison officer approaches to care. *European Journal of Criminology*, 8(6), 440-454. DOI:10.1177/1477370811413804
- Tamarit, J.M. (2016). El sistema penitenciari català: fonament i exercici de la competència, *Revista d'Estudis Autonòmics i Federals*, nº23, pp.235-273. DOI: 10.2436/20.8080.01.7
- Tankebe, J. (2014): “Rightful authority: Exploring the structure of police self-legitimacy”. En A. Liebling, J. Shapland y J. Tankebe (Eds.) *Crime, Justice and Social Order: Essays in Honour of A. E. Bottoms*, 1-30. Oxford: Oxford University Press.
- Tewksbury, R. y Mustaine, E.E. (2008). Correctional orientations of prison staff. *The Prison Journal*, 88, 207-233. DOI: 10.1177/0032885508319163
- Thibaut, J. y Kelley, H. (1959). *The social psychology of groups*. Nueva York: Wiley.
- Thomas, J.E. (1972). *The English Prison Officer Since 1850: A Study in Conflict*. Londres: Routledge.
- Toch, H. (1978). Is a ‘correctional officer’ by any other name, a ‘screw’? *Criminal Justice Review*, 3(2), 19-35. DOI:10.1177/073401687800300204
- Toch, H. (1989). “Foreword”. En Lucien X. Lombardo *Guards imprisoned: correctional officers at work*. Nueva York: Elsevier. Segunda edición.
- Toch, H. (2011). Furnishing care, custody and data for research. *European Journal of Criminology*, 8(6), 437-439. DOI:10.1177/1477370811413827.
- Toch, H. y Klofas, J. (1982). Alienation and desire for job enrichment among correctional officers. *Federal Probation*, 46, 35-44.
- Topa, G. y Morales, J. (2005). Determinantes específicos de la satisfacción laboral, el burnout y sus consecuencias para la salud: un estudio exploratorio con funcionarios de prisiones. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 5(1), 71-81.
- Trotter, C. (2009). Pro-Social Modelling, *European Journal of Probation*, 1(2), 142-152. DOI:10.1177/206622030900100206
- Tyler, T.R. (2010). Legitimacy in corrections: Policy implications. *Criminology & public policy*, 9(1), 127-134. DOI:10.1111/j.1745-9133.2010.00615.x

- Valderrama, P. (2010). *Cárcel: poder, conflicto y ciudadanía. La micropolítica de la función reeducadora*. Tesis doctoral defendida en la Universidad de Málaga. Málaga: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Málaga.
- Valverde, J. (1991). *La cárcel y sus consecuencias: intervención sobre la conducta desadaptada*. Madrid: Popular.
- Wacquant, L. (2002). The Curious Eclipse of Prison Ethnography in the Age of Mass Incarceration. *Ethnography*, 3(4), 371-397.
- Wacquant, L. (2009). *Prisons of poverty*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Warr, J. (2012). 'Personal reflections on prison staff', en J. Bennett, B. Crewe y A. Wahidin (Eds.) *Understanding Prison Staff*, 17-29. Londres: Routledge.
- Webb, G.L. y Morris, D.G. (1978). *Prison guards: The culture and perspective of an occupational group*. Austin: Coker Books.
- Wener, R. (2006). Effectiveness of the direct supervision system of correctional design and management: A review of the literature. *Criminal Justice and Behavior*, 33(3), 392-410.
- Western, B. (2007). "Introduction to the Princeton Classic Edition". En G. M. Sykes *The society of captives: a study of a Maximum Security Prison*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Whitehead, J.; Linqvist, C. y Klofas, J. (1987). Correctional officer professional orientation: A replication of the Klofas-Toch measure. *Criminal Justice and Behavior*, 14(4), 468-486.
- Williams, T.A. (1983). Custody and Conflict: An Organizational Study of Prison Officers' Roles and Attitudes. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 16(1), 44-55.
- Wills, T.A. y O. Shinar (2000). "Measuring Perceived and Received Social Support". En S. Cohen, L.G. Underwood y B.H. Gottlieb (Eds.) *Social Support Measurement and Intervention: A Guide for Health and Social Scientists*, 86-135. Oxford: Oxford University Press.
- Woodside, M. y McClam, T. (2006). *An introduction to human services* (5th ed.). Belmont, CA: Thomson-Brooks/Cole.
- Wooldredge, J. y Steiner, B. (2016). The exercise of power in prison organizations and implications for legitimacy, *Journal of Criminal Law and Criminology*, 106, 125-165.
- Wrong, D. (1995). *Power: Its Forms, Bases and Uses*. Londres: Transaction Publishers.
- Wrong, D.H. (1994). *The problem of order. What unites and divides society*. Nueva York: The Free Press.

