

Trabajo Fin de Grado

LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL PENITENCIARIA

Autora

Natalia Martínez Fortún

Directora

María Ángeles Yranzo Gracia

Programa Conjunto Derecho y Administración y Dirección de Empresas

Facultad de Derecho

Curso 2021/2022.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1 Cuestión tratada en el Trabajo de Fin de Grado.....	5
1.2 Razón de la elección del tema y justificación de su interés.....	5
1.3 Metodología seguida en el desarrollo del trabajo.....	6
2. BREVES ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	7
3. NATURALEZA Y RÉGIMEN JURÍDICO.....	8
4. LAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES DE PENADOS EN LAS INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.....	15
4.1 Sujetos de la relación laboral especial penitenciaria.....	15
4.2 El acceso a los puestos de trabajo en los centros penitenciarios.....	18
4.3 Dirección y control de la actividad laboral en los talleres productivos.....	19
4.4 Formas de organización del trabajo y gestión de los talleres.....	21
5. MARCO JURÍDICO DE LOS INTERNOS-TRABAJADORES.....	23
5.1 Derechos y deberes de los internos-trabajadores.....	23
5.2 Régimen retributivo.....	32
5.3 Calendario laboral. ¿Existe derecho a descansos y vacaciones?.....	35
5.4 Régimen de Seguridad Social.....	36
5.5 Suspensión y extinción de la relación laboral especial penitenciaria.....	38
5.6 La redención de la pena por el trabajo penitenciario.....	45
6. CUESTIONES CONTROVERTIDAS.....	46
6.1 ¿Existe la figura del despido disciplinario en el ámbito penitenciario?.....	46
6.2 ¿Todo trabajo en prisión es una relación laboral especial?	48
7. CONCLUSIONES.....	50
8. BIBLIOGRAFÍA.....	52

ABREVIATURAS:

ART	Artículo.
CE	Constitución Española de 1978.
ET	Estatuto de los Trabajadores.
IT	Incapacidad temporal.
LGSS	Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
LOGP	Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria.
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
N.º REC.	Número de recurso.
RD 122/2015	Real Decreto 122/2015, de 27 de febrero, por el que se aprueba el estatuto de la entidad de derecho público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.
RD 782/2001	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.
RD 840/2011	Real Decreto 840/2011, de 17 de junio, por el que se establecen las circunstancias de ejecución de las penas de trabajo en beneficio de la comunidad y de localización permanente en centro penitenciario, de determinadas medidas de seguridad, así como de la suspensión de la ejecución de las penas privativas de libertad y sustitución de penas.
RD 868/2005	Real Decreto 868/2005, de 15 de julio, por el que se aprueba el Estatuto del organismo autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.
RLEP	Relación laboral especial penitenciaria.
RP	Real decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario.
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional.

STJS	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
STS	Sentencia del Tribunal Supremo.
TC	Tribunal Constitucional.
TPFE	Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Cuestión tratada en el Trabajo de Fin de Grado

Este trabajo de fin de grado tiene como principal objetivo estudiar una de las relaciones laborales especiales que prevé nuestro actual Estatuto de los Trabajadores en su artículo 2c): «la de los penados en las instituciones penitenciarias».

Es importante entender que el sistema penitenciario español de hoy en día, tiene como fin primordial la reinserción de todas las personas que se encuentran cumpliendo una pena privativa de libertad. Y en este sentido, el trabajo penitenciario cobra especial interés al tratarse de un medio fundamental para la resocialización y la ayuda al acceso al mercado laboral de los presos, una vez han cumplido condena y abandonado la institución penitenciaria.

Se procederá a continuación a analizar brevemente cómo y de qué manera surge la figura de esta relación laboral y su regulación. Las principales características de esta relación aparecen definidas en el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad. A lo largo del trabajo trataré de abordar detenidamente las particularidades y diferencias que presenta esta relación respecto a la relación laboral común y que contribuyen a que sea considerada como especial.

1.2 Razón de la elección del tema y justificación de su interés.

Mi especial interés por este tema surge a lo largo de mi tercer año de carrera cuando cursé la asignatura de Derecho Individual y Colectivo del Trabajo. Concretamente, se me encomendó realizar un trabajo sobre una relación laboral especial, optando por este tema a mi parecer, muy desconocido y que tan solo hace referencia a una pequeña parte de la población. Posteriormente, mi curiosidad por profundizar más en esta relación laboral especial aumenta cuando tengo la oportunidad de desarrollar mi asignatura Prácticum en la Abogacía del Estado.

Estas prácticas me permitieron asistir a las vistas de diferentes órdenes jurisdiccionales, así como visualizar muy diversas situaciones de la práctica judicial. A mayor abundamiento, al presenciar juicios de internos en centros penitenciarios, pude darme

cuenta de la importancia que tiene para el preso realizar una actividad laboral que le proporcione hábitos de trabajo y destrezas necesarias tras la excarcelación y sentirse productivo, queriendo, en la mayoría de los casos, obtener unos ingresos para mejorar su situación en prisión o para enviar ayuda económica al exterior.

1.3 Metodología seguida en el desarrollo del trabajo.

La metodología empleada para llevar a cabo el trabajo, es susceptible de ser dividida en tres fases.

En primer lugar, se ha procedido a realizar una búsqueda activa de toda la información necesaria a través de bases de datos informatizadas y bibliotecas virtuales. Una vez realizada la extensa consulta, ha sido necesario hacer una selección previa de todo el contenido necesario para abordar el tema de interés.

De esta forma, el comienzo en esta búsqueda y selección viene de la mano de un conjunto de textos legales que han servido de base para la comprensión del régimen del trabajo de los presos en los centros penitenciarios.

Todo ello, ha sido completado tanto con las diversas opiniones y argumentaciones de la doctrina, que han sido desarrolladas y fijadas a lo largo de los años en textos y libros, como con bibliografía consultada y artículos publicados en revistas electrónicas de Derecho.

En segundo lugar, se ha tratado de entrelazar toda la información obtenida de tal forma que, a lo largo del trabajo, exista una coherencia entre las ideas a desarrollar. Como resultado de ello, surge el actual índice que se compone de cinco epígrafes, en los que se analiza con detalle el régimen de la relación laboral especial, más un sexto en el que se abordan diversas cuestiones controvertidas de especial interés en la materia. Por último, el último epígrafe recoge la valoración crítica de todo el material analizado con anterioridad y las conclusiones extraídas.

Para concluir, se ha procedido a redactar el trabajo, desarrollando todas las ideas anteriormente citadas y finalizando con una reflexión y visión personal.

2. BREVES ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

El trabajo penitenciario aparece como uno de los aspectos más destacados en el marco de la ejecución de las penas privativas de libertad.

Desde las civilizaciones más antiguas hasta la actualidad, el trabajo penitenciario ha experimentado una gran evolución. Este cambio en la visión del trabajo de los presos ha ido siempre acompañado por la evolución de la teoría de la pena en relación con los fines que a través de ella se intentan conseguir.¹ Históricamente, el trabajo de los presos ha tenido un carácter meramente utilitario, de forma que el Estado les imponía la obligación de trabajar no solo como pena en sí misma, sino para aprovecharse del beneficio obtenido por su esfuerzo.

La doctrina identifica la primera etapa en la evolución del trabajo de los internos, con la Antigüedad y la Edad Media. En esta época, el trabajo impuesto a los presos se presenta como una pena en sí misma, ya que el fin primordial es causarles el mismo sufrimiento que hubiesen ocasionado y atormentarles en el máximo grado posible, sin esperar obtener una utilidad del mismo.²

Más tarde, si nos situamos en el siglo XVI en España, es la época en la que el trabajo se convierte en una nueva opción para castigar a los presos. En este contexto, con Carlos I, hay que encuadrar la famosa condena a galeras, que venía a sustituir la pena de muerte y que estuvo vigente en muchos países hasta finales del siglo XVIII. Este nuevo método consistía en realizar los condenados labores de remo mientras se encontraban encadenados, dando lugar con el paso de los años a una condición física deteriorada por las condiciones deplorables a las que estaban sometidos. A diferencia de la época pasada, esta nueva pena sí que nace con un fin utilitario, es decir, sigue respondiendo a un modelo de justicia cruel y arbitrario, pero tratando de aprovechar y obtener un rendimiento del trabajo del reo para ponerlo al servicio de los intereses económicos del Estado moderno.

Más adelante, a mediados del siglo XVIII, la pena de galera es sustituida por diversos trabajos forzados, como la condena a las Minas de Almadén para la extracción de mercurio, en los presidios en el Norte de África para fortalecer murallas, baterías y

¹FERNÁNDEZ ARTIACH, P. «El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios», Tirant Lo Blanch (2006, Valencia), pág. 25.

²FERNÁNDEZ ARTIACH, P. «El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios», Tirant Lo Blanch (2006, Valencia), pág. 31.

reductos y para realizar trabajos de urbanización y saneamiento o en los arsenales de Cartagena, Cádiz o El Ferrol para la construcción naval.³

La prisión, desde finales del siglo XVIII, comienza a relacionarse con la idea de reinserción social y ya puede verse cómo el sentido moralizador del trabajo empieza a calar en la actividad penitenciaria. En esta línea, surge en España de la mano del coronel Montesino el sistema penitenciario progresivo, caracterizado por dividir el tiempo de cumplimiento de la condena en diferentes fases y donde el comportamiento del propio preso es el que determinará la evolución de su condena.

En resumen, podemos ver cómo poco a poco se ha ido abandonando la era del utilitarismo y el sentido aflictivo del trabajo penitenciario para dar paso a un nuevo concepto, cuya finalidad primordial es la resocialización y reinserción de los presos. Concretamente, el trabajo penitenciario aparece como una realidad, superadas las fases aflictivas y meramente utilitarias, a finales del siglo XVIII, de manera casi simultánea a la consolidación de la pena privativa de libertad como pena por excelencia.

3. NATURALEZA Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LA RELACION LABORAL ESPECIAL PENITENCIARIA.

En un plano genérico, el derecho al trabajo es un principio reconocido por la Declaración Universal de Derechos Humanos, cuyo artículo 23 recoge que: «Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo». Asimismo, nuestra norma constitucional recoge en su artículo 25.2, «El condenado a pena de prisión que estuviese cumpliendo la misma [...] tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, así como el acceso a la cultura y al desarrollo integral de la personalidad».

A tal efecto, la Constitución Española de 1978 reconoce el trabajo penitenciario como un derecho fundamental del preso, enmarcado en la Sección 1ª del Capítulo Segundo del texto constitucional. Sin embargo, debemos atender a los diversos pronunciamientos y matizaciones por parte del TC sobre esta cuestión. La STC 172/1989, de 19 de octubre,

³ Véase CASAS NAGORE, C., «La construcción de carreteras con trabajadores forzados», (2020). Disponible en: <https://historiasdecarreteras.com/la-construccion-de-carreteras-con-trabajadores-forzados/>.

enuncia cómo el art. 25.2 CE no conforma un derecho público subjetivo pleno, sino que constituye un principio informador de la legislación penitenciaria. De esta forma, el TC ha venido a disponer que el reconocimiento del derecho al trabajo penitenciario, no equivale a la existencia de un derecho subjetivo perfecto del interno inmediatamente exigible frente a la Administración.⁴ A tal efecto, afirma que la satisfacción de tal derecho va a estar condicionada por la creación de los puestos de trabajo y su puesta a disposición por parte de la Administración Penitenciaria.

Una cuestión importante que debemos plantearnos para definir la naturaleza jurídica de esta modalidad de trabajo es si realmente reúne los presupuestos propios de toda relación laboral y, por ende, encontrar el motivo por el que el legislador le ha otorgado ese carácter especial. El propio ET viene a diferenciar el contrato de trabajo de otros afines a él, a través de su artículo 1.1 dirigiéndose a «trabajadores que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario».

Con base en esta delimitación del ámbito de aplicación del ET, FERNÁNDEZ ARTIACH define como presupuestos sustantivos del contrato de trabajo: el carácter personal, la ajenidad, la dependencia y la voluntariedad. Además de estas notas a las que se refiere, se debe añadir la retribución, otro de los presupuestos característicos de la relación laboral previstos en el artículo 1.1 ET. La especialidad de esta relación laboral, obliga a matizar los aspectos de estas cinco características que concurren en el trabajador común, tal y como se procede a continuación.

3.1 Personal

El carácter personal de la actividad prestada por los penados, es entendido comúnmente como la realización del trabajo por una persona natural o física, nunca persona jurídica, y excluyéndose aquellas prestaciones en las que la persona resulta irrelevante jurídicamente.

En este sentido, nos encontramos ante un supuesto en el que la persona que va a realizar la actividad laboral y que ocupa la posición de trabajador, es el propio preso y, por ende, siempre será una persona natural o física. Asimismo, siempre se dará la nota de relevancia

⁴ ARIAS DOMINGUEZ, A. «La incidencia de la prisión en el trabajo asalariado y las relaciones laborales especiales de penados en instituciones penitenciarias», Aranzadi (2020), pág. 61

jurídica en el preso y la prueba de ello, lo encontramos en el acceso y en las consecuencias que tendrá para el interno el trabajo realizado, ya que siempre se tendrán en cuenta las circunstancias personales del reo (aptitud laboral, conducta penitenciaria, beneficios penitenciarios, etc.)⁵

Por último, tal y como señala FERNÁNDEZ ARTIACH, apoyándose en lo establecido en el artículo 9.3 RD 782/2001, en el supuesto de suspensión de la relación laboral se podrá designar a otro interno trabajador para el desempeño de dicho puesto de trabajo, no dando lugar tal sustitución a la exclusión del carácter personal de tal prestación.

3.2 Trabajo por cuenta ajena

Existen diversas teorías que recogen las distintas interpretaciones que se pueden dar al concepto de ajenidad. Autores como MONEVA PUJOL y HINOJOSA FERRER han defendido la teoría de la ajenidad en los riesgos⁶, consistente en que el trabajador es quien realiza la prestación, mientras que el empresario es quien corre con los distintos riesgos de la explotación o actividad productiva que puedan presentarse. En segundo lugar, encontramos la teoría de la ajenidad en los frutos en la que la ajenidad es comprendida como el trabajo sin una apropiación de los frutos que son producto del mismo, siendo el propio empresario a quien se le atribuyen automáticamente.

A partir de ambas teorías descritas, se han desarrollado otras más complejas, entre las que encontramos la teoría de la ajenidad en la titularidad de los medios de producción, que significa que el trabajador trabaja sobre materiales cuya titularidad no le pertenece y ello explicaría el fenómeno de incorporación del resultado generado con la explotación al patrimonio del titular; la ajenidad en la utilidad patrimonial del trabajo, conforme a la cual se intenta perfeccionar la teoría de ajenidad en los frutos⁷ y por último, la ajenidad en el mercado, que significa que quien detenta la propiedad de los medios de producción (el empleador) será quien venda los productos al mercado y actúe como intermediario, existiendo una total desvinculación jurídica entre el trabajador y los clientes.

⁵ FERNÁNDEZ ARTIACH, P. «El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios», Tirant Lo Blanch (2006, Valencia), pág. 219.

⁶ OJEDA AVILÉS, A., «Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato», Derecho PUCP, (2007), pág. 378.

⁷ MONTOYA MELGAR A., «Derecho del Trabajo», Tecnos, pág. 38, donde recoge las palabras de Alonso Olea en la edición de su Introducción al Derecho del Trabajo: «La expresión fruto ha de ser entendida en el amplio sentido de abarcar toda resultante del trabajo productivo del hombre (...); de ahí que pueda afirmarse que la ajenidad refiere a la utilidad patrimonial del trabajo».

Una vez vistas todas las teorías y centrándonos en el caso concreto que nos concierne, la relación laboral especial penitenciaria, tal y como afirma FERNÁNDEZ ARTIACH, sí está presente en esta relación el presupuesto de la ajenidad. En efecto, cuando el interno lleva a cabo la prestación laboral es totalmente ajeno a los riesgos de la empresa, siendo la Entidad de Derecho Público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (en adelante TPFE) quien corre a cargo con los riesgos derivados de la actividad productiva. Asimismo, el trabajador no es quien se apropia de los frutos producto del trabajo realizado, sino que se atribuyen directamente al patrimonio de TPFE, tal y como señala el artículo 9.1 b) y c) RD 868/2005.⁸ Y, por último, nos encontramos con un trabajador que no posee la titularidad de ningún medio de producción, no recae sobre él la utilidad patrimonial del mismo y, además, se encuentra totalmente desvinculado jurídicamente al tercero al que llega el resultado de su trabajo.

3.3 Trabajo dependiente

La tercera característica clave en la definición de trabajador común es la situación de dependencia y subordinación a las órdenes del empresario. Si acudimos al artículo 6 RD 782/2001, se desprende de forma evidente cómo el deber de obediencia y la sumisión a las órdenes e instrucciones del empresario, están presentes de forma intensificada en esta relación laboral.⁹

3.4 Trabajo voluntario

La cuarta característica, la más conflictiva, es la voluntariedad en la prestación laboral por parte del interno. Para considerar si efectivamente estamos en presencia de un trabajo prestado voluntariamente, debemos tener en cuenta las dos diferentes posiciones doctrinales.

Parte de la doctrina, inspirada en lo plasmado en el artículo 29 LOGP¹⁰, defiende la obligatoriedad del trabajo penitenciario para los penados, ya que su incumplimiento o negativa a trabajar es susceptible de sanción. En sentido contrario, otra parte de la doctrina defiende la falta de fuerza imperativa de esta obligación en la práctica y la inexistencia

⁸ Artículo 9.1 b) y c) RD 868/2005

⁹ Dispone el artículo 6 RD «los internos trabajadores tendrán los siguientes deberes laborales básicos: c) Cumplir las órdenes e instrucciones del personal responsable de la organización y gestión de los talleres, en el ejercicio regular de sus funciones».