Zimmer, L. (1986). *Women guarding men*. Nueva York: Elsevier.

Zimmer, L. (1987). How Women Reshape the Prison Guard Role. *Gender and Society*, 1(4), 415-431. DOI:10.1177/089124387001004005

II. Informes y documentos de instituciones y organismos oficiales

ACAIP (2011). *Cuadernos Penitenciarios 2011. Retribuciones de los funcionarios de instituciones penitenciarias*. Agrupación de los Cuerpos de la Administración de Instituciones Penitenciarias. Disponible en: <https://bit.ly/2mfxJuf>. Consultado: 29/03/2019.

ACAIP (2018). *Huelga en el CP Quatre Camins. Frente a la inacción de la Administración ante las agresiones a sus empleados*. 7 de noviembre de 2018. ACAIP Cataluña. Documento proporcionado por el Coordinador Autonómico de ACAIP Cataluña en comunicación personal.

CCOO (2016). *Informe sobre la situación actual de Instituciones Penitenciarias: Análisis desde la perspectiva sindical de CCOO*. Madrid: Sección Sindical Estatal CCOO en IIPP. Disponible en: <https://bit.ly/2m9SgAc>. Consultado el 26/03/2019.

CEJFE (2012). *La formació especialitzada dels tècnics especialistes de serveis penitenciaris*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada. Disponible en: <https://bit.ly/21B0JMK>. Consultado: 07/09/2019.

CPT (2017). *Informe para el gobierno español sobre la visita llevada a cabo en España por el Comité Europeo para la Prevención de la Tortura y de las penas o tratos inhumanos o degradantes: del 27 de septiembre al 10 de octubre de 2016*. Consejo de Europa. CPT/Inf (2017) 34. Estrasburgo, 16 de noviembre de 2017.

Defensor del Pueblo (2019). “El Defensor del Pueblo urge a Instituciones Penitenciarias impulsar el diálogo con los funcionarios de prisiones”. *Diariolaley*. En línea: <https://bit.ly/2XEPfou>. 9 de julio de 2019.

Departament de Justícia (2015). *Pla Director d'Equipaments Penitenciaris 2013-2020*. Generalitat de Catalunya. Disponible online: <https://bit.ly/2mckclU>. Consultado: 22/04/2019.

Departament de Justícia (2019). *Pla Estratègic d'Execució Penal d'Adults. La rehabilitació com a missió*. Generalitat de Catalunya, Departament de Justícia. Febrer 2019.

DGIP (2005). *Unidad Terapéutica y Educativa Centro Penitenciario Villabona. Un modelo de intervención penitenciaria*. Madrid: Dirección General de Instituciones Penitenciarias. En línea: <https://bit.ly/2prGyyt>.

DGIP (2007). *Módulos de Respeto. Módulos penitenciarios para la mejora de la convivencia*. Dirección General de Instituciones Penitenciarias. Madrid: Ministerio del Interior. Secretaría General Técnica. Disponible online: <https://bit.ly/2IKVx98>. Consultado: 08/06/2018.

DGSP (2011). *El model de rehabilitació a les presons catalanes*. Barcelona: Departament de Justícia. Direcció General de Serveis Penitenciaris. Disponible en: <https://bit.ly/2J0YEon>.