¹⁰ Artículo 29 LOGP, «Todos los penados tendrán obligación de trabajar conforme a sus aptitudes físicas y mentales».

de sanción tipificada expresamente en la normativa penitenciaria. En esta línea, tal y como señala FERNÁNDEZ ARTIACH, el Estado de ningún modo posee el derecho subjetivo de exigir a los ciudadanos españoles, incluidos los internos, que acaten el deber de trabajar, estando por tanto ante un deber puramente moral y no jurídico.¹¹ Desde mi punto de vista, y siguiendo esta última postura, considero que el trabajo, de ninguna forma, puede ser impuesto de forma obligatoria a los presos siguiendo el tenor literal de la norma constitucional en su artículo 35¹², a partir del cual, ha sido la doctrina española quien de forma mayoritaria defiende que se trata de un deber moral para todos los españoles y no un deber frente al Estado.

Autores como ARIAS DOMINGUEZ, defienden la existencia de voluntariedad en el concierto del contrato de trabajo desde una perspectiva práctica, pero matizando que de forma un tanto limitada o disminuida. Por su parte, FERNÁNDEZ ARTIACH adopta una postura clara en defensa de tal voluntariedad en el consentimiento, alegando que «el consentimiento en el contrato de trabajo exige la existencia de una voluntad de obligarse en quienes pretenden ser parte de la relación bilateral, y esta particularidad sí puede predicarse de la relación laboral penitenciaria con total amplitud, porque siempre se preserva que las partes pueden escoger y aceptar o no libremente el trabajo ofrecido».¹³

En definitiva, ambos autores defienden el presupuesto de libertad en la relación presente por diversas razones. Por un lado, hay que atender a la posibilidad que tiene el penado de interrumpir o extinguir por sí mismo la relación laboral especial, infiriéndose, por tanto, tal nota de voluntariedad y cierto margen de libertad. Asimismo, es necesario atender a las diversas modalidades de trabajo recogidas en el artículo 27.1 LOGP y concretamente, a la prestación personal que se presenta con carácter obligatorio en sentido jurídico. Así, los autores mencionados alegan que la existencia de sanción disciplinaria en tan sólo esta modalidad no puede dar por válida la nota de obligatoriedad en el trabajo penitenciario en su conjunto y por ello, tal y como subraya ARTIACH, «debe adoptarse un enfoque

¹¹ FERNÁNDEZ ARTIACH, P. *op. cit.*, pág. 233.

¹² Artículo 35 CE: «Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo [...]».

¹³ FERNÁNDEZ ARTIACH P., «Los motivos de la especialidad de la relación laboral penitenciaria», en VV. AA. (AGUSTÍ JULIÀ, J. Y PUMAR BELTRÁN, N. [Coord.]): «El trabajo por cuenta ajena y sus fronteras», Bomarzo, Albacete, pág. 217

que afirme la nota de voluntariedad en la concertación del acuerdo de naturaleza productiva, no en otro tipo de actividades consideradas ‘trabajo’». ¹⁴

3.5 Trabajo retribuido

La retribución es la última de las notas características de cualquier relación laboral. Este carácter nos muestra un mayor acercamiento del trabajo penitenciario al trabajo libre, no obstante, el sistema salarial en prisión no resulta tan flexible como en el exterior, tal y como detallaré más adelante.

Los internos tienen derecho a obtener un salario con el que contribuir al sostenimiento de sus cargas familiares y al cumplimiento de sus restantes obligaciones, disponiendo el recluso de la cantidad sobrante en las condiciones que se establezca reglamentariamente ¹⁵. Es decir, la persona trabajadora privada de libertad, al igual que el resto de trabajadores, tiene derecho a una remuneración suficiente para cubrir sus necesidades y las de su familia (artículo 35 de la CE).

En conclusión, en vista de lo analizado, nos encontramos ante una relación laboral peculiar, en donde las notas sustantivas propias de toda relación laboral recogidas en el ET, se encuentran presentes en la actividad desarrollada por los internos, debiendo quedar incluida, tal y como sentencia FERNANDEZ ARTIACH, en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo.

Continuando con el régimen jurídico, la regulación de la prestación laboral de los internos se concentra, principalmente, en el RD 782/2001 por remisión expresa del propio RD en su artículo 1.4: «La relación laboral especial penitenciaria se regula por lo dispuesto en este Real Decreto». Sin embargo, no debemos olvidar que son tres las fuentes reguladoras de esta Relación Especial Penitenciaria y, por tanto, el RD no va a ostentar el carácter de fuente exclusiva.

Por su parte, el artículo anteriormente citado del RD, dispone en segundo término que pueden aplicarse, «las demás normas de la legislación laboral común, incluido el ET (...) aplicables en los casos en que se produzca una remisión expresa desde este Real Decreto

¹⁴ ARIAS DOMINGUEZ, Á., «La incidencia de la prisión en el trabajo asalariado y las relaciones laborales especiales de penados en instituciones penitenciarias», Aranzadi (2020), pág. 6

¹⁵ Artículo 33 d) LOGP.

o la normativa de desarrollo». De esta forma, sólo cuando en el propio Real Decreto se indique expresamente, se aplicará la legislación laboral ordinaria.

Y por último, haciendo referencia a la última fuente reguladora, debemos acudir a lo dispuesto en la Disposición Final Primera del RD 782/2001, «se autoriza a los Ministros del Interior y de Trabajo y Asuntos Sociales a dictar, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en este Real Decreto, sin perjuicio de las habilitaciones específicas de desarrollo conferidas al Organismo Autónomo (hoy Entidad de Derecho Público) Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente en otros preceptos del mismo». Esta disposición remite a esa normativa de desarrollo a la que también hacía referencia el artículo 1.4 RD, y que servirá para ordenar el régimen interno de los establecimientos penitenciarios, en desarrollo y ejecución de lo dispuesto en el Real Decreto de aplicación directa a esta relación laboral.

Sin dejar al lado la normativa complementaria que entrará en juego cuando se traten aspectos concretos de esta relación laboral especial, se tendrá en cuenta la LGSS y la LPRL.

Resulta interesante mencionar que, si nos apartamos y centramos por un momento en la relación laboral común y en su sistema de fuentes normativas, encontramos el Convenio Colectivo y el Contrato de trabajo (art 3 ET), cuya ausencia destaca en la regulación de esta relación laboral especial. De esta forma, la limitación a la autonomía individual del interno, así como a su autonomía colectiva en la negociación de sus condiciones de trabajo sitúan al trabajador en una situación de desigualdad y desprotección ante la Administración Penitenciaria.¹⁶

También se tiene que tener en consideración cómo el RD 782/2001, tal y como he mencionado, ha excluido la aplicación supletoria del ET, el Derecho Común del Trabajo. De esta forma, el Derecho del Trabajo sólo se aplicará en circunstancias puntuales, tratando de dotar a esta relación, en palabras de FERNÁNDEZ ARTIACH, de un «marco normativo autosuficiente» mediante su regulación reglamentaria.

¹⁶ FERNÁNDEZ ARTIACH, P. «El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios», Tirant Lo Blanch (2006, Valencia), pág. 262.

4. LAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES DE PENADOS EN LAS INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

4.1 Sujetos de la relación laboral especial penitenciaria

Para que se dé una verdadera relación jurídica laboral, es necesario precisar y concretar los dos sujetos que van a intervenir en la misma.

1. SUJETO TRABAJADOR

El primer problema con el que se ha encontrado la doctrina, es determinar cuál es el término que el legislador ha querido utilizar para referirse al sujeto que realiza la prestación laboral en los centros penitenciarios.

Si acudimos a la principal norma de aplicación en esta relación especial, el RD 782/2001, viene a referirse en su artículo 2, a «internos que desarrollen actividades laborales por cuenta ajena en los talleres productivos de los centros penitenciarios». Sin embargo, la expresión de *interno* resulta un tanto imprecisa, sin llegar a fijar el sujeto concreto que puede desempeñar ese papel en la relación laboral. Finalmente, con el fin de ampliar el ámbito de aplicación subjetivo del RD 782/2001, su artículo 1.1 viene a referirse también a «quienes cumplen penas de trabajo en beneficio de la comunidad».

A su vez, es necesario tener en cuenta que la nomenclatura de interno, puede referirse tanto a penados como preventivos, y debido a la diferente situación procesal que comporta cada término, hay que analizar si ambos son considerados como sujetos de esta relación. Siguiendo la redacción del artículo 25.2 CE, solo se reconoce el derecho fundamental al trabajo en los centros penitenciarios al «condenado a pena a prisión», sin tener los presos preventivos un verdadero derecho subjetivo a un puesto de trabajo retribuido, ya que indirectamente, los fines de reducción y reinserción que persigue el contrato de trabajo no casan con la exclusiva finalidad de retención y custodia que tienen las Instituciones Penitenciarias respecto a estos sujetos.¹⁷ Sin embargo, el propio artículo 3 RD 782/2001 establece un orden de prelación en el acceso a los puestos de trabajo, señalando «los internos penados sobre los preventivos» y, por tanto, ambos van a poseer capacidad tanto para trabajar como para concertar un contrato de trabajo.

¹⁷ FERNÁNDEZ ARTIACH, P. «El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios», Tirant Lo Blanch (2006, Valencia), pág. 284-289.

Por ello, serán trabajadores y sujetos de esta relación laboral los internos penados, preventivos y los que cumplen penas realizando trabajos en beneficio de la comunidad.

Para finalizar con la concreción del ámbito de aplicación subjetivo del RD 782/2001, es necesario citar qué sujetos quedarán excluidos de su aplicación. En primer lugar, se excluye «la relación laboral de internos en régimen abierto, sometidos a un sistema de contratación ordinaria con empresarios»¹⁸, estando sometidos, por tanto, a la legislación laboral común.

En segundo lugar, el artículo 4.2 RD define expresamente las características que debe reunir la prestación laboral, estableciendo que, «el trabajo que realice el penado objeto de la relación laboral, deberá ser productivo y remunerado». Con base en ello, podemos ver como la siguiente exclusión se dirige a aquellas modalidades de trabajo contempladas en el artículo 27.1 LOGP que no tengan naturaleza productiva¹⁹. Concretamente serán las prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento, conforme resulta del propio ordenamiento penitenciario y de lo dispuesto por el artículo 1.3 b) del citado Estatuto de los Trabajadores.

En tercer lugar, los trabajos en beneficio de la comunidad realizados en cumplimiento de condena penal, se configuran como un supuesto distinto al contemplado por esta relación laboral especial. Consisten en realizar trabajos en determinadas actividades de utilidad pública relacionadas con los delitos de similar naturaleza a los cometidos por el penado (labores de reparación de los daños causados o de apoyo o asistencia a las víctimas) y además no son retribuidos, por lo que quedan al margen de cualquier tipo de relación laboral. Su régimen jurídico se regula en el RD 840/2011.

Finalmente, será excluida la relación laboral especial de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento de acuerdo con la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores.

¹⁸ Artículo 1.2 RD 782/2001.

¹⁹ Artículo 1.3 RD 782/2001.

2. SUJETO EMPLEADOR: TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.

El artículo 2.2 RD 782/2001 establece como único sujeto encargado de la gestión del trabajo en el interior de los centros penitenciarios a la Entidad de Derecho Público Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente.

Tras numerosas modificaciones normativas, el Real Decreto 122/2015, de 27 de febrero, por el que se aprueba el estatuto de la entidad de derecho público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, se constituye como la nueva norma reglamentaria reguladora de TPFE, derogando el antiguo RD 868/2005.

La prestación laboral se lleva a cabo en los talleres penitenciarios y es gestionada directamente por la Administración penitenciaria, tal y como se desprende del texto de la LOGP en su artículo 31.1 «La dirección y el control de las actividades desarrolladas en régimen laboral dentro de los establecimientos, corresponderá a la Administración Penitenciaria». De esta forma, nos encontramos ante un sistema de trabajo en el que la Administración toma el papel central respecto a la organización del trabajo, a través de la entidad TPFE.

En líneas generales, la citada entidad adopta el papel de empresario a todos los efectos, pues es la parte empleadora y el titular de los medios de producción necesarios para llevar a cabo la prestación laboral, correspondiéndole, por ende, las facultades inherentes al papel del empresario en la relación laboral común²⁰. Sin embargo, algunos autores destacan cómo, tales facultades, van a estar sometidas a ciertos límites de los que carecen los empresarios comunes.²¹

Entre las facultades que le corresponden como empleador, en el RD 122/2015 se le reconoce «la promoción, organización y control del trabajo productivo y la formación para el empleo de los reclusos de los centros penitenciarios»²² y más concretamente, el artículo 3 enumera todas las funciones que debe asumir, entre las que destacan: «a) la organización del trabajo productivo penitenciario y su oportuna retribución... e) la

²⁰ FERNÁNDEZ ARTIACH, P. «El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios», Tirant Lo Blanch (2006, Valencia), pág. 262.

²¹ SOLER ARREBOLA, J. A., «La relación laboral especial penitenciaria», Editorial Comares (2000, Granada), pág. 197.

²² Art. 2 RD 122/2015

formación para el empleo de los internos en centros penitenciarios y centros de inserción social...»

Existen dos formas posibles de actuación de TPFE, pudiendo organizar el trabajo productivo con agentes externos al centro penitenciario, o controlando por sí solo los medios de producción, aspectos que se detallarán más adelante.

4.2 El acceso a los puestos de trabajo en los centros penitenciarios.

El artículo 26 LOGP enuncia en su apartado e) que el trabajo será considerado como un derecho y deber del interno, siendo «facilitado por la administración».

Como ya se ha mencionado anteriormente, el acceso a un puesto de trabajo se configura como un derecho fundamental en el artículo 25 CE. Sin embargo, no debemos olvidar que nos encontramos ante un derecho de aplicación progresiva, siendo suficiente que la Administración haga lo posible por garantizarlo, pero sin gozar el interno de un derecho de satisfacción inmediata.

Con voluntad de respetar esta interpretación del Tribunal Constitucional, el artículo 3.1 RD 782/2001 dispone «el Organismo Autónomo (hoy entidad de derecho público) Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente mantendrá una oferta de puestos de trabajo acorde con las disponibilidades económicas, ordenada en un catálogo y clasificada por actividades, especificando la formación requerida y las características de cada puesto». A tal efecto, queda reflejado en la norma la imposibilidad de exigir tal derecho de forma inmediata, pues debe satisfacerse dentro de las posibilidades de la organización penitenciaria existente (STC 172/1989, de 19 de octubre).

El acceso del penado al puesto de trabajo, consta de una primera fase que comienza con la elaboración de la oferta de los puestos de trabajo por parte de TPFE, seguida de la concreción de las características de cada puesto de trabajo y que finaliza con la realización de una lista que comprenda aquellos puestos vacantes en cada taller productivo.

Una vez elaborada la lista concreta, se procede a la adjudicación del puesto a cada interno. Sin embargo, el trabajador no va a poder elegir el puesto que quiere desarrollar, viéndose limitada su libertad a elegir el puesto que desea. Ello se desprende del artículo 3.2 RD 782/2001, que dispone que será «la Junta de Tratamiento, como órgano administrativo

competente, quien adjudicará los puestos a los internos», siguiendo un determinado orden de prelación. Sin embargo, la Junta también va a encontrar limitado su poder de decisión, al tener que acogerse a los criterios establecidos en el artículo 3.2. 1.º LOPG en el momento de llevar a cabo la adjudicación. Todo ello, sin perjuicio de la posibilidad de renuncia por parte del trabajador al puesto asignado.

En cuanto a los criterios a tener en cuenta por la Junta de Tratamiento en la tarea de adjudicación de puestos, deberá seguirse «un orden de prelación de importancia decreciente»²³, teniendo que acogerse sucesivamente, del primer al último criterio, hasta completar la totalidad de puestos de trabajo disponibles. Concretamente, siguen el siguiente orden: los internos con un programa individualizado de tratamiento, los internos penados sobre los preventivos, la aptitud laboral que tiene el interno en relación al puesto y su conducta penitenciaria, el tiempo que lleva el interno en el establecimiento penitenciario y, por último, se atenderá a sus cargas familiares.

Asimismo, se contempla un último criterio, atendiendo a la situación prevista en el artículo 14.1 LOGP. Se trata de los casos de movilidad de internos con ocasión de un traslado entre centros penitenciarios, otorgando una prioridad a la hora de acceder a puestos vacantes a aquellos que hubiesen desempeñado un trabajo en su centro de procedencia, por un periodo superior a un año y que hubiese sido valorado positivamente.

4.3 Dirección, organización y control de la actividad laboral en los talleres productivos.

La regulación de la organización y dirección del trabajo penitenciario la encontramos en el artículo 11 RD 782/2001. A tal efecto, tiene competencia para la «planificación, organización y control del trabajo penitenciario por los internos en los talleres penitenciarios» el TPFE (art. 11.1 RD 782/2001).

En este sentido, existen tres mecanismos de organización y dirección del trabajo en los centros penitenciarios:

²³ FERNÁNDEZ ORRICO, Fco. J., MEGINO FERNÁNDEZ, D., y GIL PLANA, J.: «Relación laboral especial de los penados desarrollada en instituciones penitenciarias», Aranzadi-Thomson Reuters, (2011), pág. 181.

En primer lugar, aquél en el que TPFE organiza por sí mismo y lleva a cabo las actividades productivas sin intervención de terceros.

En segundo lugar, en colaboración con personas físicas o jurídicas del exterior, teniendo en cuenta que aquí TPFE sigue ostentando «su condición de empleador en relación con los internos trabajadores» (art. 11.2 RD 782/2001), teniendo exclusiva potestad empresarial y, en consecuencia, ese tercero externo quedará excluido de la relación especial de trabajo.