DGSP (2017). *Programa marc del model de participació i convivència dels centres penitenciaris de Catalunya*. Departament de Justícia (Generalitat de Catalunya): Direcció General de Serveis Penitenciaris. Borrador proporcionado por la DGSP.

House of Commons (2009). *Role of the Prison Officer. Twelfth Report of Session 2008-09*. Londres: The Stationery Office Limited. Disponible en: <https://bit.ly/2I3cqEH>.

SGIP (2011). *Módulos de respeto. Manual de aplicación*. Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. Madrid: Ministerio del Interior. Secretaría General Técnica. Disponible online: <https://bit.ly/2m8Raoh>. Consultado: 08/06/2018.

SGIP (en línea). “Personal de interior y vigilancia”. *Secretaría General de Instituciones Penitenciarias*. Disponible en: <https://bit.ly/2WQmfyS>. Fecha de última consulta: 18/06/2019.

SIEPSE (en línea). “Infraestructuras penitenciarias. Centros penitenciarios”. *Sociedad de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios y de la Seguridad del Estado*. Disponible en: <http://www.siepse.es/infraestructuras/>. Fecha de última consulta: 12/08/2019.

SMPRAV (en línea). *Programa marc del model de participació i convivència dels centres penitenciaris de Catalunya*. Departament de Justícia (Generalitat de Catalunya): Secretaria de Mesures Penals, Reinserció i Atenció a la Víctima. Disponible en: <https://bit.ly/2MxZvPf>.

UNODC (2015). *Handbook on Dynamic Security and Prison Intelligence*. United Nations Office on Drugs and Crime. En línea: <https://bit.ly/2H0mDkh>. Fecha de última consulta: 12/08/2019.

III. Legislación y normativas

a) Legislación española histórica

Real Ordenanza para el gobierno de los presidios de los arsenales de la Marina, de 20 de marzo de 1804.

Ordenanza General de los Presidios del Reino, de 14 de abril de 1834.

Real Orden de 5 de septiembre 1844, aprobando los Reglamentos y formularios relativos al funcionamiento interior de los presidios.

Real Decreto de 1 de abril de 1846, encargando a la Dirección General de presidios la administración de las casas de corrección de mujeres.

Reglamento de 9 de junio de 1847, para las Casas de Corrección de Mujeres del Reino.

Real Decreto de 23 de junio de 1881, creando el Cuerpo Especial de Empleados Civiles de Establecimientos Penales.

Real Decreto de 23 de diciembre de 1889, que organizaba la Colonia penal de la plaza de Ceuta.

Real Decreto de 3 de junio de 1901, instaurando el sistema progresivo de Crofton.

Real Decreto de 12 de marzo de 1903, organizando la Sección de Vigilancia del Cuerpo de funcionarios de Establecimientos penales.

Real Decreto de 12 de marzo de 1903, creando la Escuela especial de Criminología en la Prisión Celular de Madrid.

Real Decreto de 18 de mayo de 1903, introduciendo el régimen de tutela.

Real Decreto de 5 de mayo de 1913, organizando el personal de Prisiones, su régimen y su funcionamiento.

Real Decreto de 23 de octubre de 1931, creando la Sección Femenina Auxiliar del Cuerpo de Prisiones.

b) Legislación española actual

Decreto 162/1968, de 25 de enero, sobre modificación de determinados artículos del Reglamento de los Servicios de Prisiones de 2 de febrero de 1956 (BOE núm. 31, de 5 de febrero de 1968). [Disposición derogada]

Reglamento de los Servicios de Prisiones de 2 de febrero de 1956 (BOE núm. 31, de 5 de febrero de 1968). [Disposición derogada]

Ley 39/1970, de 22 de diciembre, sobre reestructuración de los Cuerpos Penitenciarios (BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 1970).

Ley 36/1977, de 23 de mayo, de ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias (BOE núm. 124, de 25 de mayo de 1977).

Constitución Española (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).

Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria (BOE núm. 239, de 5 de octubre de 1979).