Centrándonos en esta segunda modalidad, el artículo 11.5 RD 782/2001 regula un conjunto de obligaciones que le conciernen a los agentes externos en el desarrollo de la actividad productiva por parte de los internos. En primer lugar, exige vigilancia en materia de prevención de riesgos laborales y cumplimiento de las medidas preventivas necesarias y acordes al trabajo desempeñado. En segundo lugar, en vista de salvaguardar la intimidad y dignidad de los internos, estarán obligados a respetar tales derechos. A su vez, impone la obligación de conservación de las instalaciones que vengán a ocupar, así como de colaboración con TPFE en todos aquellos aspectos que le sean requeridos. Y, por último, tendrán la obligación de cumplir todos aquellos compromisos fijados en el acuerdo de colaboración suscrito con la entidad de derecho público.

Es necesario destacar que el Reglamento Penitenciario vigente sí preveía que el agente externo colaborador pudiera proponer la sustitución del interno trabajador o la creación y supresión de puestos de trabajo. Sin embargo, el actual RD 782/2001 ha descartado totalmente esta posibilidad, derogando el artículo que la contenía.²⁴

Asimismo, encontramos una tercera forma de instrumentar el trabajo productivo en los centros penitenciarios a través de Convenios Marco de colaboración con empresas, cuyo objeto es que éstas colaboren en la difusión de las posibilidades de realización de actividades productivas en los talleres penitenciarios y, en su caso, en la canalización de las iniciativas de empresas interesadas en su gestión, al que se adhieren mediante protocolos de adhesión donde se fijan las condiciones concretas con las empresas interesadas.

²⁴ Tal posibilidad se contenía en el artículo 139 RP. En este sentido, véase ARIAS DOMINGUEZ, Á., «La incidencia de la prisión en el trabajo asalariado y las relaciones laborales especiales de penados en instituciones penitenciarias», Aranzadi (2020), pág. 69.

En cuanto al control y vigilancia de la actividad productiva, TPFE «podrá adoptar las medidas que estime más oportunas (...) para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales» (artículo 12 RD 782/2001), pero siempre teniendo en cuenta el programa individualizado de tratamiento y respetando la dignidad del interno.

4.4 Formas de organización del trabajo y gestión de los talleres.

Como se ha señalado en el apartado anterior, el modo de gestión de los talleres productivos es triple pero, además, resulta interesante describir y detallar los distintos talleres que podemos encontrar en los centros y su forma de gestionarse y organizarse.

Por un lado, encontramos los talleres de producción propia que son gestionados íntegramente por TPFE y que comprenden especialidades como la confección industrial, la fabricación de mobiliario, la metálica, las artes gráficas y la artesanía, entre otros. Es importante tener en cuenta que no todas están presentes en todos los centros penitenciarios, sino que en cada ubicación encontraremos unas especialidades concretas. A modo ejemplificativo, en los centros penitenciarios de Topas, Segovia, Madrid I y El Dueso se confeccionan prácticamente todas las prendas que comprende el uniforme reglamentario de los funcionarios de Instituciones Penitenciarias.

Por otro lado, existen los talleres de servicios cuyo principal objetivo es hacer autosuficientes a los centros penitenciarios y entre ellos, encontramos la cocina, la panadería, el economato, mantenimiento y actividades auxiliares, bajo la fórmula de talleres productivos. Procedemos al análisis de algunos de ellos.

En primer lugar, la mayoría de los centros penitenciarios disponen de instalaciones de cocina industrial para proporcionar a los internos una alimentación convenientemente preparada. Serán los internos los que, tras un período de formación específica previa, se encargarán de preparar esa comida que más tarde se va a consumir, en colaboración y bajo la supervisión de los cocineros de la plantilla del Centro y de los funcionarios del Servicio de Alimentación y esto es posible por el Acuerdo suscrito entre la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y TPFE, por el que se encomienda a la entidad la gestión parcial del servicio de cocina bajo la fórmula de Taller Productivo. Asimismo, el aprovisionamiento de las materias primas se realiza por TPFE a través de concursos

públicos centralizados, con elevadísima concurrencia que está permitiendo mejorar precios y calidad.

Siguiendo con el segundo taller de servicios, actualmente hay 52 centros penitenciarios dotados de servicio de panadería y en este caso, la gestión es llevada a cabo directamente y de forma única por la Administración Penitenciaria, asumiendo esta toda la maquinaria e instalaciones, además de la dirección de la producción y la relación laboral de los internos trabajadores.

En cuanto a los economatos, se trata de un servicio a favor de los internos que permite disponer de un sistema de adquisición de productos de naturaleza complementaria a los facilitados por la propia Administración. (Art. 298 RP.) Bajo la modalidad de taller productivo, encontraremos a los internos trabajadores que desempeñan los servicios auxiliares y mecánicos, así como los que se ocupan del despacho de artículos en los puntos de venta.²⁵ En cuanto a su gestión, existen tres modalidades de gestión: bien por la propia Administración Penitenciaria, por TPFE, o bien por empresas externas adjudicatarias por contrato. Es importante destacar que la modalidad de gestión elegida es lo que determinará el carácter productivo de tal actividad ya que, como se detallará más adelante, solo cuando tal actividad sea encomendada a TPFE, se desarrollará bajo la fórmula de taller productivo (art. 300 RP). Sin embargo, en la práctica nos vamos a encontrar con que TPFE es quien tiene encomendada la gestión del servicio de economato de prácticamente la totalidad de los Centros Penitenciarios españoles (excepto los ubicados en la Comunidad Catalana por tener transferidas las competencias en materia penitenciaria).

A su vez, los Centros Penitenciarios cuentan con un servicio de mantenimiento integral de las maquinarias e instalaciones de los Centros Penitenciarios y que, por su alta complejidad y tecnología, está asignado por la Administración Penitenciaria a empresas especializadas mediante contrato público. Sin embargo, se permite a los internos realizar trabajos de mantenimiento preventivo, de acondicionamiento y arreglo de pequeñas averías de naturaleza sencilla, gestionados por el propio TPFE y siendo especialmente

²⁵ Actualmente en los talleres del servicio de economato trabajan alrededor de 1.500 internos. Disponible en: http://oatpfe.es/portada/Produccion/Produccion_Talleres_de_servicios/seccion=1182&idioma=es_ES&id=2014121716360002&activo=10.do.

útiles como experiencia práctica y formación de los trabajadores, preparando y facilitando su futura integración laboral.

Con vistas a conseguir una convivencia ordenada y confortable, los centros penitenciarios prevén la prestación de diversos servicios básicos, como la lavandería, peluquería, limpieza de zonas de uso común... y donde los propios internos son los que se van a encargar de realizar tales actividades, configurándose como trabajos productivos remunerados.

Por último, encontramos los talleres en colaboración con empresas externas. La importancia de la implantación de la empresa externa en los centros penitenciarios se evidencia por la alta participación de los internos en sus procesos de producción, que durante 2019 alcanzó una media de 2.805 empleados. A través de esta forma de gestión de los talleres se facilita a las empresas instalaciones y recursos humanos necesarios para el desarrollo de un proyecto o actividad en los centros penitenciarios españoles en similares condiciones a las desarrolladas en el exterior. Con respecto a las actividades concretas que se pueden realizar, encontramos confección industrial, mobiliario, metal, montajes eléctricos y electrónicos, digitalización de documentos, etc.

Con respecto a esta tercera modalidad de organización, merecen ser destacadas las Condiciones Generales de Colaboración entre TPFE y empresas externas en la gestión de talleres productivos, aprobadas por la Entidad, mediante las cuales se suscriben Compromisos Específicos de Colaboración con las empresas en función del sector productivo al que figuran adscritas. En este sentido, existen 103 compromisos en vigor.

En 2019, había 136 talleres productivos en funcionamiento ubicados en 51 Centros Penitenciarios, entre los que se distribuyen una media mensual de 12.279 internos trabajadores²⁶ (9.220 en talleres de servicios, 2.805 en talleres en colaboración con empresas externas y 254 en talleres de producción propia), siendo la población reclusa total de 45.765 internos.

²⁶ Datos referidos al año 2019, último informe anual publicado. Disponible en: http://oatpfe.es/docs/repositorio/es_ES/memoria/informe_anual_2019_tpfe.pdf.

5. MARCO JURÍDICO DE LOS INTERNOS-TRABAJADORES

5.1 Derechos y deberes de los internos-trabajadores

El catálogo de derechos y obligaciones de los internos trabajadores se encuentra en el Capítulo II del RD 782/2001, concretamente en sus artículos 5 (derechos laborales) y 6 (deberes laborales).