Ley Orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía de Cataluña (BOE núm. 306, de 22 de diciembre de 1979). [Disposición derogada]

Real Decreto 1201/1981, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario (BOE núm. 149, de 23 de junio de 1981).

Real Decreto 3482/1983, de 28 de diciembre, sobre traspaso de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de Administración Penitenciaria (BOE núm. 114, de 13 de mayo de 1985).

Real Decreto 131/1986, de 10 de enero, sobre ampliación de medios adscritos a los servicios traspasados a la Generalidad de Cataluña en materia de Administración Penitenciaria tras un acuerdo de la Comisión Mixta (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 1986).

Ley 9/1986, de 10 de noviembre, de Cuerpos de funcionarios de la Generalitat de Catalunya (DOGC núm. 770, de 24.11.1986)

Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario (BOE núm. 40, de 15 de febrero de 1996).

Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, de reestructuración de Departamentos ministeriales (BOE núm. 110, de 6 de mayo de 1996).

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 (BOE núm. 162, de 7 de julio de 2001).

Ley 31/2002, de 30 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas (DOGC núm. 3791, de 31.12.2002).

Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña (BOE núm. 172, de 20 de julio de 2006).

Decret 329/2006, de 5 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'organització i funcionament dels serveis d'execució penal a Catalunya (DOGC núm. 4714, de 7.9.2006).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).

Real Decreto 1181/2008, de 11 de julio, por el que se modifica y desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior (BOE núm. 171, de 16/07/2008). [Disposición derogada]

Real Decreto 1836/2008, de 8 de noviembre, por el que se establecen criterios para la aplicación de la integración de las extintas escalas masculina y femenina del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias (BOE núm. 280, de 20 de noviembre de 2008).

Real Decreto 419/2011, de 25 de marzo, por el que se modifica el Reglamento Penitenciario, aprobado por el Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero (BOE núm. 73, de 26 de marzo de 2011).

Decret 6/2019, de 8 de gener, de reestructuració del Departament de Justícia (DOGC núm. 7785, de 10.1.2019).

c) Instrucciones y circulares

Instrucción 7/1997, de 8 de mayo de 1997, sobre la puesta en funcionamiento de los puestos de trabajo de servicio interior-2.

Instrucción 7/2011, de 17 de junio de 2011, sobre las funciones del nuevo puesto de trabajo coordinador de servicio interior, así como las jornadas y horarios de trabajo de dicho personal.

Instrucción 16/2011, de 2 de noviembre de 2011, sobre el protocolo de atención individualizada a internos en el medio penitenciario.

Circular 1/1999, de 22 de gener, sobre la creació d'un sistema d'avaluació continuada i individual dels interns, que faciliti l'elaboració de programes i models d'intervenció individuals per a la rehabilitació i reinserció de persones sotmeses a mesures de privació de llibertat.

Circular 3/2001, de 20 de febrer, sobre les garanties que han de presidir els escorcolls en les cel·les dels interns i internes, tot unificant criteris i adequant aquesta pràctica a la doctrina consolidada pels jutges de vigilància penitenciària en les interlocutòries i en la jurisprudència del Tribunal Suprem.

Circular 1/2008, de 14 de març, sobre escorcolls i aplicació de mitjans de control adequats.

d) Normativa internacional

Recomendación Rec (2006)2 del Comité de Ministros de los Estados Miembros sobre las Reglas Penitenciarias Europeas. (Adoptada por el Comité de Ministros el 11 de enero de 2006, a raíz de la 952 reunión de delegados de ministros).

Recomendación CM/Rec(2012)5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre el Código ético europeo para el personal penitenciario. (Adoptada por el Comité de Ministros en fecha de 12 de abril de 2012 en la 1140.^a reunión de Delegados de Ministros).

Resolución A/RES/70/175 de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 17 de diciembre de 2015 que aprueba la revisión de las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos (Reglas Nelson Mandela).