1. DERECHOS LABORALES

Analizando el precepto 5 RD 782/2001, se lleva a cabo una distinción entre los derechos laborales básicos en su apartado primero, y los derechos relacionados con la situación penitenciaria del interno en su apartado segundo.²⁷ Para su análisis, se va a llevar a cabo una división en tres grandes grupos: los derechos constitucionales y básicos, los derechos relacionados con la actividad laboral y los relacionados con su situación penitenciaria.²⁸

1.1 Derechos laborales constitucionales y básicos.

Los derechos laborales básicos son aquellos que están estrechamente relacionados con los derechos reconocidos en el texto constitucional, tratándose de igualar la posición jurídica del interno trabajador a la del trabajador común. Nos encontramos con los siguientes:

En cuanto al derecho a la no discriminación, el artículo 5.1 a) RD establece el derecho de los internos a «no ser discriminados, para el empleo o una vez empleados», en atención a una serie de circunstancias enunciadas, en concreto, la nacionalidad, sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas y por idioma.

Es evidente que la norma identifica un derecho que se materializa tanto antes de iniciar la actividad laboral, como durante toda la vida de la relación. Nos encontramos ante un derecho que vela por un tratamiento por igual de todos los internos trabajadores; sin embargo, hay que tener en cuenta que en el propio ámbito penitenciario no siempre se

²⁷ Esta idea puede verse en SOLER ARREBOLA, J. A., «El tardío desarrollo reglamentario laboral de la relación laboral especial de los internos en prisiones, en Temas Laborales», en Temas Laborales, nº. 63/2002, pág. 73, donde enuncia que «tal artículo tiene una razón que podría calificarse de objetiva». <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=233905>.

²⁸ División recogida por ARIAS DOMINGUEZ, Á., «La incidencia de la prisión en el trabajo asalariado y las relaciones laborales especiales de penados en instituciones penitenciarias», Aranzadi (2020), pág. 6.19.

produce un trato igualitario. En este sentido, se permite introducir diferencias en el trato siempre que estén justificadas y un ejemplo de ello lo encontramos en la selección del interno para un puesto de trabajo, donde la norma dispone un orden de prelación atendiendo a elementos distintos y que repercuten en la valoración de cada interno.

El siguiente derecho que menciona el precepto tiene que ver con el «respeto a su intimidad con las limitaciones exigidas por la ordenada vida en prisión, y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual» (art. 5.1.c) RD 782/2001).

En primer lugar, nos encontramos ante una concreción, en el ámbito penitenciario, de uno de los derechos fundamentales consagrado en el artículo 18 de la Carta Magna, el derecho a la intimidad. En efecto, la propia LOGP también recoge y garantiza este derecho en su artículo 3, al establecer que «la actividad penitenciaria se ejercerá respetando, en todo caso, la personalidad humana de los reclusos y los derechos e intereses jurídicos de los mismos no afectados por la condena».

De esta forma, se está reconociendo a los internos un derecho inherente a todas las personas. Sin embargo, hay que tener en cuenta que va a ser objeto de limitaciones que van más allá de las que podemos encontrar en las relaciones laborales ordinarias. En este sentido, con arreglo al art 12 RD 782/2001, podemos ver cómo el empresario ostenta, entre otras, la facultad de vigilancia y control del cumplimiento de la prestación de servicios y que, inevitablemente, va a constituir un claro límite a la intimidad del interno.

No obstante, es importante tener en cuenta que tal potestad del empresario y la actuación de la Administración penitenciaria van a estar limitadas por este derecho en determinadas actuaciones del ámbito laboral, como en la realización de registros y cacheos del trabajador. A tal respecto, el artículo 23 LOGP enuncia cómo los «registros y cacheos en las personas de los internos, sus pertenencias y locales que ocupen, los recuentos, así como las requisas de las instalaciones del establecimiento, se efectuarán en los casos con las garantías y periodicidad que reglamentariamente se determinen y dentro del respeto a la dignidad de la persona».

Por último y en línea con lo anterior, es interesante ver cómo el derecho a la intimidad está íntimamente enlazado con el respeto a la dignidad y, por consiguiente, con la protección frente al acoso sexual en el trabajo, recogida en el propio apartado analizado (art. 5.1.c) RD 782/2001). Este tipo de conductas, en opinión de la doctrina, suponen de

forma innegable un atentado contra la dignidad del trabajador, sin embargo, en el ámbito penitenciario, el dilema se plantea cuando la conducta ilícita proviene del responsable del taller o empresario, o incluso de un compañero del trabajo.²⁹

El RD 782/2001 guarda silencio sobre la posibilidad de resolución de contrato como sí prevé el ET para los casos en los que el acoso provenga del superior responsable (en este caso del Taller al que se halle adscrito el trabajador) o de un compañero. En palabras de FERNANDEZ ARTIACH, en todo caso, quedaría abierta la vía de la Jurisdicción Social para recabar la tutela de los derechos fundamentales y en caso de que fuese un compañero trabajador, considera que una vez verificada la veracidad de los hechos, el empresario debería extinguir el contrato de trabajo del sujeto activo del acoso, remitiéndose a la causa prevista en el artículo 10.2 f) RD, «el incumplimiento de los deberes laborales básicos en la relación laboral especial penitenciaria».

1.2 Derechos relacionados con la actividad laboral.

Además de los derechos básicos y constitucionales analizados, se analizarán a continuación los derechos que el interno ostenta cuando realiza una actividad laboral. Estos derechos son cuatro: los relacionados con la prevención de riesgos laborales, con la remuneración del trabajo y el efectivo disfrute del descanso, con la participación del interno en la organización del trabajo y los que guardan relación con la promoción y formación profesional.

Comenzando con los derechos relacionados con la prevención de riesgos laborales, encontramos su mención en el artículo 5.b) RD 782/2001 que precisa que el interno tendrá derecho «a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente sobre dicha materia». De ello, se desprende que el propio RD no desarrolla el contenido de esta cuestión y, por tanto, hay que acudir a la legislación común que regula la materia, la LPRL, dada la remisión expresa desde su artículo 5.1 b).

Sin embargo, en el momento de aplicar las disposiciones de la LPRL, aparecen una serie de obstáculos que impiden su completa aplicación, concretamente, en lo que se refiere al

²⁹ FERNÁNDEZ ARTIACH, P., «El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios», Tirant Lo Blanch (2006, Valencia), pág. 284-289.

derecho de información, consulta y participación de los internos trabajadores. Podemos ver cómo, junto a los principios del artículo 15 LPRL a los que debe acogerse el empresario (en este caso TPFE), se requiere en el artículo 18 LPRL la garantía de información, consulta y participación de los trabajadores y sus representantes, a fin de dar cumplimiento efectivo al deber de prevención de riesgos laborales en los talleres productivos. De esta forma, surge el problema de que en la presente relación laboral especial no existe una representación unitaria de los trabajadores que facilite el ejercicio de dicho derecho y en este sentido, FERNANDEZ ARTIACH propone como única vía de solución las «comisiones sectoriales correspondientes», de forma que se articulen como medio de participación de los internos, contempladas en la normativa propia del ámbito penitenciario, concretamente en el art. 13.b) RD 782/2001.

Continuamos con los derechos relacionados con la remuneración del trabajo y el disfrute del descanso semanal y vacacional. En primer lugar, el artículo 5.1 c) RD viene a regular el «derecho a que el trabajo productivo que pudiera ofertar la Administración sea remunerado», reconociéndose expresamente el derecho al trabajo productivo y remunerado que la Administración pueda ofertar. A mayor abundamiento, el artículo 4.2 RD también recoge tal cuestión.

La segunda parte del precepto hace referencia al derecho del interno a una percepción puntual de la remuneración que, aunque se detallará más adelante en el punto 6.2, encuentra su origen en el ET en su artículo 4.2 f) ET. A tal efecto, se está reconociendo el derecho a todas las percepciones económicas que se pudiesen derivar de su relación laboral, así como a que dicha remuneración se satisfaga en los plazos y formas previstos en el artículo 16 RD 782/2001.

Y, por último, haciendo referencia al final del precepto, se reconoce el derecho al descanso y las vacaciones, en orden de garantizar a los trabajadores el descanso necesario por el periodo de trabajo realizado. En este caso, la doctrina ha considerado incompleta la redacción de tal precepto al omitir ciertos aspectos importantes, como el descanso entre horas o el carácter retribuido de las vacaciones anuales.

En cuanto a los derechos relacionados con la participación del interno en la organización del trabajo, concretamente el artículo 5.1 c) RD 782/2001 viene a enunciar «el derecho del penado a participar en la organización y planificación del trabajo en la forma y con las condiciones establecidas en la legislación penitenciaria». Tal derecho es concretado

y desarrollado por el propio artículo 13 RD 782/2001, que prevé distintas formas de participación del interno, tales como la aportación de ideas sobre los planes de trabajo y sistemas laborales, la participación en la evaluación y análisis de los sistemas de producción o formando parte de los equipos de control y manteniendo los sistemas de seguridad y prevención de riesgos laborales.

Asimismo, también podemos contemplar este derecho a lo largo de la LOGP, la cual se encarga de exigir a la Administración Penitenciaria la labor de estimular la participación de los internos en sus artículos 24.1 y 31.2.

Sin embargo, la efectividad de este derecho queda cuestionada al no encontrar mención alguna respecto al derecho de reunión o asamblea de los internos, entendiendo autores como DE LA CUESTA ARZAMENDI la necesaria regulación reglamentaria de tal derecho, ya que su ausencia expresa en la norma permite «negar en la práctica toda eficacia al ejercicio del derecho».³⁰

El conjunto de derechos relacionados con la actividad laboral del trabajador queda completado con el derecho a «la formación para el desempeño del puesto» y con el derecho a «la promoción en el trabajo», ambos enunciados en el apartado f) del artículo 5 RD 782/2001.

Por lo que respecta al primer derecho, el desempeño de cualquier puesto de trabajo va a requerir un contenido formativo necesario. En este sentido, el presente precepto viene a hacer referencia a la formación recibida por el interno trabajador una vez ya seleccionado y con vistas a que desempeñe de la mejor forma posible el trabajo concreto ya asignado por la Junta de Tratamiento. Es importante entender el sentido de este precepto, ya que la LOGP también regula en su artículo 27.1 a) una modalidad de formación profesional. Sin embargo, ésta va dirigida a capacitar al interno en un momento previo a la contratación, es decir, un tipo de formación más genérica para cualquier tipo de trabajo.

Por lo que hace referencia al segundo de los derechos recogidos, apenas encontramos tratamiento de los ascensos de categoría dentro del Real Decreto. Este derecho trata de garantizar una mejora en las capacidades laborales del interno trabajador y por ello, va íntimamente ligado a la formación profesional de este. Su ejercicio debe relacionarse con

³⁰ Citado por FERNÁNDEZ ARTIACH, P., «El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios», Tirant Lo Blanch (2006, Valencia), pág. 399.

lo previsto en el artículo 8 RD 782/2001, donde aparecen diferenciadas las dos categorías en las que puede insertarse el interno trabajador, en función de conocimientos, capacidad laboral, así como de sus funciones desempeñadas. Por un lado, el *operario base*, quien desempeña aquellas funciones básicas necesarias para el buen funcionamiento de los talleres y el *operario superior*, quien además de encargarse de tales funciones básicas, deberá colaborar en la organización y desarrollo de los mismos. Tal clasificación será tenida en cuenta al fijarse los módulos productivos.

1.3 Derechos relacionados con la situación penitenciaria.

Por último, los derechos que repercuten en la situación penitenciaria del interno aparecen recogidos en el artículo 5.2 RD 782/2001 en los términos siguientes: «Asimismo, tendrán derecho a que se valore el trabajo productivo realizado y la laboriosidad del interno en orden al régimen y tratamiento penitenciario, así como para la concesión de beneficios penitenciarios cuando se cumplan los requisitos establecidos por la legislación». En este sentido, se está reconociendo el derecho del interno a que sea valorado su trabajo productivo y su laboriosidad, y de ello dependerá el régimen, el tratamiento y la obtención de beneficios penitenciarios.

En cuanto a los criterios que han de tenerse en cuenta en la valoración de la actividad del interno y al sujeto que deberá llevar a cabo tal valoración, aparecen totalmente omitidos en la norma y por ello, la doctrina ha considerado a la Administración como ente encargado de valorar el trabajo productivo y laboriosidad del interno, atendiendo inevitablemente a criterios subjetivos.³¹

Así, se dictó la Instrucción 3/2004 de 29 de septiembre y la posterior 12/2006 de la Subdirección General de Tratamiento y Gestión Penitenciaria, que regula tales criterios, estableciendo las variables a valorar: la asistencia, el rendimiento y el esfuerzo.

En conclusión, nos encontramos ante un conjunto de derechos que guardan una estrecha relación con los previstos en el ET para trabajadores que se encuadran en la relación laboral común. A tal efecto, el propio artículo 2.2 ET establece que los supuestos de relación laboral especial, «su regulación respetará los derechos básicos reconocidos por

³¹ SOLER ARREBOLA, J.A., «La relación laboral especial penitenciaria», Comares (2000, Granada), pág. 275.

la Constitución». Sin embargo, encontramos a lo largo de todo el análisis una ausencia de regulación de derechos colectivos³², sí reconocidos en el ET y en nuestra Constitución Española. Por tanto, es cuestionable si realmente se están cumpliendo las exigencias de este artículo 2.2 ET, pues se aprecia una clara falta de regulación y múltiples lagunas existentes en la normativa específica de esta relación especial, en lo que a derechos colectivos se refiere.

2. DEBERES LABORALES

La enumeración de los distintos deberes de los internos trabajadores, así como el contenido de los mismos, vienen regulados en el artículo 6 RD 782/2001 de forma muy similar a los recogidos en el ET (artículo 5) para los trabajadores ordinarios. A continuación, se va a efectuar un análisis de los mismos, atendiendo a la clasificación efectuada por ANGEL ARIAS.³³

El primer grupo recoge los deberes genéricos o penitenciarios y en concreto, el deber de «contribuir a conseguir el cumplimiento de los fines de la relación laboral, tanto desde el punto de vista de su preparación para la inserción laboral, como en relación con el cumplimiento de los objetivos de la actividad laboral que se le encomienda» (art. 6.d) RD 782/2001). De esta forma, únicamente aparece el deber de contribuir a conseguir esos fines, pero no el de conseguirlos. Este precepto busca que se alcancen dos finalidades distintas: por un lado, la preparación al interno para asegurar una futura reinserción laboral y por otro, obtener un determinado resultado o aumento de la productividad, ya que la fijación de objetivos concretos le llevará a implicarse en mayor medida y ayudará a la consecución del primer objetivo.

La indeterminación y falta de concreción de tal deber ha llevado a la doctrina³⁴ a criticar contundentemente la redacción de este apartado al ser de alta complejidad determinar cuándo se está ante un incumplimiento de tal deber y, por tanto, cuando debe sancionarse al trabajador.

³² Derechos a la negociación colectiva y a adoptar medidas de conflicto colectivo (art. 37 CE), derecho a la huelga (art. 28) y derecho a la reunión (art. 21 CE).

³³ ARIAS DOMINGUEZ, Á., *op. cit.*, pág. 6.29

³⁴ ARIAS DOMINGUEZ, Á., *op. cit.*, pág. 6.30 y FERNÁNDEZ ARTIACH, P., *cit.*, pág. 429.

En el segundo grupo, se incluyen los deberes laborales en sentido estricto, es decir, aquellos que están estrechamente relacionados con la actividad laboral en sí misma. Así, en primer lugar, encontramos como obligación de los internos trabajadores la de «cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, con arreglo a las reglas de la buena fe, diligencia y disciplina...» (art. 6.a) RD 782/2001).

De entrada, el contenido de esta obligación no difiere de la prevista para los trabajadores ordinarios, quienes han de someterse igualmente a las reglas de la buena fe y la diligencia (art. 5 ET), si bien los internos deberán someterse adicionalmente a las reglas de la disciplina, ya que es conveniente recordar la especial importancia que tienen las notas de seguridad y disciplina en el marco de esta relación laboral.³⁵

El segundo de los deberes sería el de cumplir con las obligaciones que «se deriven de la actividad laboral comprendida dentro del programa individualizado de tratamiento» (artículo 6.a) RD 782/2001). Nuevamente, nos volvemos a encontrar con una falta de precisión respecto a la concreta obligación que el interno trabajador debe cumplir, siendo la Junta de Tratamiento quien se encargará de concretar las obligaciones que deriven de la actividad laboral a realizar con base en el programa de tratamiento, competencia que se le atribuye por el artículo 273.a) RD 1996.

En tercer lugar, encontramos el deber laboral de observar las medidas de prevención de riesgos laborales, recogido en el artículo 6. C) RD 782/2001. Anteriormente, ya se ha hecho referencia a la exigencia de vigilancia en materia de prevención de riesgos laborales y cumplimiento de las medidas preventivas necesarias por parte de TPFE, sin embargo, los internos trabajadores también van a tener que cumplir una serie de obligaciones en materia preventiva y acordes al trabajo desempeñado.

Para concretar cuáles son las obligaciones exigidas, acudimos a la LPRL y concretamente a su artículo 3, en el que se establece que dicha ley será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el ET. El interno trabajador deberá dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en su artículo 29 y que, asimismo, son de aplicación en las relaciones laborales comunes. Estos deberes van dirigidos a hacer un uso correcto de todo

³⁵ En palabras de FERNÁNDEZ ARTIACH, P, *op. cit.*, pág. 413, «la norma reglamentaria está recordando al interno trabajador que la actividad se efectúa en un lugar en el que tienen especial significación las reglas relativas a la seguridad, el orden y disciplina, propias del régimen penitenciario».

aquello que se encuentra en el lugar de trabajo, así como de informar cuando se presencie una situación que entrañe riesgo.