ANEXOS

Anexo 1. Tablas

Tabla A1. Características sociodemográficas y profesionales de los entrevistados²⁵⁴

Sexo	Formación	Puesto	Experiencia	CP
Mujer	Universitaria	V1	11 - 15 años	CPA
Hombre	Bachiller / FP	V1	11 - 15 años	CPA
Mujer	Universitaria	V1	16 - 20 años	CPA
Hombre	Universitaria	Encargado	26 - 30 años	CPA
Hombre	Bachiller / FP	V1	16 - 20 años	CPA
Hombre	Universitaria	Encargado	16 - 20 años	CPA
Hombre	Universitaria	V1	16 - 20 años	CPA
Hombre	Universitaria	V1	6 - 10 años	CPA
Hombre	Universitaria	V1	0 - 5 años	CPA
Mujer	Universitaria	V1	6 - 10 años	CPA
Mujer	Bachiller / FP	V1	6 - 10 años	CPA
Hombre	Bachiller / FP	V1	11 - 15 años	CPA
Mujer	Bachiller / FP	V1	6 - 10 años	CPA
Hombre	Bachiller / FP	V1	11 - 15 años	CPA
Hombre	Universitaria	V1	16 - 20 años	CPA
Hombre	Bachiller / FP	V1	11 - 15 años	CPA
Hombre	Bachiller / FP	V1	6 - 10 años	CPA
Hombre	Universitaria	V1	21 - 25 años	CPA
Mujer	Universitaria	V1	11 - 15 años	CPA
Hombre	Universitaria	GSI	6 - 10 años	CPB
Hombre	Universitaria	GSI	16 - 20 años	CPB
Mujer	Bachiller / FP	GAM-P	16 - 20 años	CPB
Hombre	Universitaria	GSI	6 - 10 años	CPB
Mujer	Universitaria	CUSI	21 - 25 años	CPB
Hombre	Universitaria	CUSI	11 - 15 años	CPB
Mujer	Universitaria	GAM-V	0 - 5 años	CPB
Mujer	Bachiller / FP	GSI	11 - 15 años	CPB
Mujer	Universitaria	GSI	6 - 10 años	CPB
Hombre	Bachiller / FP	GAM-V	6 - 10 años	CPB
Hombre	Universitaria	CUSI	26 - 30 años	CPB
Hombre	Bachiller / FP	GSI	11 - 15 años	CPB
Mujer	Bachiller / FP	GSI	11 - 15 años	CPB
Hombre	Universitaria	GSI	16 - 20 años	CPB
Hombre	Universitaria	GSI	11 - 15 años	CPB
Mujer	Bachiller / FP	GAM-V	11 - 15 años	CPB
Hombre	Universitaria	GSI	6 - 10 años	CPB
Hombre	Universitaria	GAM-V	6 - 10 años	CPB
Mujer	Bachiller / FP	CUSI	26 - 30 años	CPB
Mujer	Bachiller / FP	CUSI	16 - 20 años	CPB
Mujer	Bachiller / FP	GSI	6 - 10 años	CPB

Fuente: Elaboración propia

²⁵⁴ La tabla se presenta a efectos de mostrar los distintos perfiles de entrevistados. Los casos se han ordenado aleatoriamente y se ha omitido el código de la entrevista para garantizar el anonimato de los participantes.

Tabla A2. Razones para opositar a Instituciones Penitenciarias / Serveis Penitenciaris

	Número	Porcentaje
Oposición más atractiva	9	24%
Condiciones laborales (seguridad del empleo, sueldo, horario)	6	16%
Había mucho paro y opositar era la manera de tener trabajo	2	5%
Se había quedado sin trabajo	6	16%
Conocidos trabajaban en prisión / Conocidos le convencieron	5	13%
Conocía el medio penitenciario	1	3%
Interés por el medio penitenciario	3	8%
Interés por el ramo (Policía, Guardia Civil, Seguridad Privada)	4	11%
Anuncio en el periódico / en la radio	2	5%
Total respuestas	38	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Hoja informativa, formulario de consentimiento y guion de la entrevista

SOLICITUD DE COLABORACIÓN EN INVESTIGACIÓN

Mi nombre es Cristina Güerri y soy investigadora de la Universitat Pompeu Fabra. En las próximas semanas accederé al centro penitenciario en el cual trabajas como parte de mi tesis doctoral sobre el rol que el personal interior desempeñáis en los centros penitenciarios.

Dado que formas parte del personal de interior, agradecería tu colaboración en la investigación. A continuación puedes encontrar información sobre la finalidad del proyecto y por qué se solicita tu participación:

1. Propósito de la investigación

Bajo la premisa de que no se puede comprender la realidad de la prisión sin contar con la perspectiva del personal, la investigación se enfoca en cómo el personal de interior de los módulos residenciales concibe su rol y realiza su trabajo dentro de la institución penitenciaria.

2. ¿Por qué se solicita mi participación?

Has sido invitado/a a participar en la investigación porque formas parte del personal del área de seguridad y vigilancia y eres habitual de uno de los módulos residenciales seleccionados para llevar a cabo el estudio.

3. ¿En qué consistiría mi participación?

Si das tu consentimiento para formar parte de la investigación, desearía realizarte una entrevista que duraría entre 40 minutos y 1 hora. Se solicitará tu permiso para grabarla, aunque puedes denegarlo sin problemas.

4. ¿Tengo la obligación de participar?

No, la participación en la investigación es totalmente voluntaria. Puedes plantearme las dudas que tengas antes de decidir si participar o no. Si decides participar, puedes retirar el consentimiento en cualquier momento.

Del mismo modo, una vez comience la entrevista puedes declinar responder las preguntas que consideres oportuno, e incluso abandonar la entrevista si así lo quisieras sin dar motivos para ello.

5. ¿Qué obtengo de participar?

No hay ningún tipo de remuneración a cambio de participar en la entrevista.

6. ¿Qué pasará con la información proporcionada?

La información obtenida de la entrevista se mantendrá dentro de los parámetros de confidencialidad que establece la ley. Esta información no se usará para ningún fin que no sea académico y se presentará siempre convenientemente anonimizada con el fin de que la persona entrevistada no pueda ser identificada.

7. ¿Se publicarán los resultados?

Las conclusiones de la investigación se darán a conocer a través de publicaciones académicas que mantendrán el anonimato de todos los participantes.

Si tienes cualquier duda, puedes escribirme a crisrina.guerri@upf.edu. Muchas gracias.

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO

Título provisional: *El rol del funcionario de interior en los centros penitenciarios españoles*

Propósito de la investigación

Este estudio forma parte de la tesis doctoral que la investigadora está desarrollando en la Universitat Pompeu Fabra sobre el personal del área de seguridad / de régimen interior de los centros penitenciarios españoles.

Para conocer la realidad de la prisión es importante no limitarse a la visión de los internos y recoger también la perspectiva del personal. Por ello, se solicita su consentimiento para realizarle una entrevista.

Las entrevistas están enfocadas a conocer cómo el personal de interior asignado a módulos residenciales concibe y desempeña su rol en la institución penitenciaria.

Compromiso de confidencialidad

Los datos recogidos se mantendrán dentro de los parámetros de confidencialidad que establece la ley. No se usarán para ningún fin distinto de la elaboración de informes o publicaciones académicas. Los resultados se presentarán siempre de forma agregada o convenientemente anonimizados, de tal manera que no sea posible identificar a las personas entrevistadas.

Por favor,
marque las
casillas

- | | | |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 1 | Confirmando que he leído y entendido la hoja de información referente a la investigación. He tenido la oportunidad de preguntar mis dudas al respecto y estas han sido resueltas satisfactoriamente. | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Entiendo que mi participación en este estudio es voluntaria y que puedo dejarlo en cualquier momento, sin dar motivos para ello y sin consecuencias adversas. | <input type="checkbox"/> |
| 3 | Entiendo que la información recogida durante la entrevista será utilizada por los miembros de la Universitat Pompeu Fabra que formen parte de esta investigación y doy mi consentimiento para ello. | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Entiendo que los resultados de la investigación pueden ser publicados en revistas académicas. | <input type="checkbox"/> |
| 5 | Entiendo que los resultados de la investigación pueden incluir citas literales, siempre anonimizadas, de mi entrevista. | <input type="checkbox"/> |
| 6 | Acepto formar parte de este estudio. | <input type="checkbox"/> |
| 7 | Doy mi consentimiento para la grabación de la entrevista (opcional). | <input type="checkbox"/> |

Persona entrevistada

Investigadora

GUIÓN DE LA ENTREVISTA

Características sociodemográficas y profesionales del entrevistado / la entrevistada

Género:

Años de servicio en Instituciones Penitenciarias:

Centros Penitenciarios en los que ha trabajado:

Años de servicio en el centro penitenciario actual:

Módulo del que es habitual:

Puesto de trabajo:

Formación:

Razón por la que decidió opositar:

Inicio

0. ¿Cuál dirías que es vuestra función principal en la institución penitenciaria?

Mantenimiento del orden

1. ¿Qué es lo más importante para conseguir el orden en el módulo?

2. ¿Cómo actúas cuando ves a un interno incumpliendo una norma?

2.1. ¿Siempre que detectas una infracción pones un parte al interno? ¿Por qué?

2.2. ¿En qué casos está justificado no poner un parte / son meritorios de parte?

3. Cuando pides u ordenas algo a un interno, ¿tienes la expectativa de que te obedezca?

3.1. ¿Por qué crees que lo hace? / ¿Por qué no?

4. ¿Alguna vez has sentido cuestionada tu autoridad?

4.1. Si la ha cuestionado el interno: ¿Cómo respondes en esos casos?

4.2. Si la ha cuestionado un superior/compañero: ¿Afectó a tu manera de trabajar?

5. ¿Crees que los internos ven tu forma de actuar como justa?

Relación con los internos

6. ¿Cómo describirías a los internos con los que trabajas? ¿Y tu relación con ellos?

7. ¿Suelen acudir a ti con problemas? ¿De qué tipo? ¿Los ayudas? ¿Por qué sí/no?

7.1. ¿Si es un problema institucional? ¿Y si es personal?

Reeducación y reinserción

8. ¿Consideras que como funcionario/a de interior contribuyes la reeducación y la reinserción de los internos?

8.1. ¿Cómo? / ¿Por qué no? ¿Deberíais?

9. ¿Cómo es tu relación profesional con el personal de tratamiento? ¿Colaboráis?

9.1. ¿Piden tu opinión acerca de la evolución, positiva o negativa, de los internos?

9.2. Cuando tú crees que un interno se porta bien o está progresando, ¿lo comentas por iniciativa propia con el personal de tratamiento? Para que le den una oportunidad en un destino o taller, un permiso...

Si responde afirmativamente: ¿En qué te fijas para apoyarlos? ¿Me puedes poner un ejemplo? ¿Cómo resultó?

9.3. [Encargado/CUSI] ¿Participas en las reuniones del Equipo de Tratamiento? ¿Sueles intervenir? ¿Qué aportaciones haces? ¿Crees que se valora tu opinión?

10. [ACAT] ¿Utilizas el SAM? ¿En qué casos haces ‘fets positius’?

11. Si ha estado en Módulo de Respeto / Participación y Convivencia: ¿Qué opinión te merecen estos módulos? ¿Cambia vuestro rol como funcionarios de interior en ellos?

Otras cuestiones

12. [Encargado/CUSI] ¿Cómo se asignan los destinos / el trabajo en talleres? ¿Quién lo decide? ¿En base a qué criterios?

13. ¿Cómo es tu relación con tus compañeros de régimen interior?

13.1. ¿Es importante con quién compartes la guardia para hacer bien tu trabajo?

13.2. ¿Influyen tus superiores en cómo haces tu trabajo?

14. ¿Hay diferencias entre trabajar en un centro penitenciario u otro? ¿Cuáles?

Cierre

15. ¿Qué es lo peor de trabajar en prisión? ¿Y lo mejor o más satisfactorio?

¿Quieres añadir algo más? En caso contrario, muchas gracias por tu participación.