El último de los deberes aparece regulado en el artículo 6.c) RD que establece como obligación laboral «cumplir las órdenes e instrucciones del personal responsable de la organización y gestión de los talleres, en el ejercicio regular de sus funciones». En este caso, la redacción del artículo utiliza el término «personal responsable» para referirse al sujeto que deberá emitir las órdenes a las que deberán dar cumplimiento los internos trabajadores. A tal efecto, este término genérico va a propiciar la existencia de órdenes e instrucciones provenientes de distintos sujetos facultados para dictarlas, provocando la asunción por el interno de una gama de deberes mucho más amplia que la prevista en la relación laboral ordinaria y cuyas finalidades pueden resultar contrapuestas.³⁶

5.2 Régimen retributivo

Otra materia de especial relevancia son las retribuciones que perciben los presos por los trabajos que realizan en prisión. Su regulación la encontramos en el RD 782/2001 y en la LOGP.

Por un lado, el artículo 15.1 del RD 782/2001 establece que la remuneración percibida por el trabajador atenderá al «rendimiento normal de la actividad que se trate y al horario de trabajo efectivamente cumplido». Sin embargo, puede haber confusión en cuanto a qué criterios concretos se deben tener en cuenta en la fijación de dicho salario, ya que la propia LOPG, en su artículo 33.1 c), contempla la clase de actividad realizada y la categoría profesional, como otros factores a considerar además del rendimiento y el horario.

Existe doctrina que identificó una clara discrepancia entre ambas normas, no adaptándose el precepto del reglamento a las previsiones de la LOGP. Sin embargo, encontramos a la autora FERNÁNDEZ ARTIACH, que sí defiende un cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 33.1 c) LOGP, alegando que el propio precepto 15 RD habla del «rendimiento normal de la actividad que se trate», por lo que implícitamente establece que será necesario tener en cuenta para calcular ese rendimiento, la clase de actividad que se desarrolle en el taller productivo.

³⁶ SOLER ARREBOLA, J. A., «La relación laboral especial penitenciaria», *op. cit.*, pág. 327.

Por ende, se van a tener en cuenta para la fijación del salario cuatro criterios: el rendimiento normal de la actividad, el horario de trabajo efectivamente cumplido, la clase de actividad realizada y la categoría profesional.

Por otro lado, para determinar concretamente el salario a percibir, el artículo 15.2 RD establece que dichos parámetros enunciados en el apartado 1 deberán aplicarse a un módulo³⁷, para cuyo cálculo habrá de tomarse como referencia el salario mínimo interprofesional. De esta forma, el módulo fijado anualmente vendrá referido a un rendimiento normal de la actividad que se trate y a la jornada de trabajo ordinaria en el taller. Sin embargo, el salario a percibir realmente por el trabajador será el resultante de individualizarlo conforme a los parámetros descritos.

A su vez, tal módulo deberá incluir «la parte proporcional de la retribución de los días de descanso semanal y de vacaciones anuales retribuidas, así como las gratificaciones extraordinarias, en su caso», entendiéndose que realmente lo que está retribuyendo el módulo no es solo el trabajo efectivo, sino también los periodos de descanso computables como de trabajo.³⁸

El artículo 15 establece en su apartado 4 los dos sistemas de retribución existentes. Por un lado, el de retribución por producto o servicio realizado, que generalmente se aplicará en los talleres en los que se trabaja para empresas externas, en los que se calcula la retribución en función del rendimiento conseguido, por lo que la misma no será igual para todos los trabajadores, ni siquiera todos los meses para el mismo trabajador; y por otro, la retribución por tiempo, por ejemplo, en las cocinas o economatos, en los que se calcula la retribución según la jornada realizada.

La referencia al Salario Mínimo Interprofesional ha suscitado controversia acerca de si la retribución debe fijarse en la forma establecida por el Convenio Colectivo aplicable o, subsidiariamente, por el salario mínimo interprofesional, a que se refiere el artículo 27 del ET, o si, por el contrario, debe tenerse en cuenta en su fijación la singularidad de la relación laboral penitenciaria y de su específica regulación. En este sentido, es interesante traer a colación la Sentencia del Tribunal Supremo 5/5/2006 (nº. rec. 728/2005) de Unificación de Doctrina, donde el Tribunal Supremo determina la no aplicación, al trabajo productivo del interno, de las normas establecidas con carácter general en el

³⁷ El módulo retributivo será fijado anualmente por el Consejo de Administración de TPFE.

³⁸ FERNÁNDEZ ARTIACH, P. *op. cit.*, pág. 466.

Estatuto de los Trabajadores, no pudiéndose por tanto tomar como referencia en su determinación el Convenio Colectivo del sector o de la empresa y, en defecto de lo anterior, la aplicación del Salario Mínimo Interprofesional.

El fundamento de tal decisión lo encontramos en el artículo 1.4 del RD 782/2001 que establece que las normas de la legislación laboral común sólo serán aplicables a la relación especial penitenciaria en los casos en que se produzca una remisión expresa. En efecto, nos encontramos en materia salarial ante una ausencia en el RD de reenvío expreso para que el trabajo del interno haya de ser remunerado conforme lo dispuesto en Convenio Colectivo o en el artículo 27 ET regulador del salario mínimo interprofesional, no apareciendo tampoco tal remisión en la LOGP, ni en ninguna otra norma de desarrollo.

Con base en todo ello, el Alto tribunal finaliza haciendo referencia a que en la relación laboral especial presente «el Salario Mínimo Interprofesional no tiene la condición de mínimo absoluto, sino como cuantía de referencia modulado en función de las horas trabajadas y el rendimiento laboral obtenido». Es decir, será el módulo el que tomará como referencia el Salario Mínimo Interprofesional vigente, pero el salario del interno quedará determinado en función del rendimiento de la actividad de que se trate y del horario cumplido, aplicándose para tal determinación el módulo fijado dependiendo del sistema de retribución aplicado, por producto o por tiempo.

En cuanto al pago de las retribuciones, le corresponde a TPFE, quien deberá ingresarlo mensualmente en la cuenta de peculio del interno³⁹. Este fondo, en virtud del artículo 319.1 RP estará constituido por «las cantidades que los reclusos tengan en su poder al ingresar en el Establecimiento y con las que reciban posteriormente por cualquier concepto de procedencia legítima» y su gestión podrá quedar encomendada a la Administración Penitenciaria o bien a entidades financieras colaboradoras, con quienes tal Administración haya suscrito el correspondiente «convenio» (art. 319.2 RP). Desde el punto de vista del interno, en ambos casos podrá disponer individualmente de sus fondos, concretamente se le facilitará una *hoja personal* (cuando gestiona la Administración) o *cartilla* (cuando gestiona la entidad financiera colaboradora), en las que aparecen los ingresos, extracciones y saldo resultante.⁴⁰ Sin embargo, es importante destacar que tal

³⁹ Artículo 16.1 RD 782/2001.

⁴⁰ Artículos 320.1 y 2 RP.

disponibilidad se encontrará limitada no solo en lo referente a su destino, sino también en su cuantía, tal y como establece el artículo 321 RP.

Finalmente, el apartado 2 del artículo 16 RD 782/2001, en línea con lo establecido en el artículo 27 ET, prevé la posibilidad de embargo del salario, manifestando que las condiciones y requisitos del embargo de las retribuciones de los internos deberán asimilarse a los previstos en el ET para los trabajadores libres.

5.3 Calendario laboral. ¿Existe derecho a descansos y vacaciones?

En primer lugar, en materia de jornada laboral, la LOGP ha venido a establecer en su artículo 33.1 b) que «la jornada de trabajo no podrá exceder de la máxima legal». Para fijar qué se entiende como límite a la duración de la jornada de trabajo, la falta de regulación a tal efecto en la normativa especial nos lleva directamente al derecho laboral común, a pesar de no existir ninguna norma que especifique expresamente tal remisión. En este sentido, el límite previsto será de «cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual», (artículo 34.1 ET).

Asimismo, la LOGP ha establecido que la competencia genérica de planificación de la jornada laboral corresponderá a la Administración Penitenciaria, concretándose en el director del Centro Penitenciario de conformidad con el artículo 17.1 RD 782/2001. El mismo precepto hace referencia a que en la fijación del calendario laboral se deberán incluir, en su caso, «las especificidades que proceda», pudiendo ser interpretada tal mención como la posibilidad de establecer condiciones de jornada y horario de trabajo distintos en función de las características de la actividad desarrollada en los talleres.⁴¹

En cuanto al horario laboral, el artículo 17.3 del RD 782/2001 establece que «el horario de trabajo, dentro de los límites establecidos legalmente para la jornada de trabajo, será el necesario para el correcto desarrollo de la actividad productiva» y estos límites a los que deberá someterse no serán solo las cuarenta horas semanales, sino que también actuarán como límite el descanso mínimo de doce horas entre jornadas o la regla general del número máximo de horas de trabajo efectivo diario (artículo 34.3 ET), llevándose a cabo una interpretación amplia, tal y como señala FERNÁNDEZ ARTIACH.⁴²

⁴¹ FERNÁNDEZ ARTIACH, P., *op. cit.*, pág. 437.

⁴² FERNÁNDEZ ARTIACH, P., *op. cit.*, pág. 435.

En lo referente al descanso semanal, la regulación reglamentaria debe respetar lo dispuesto en el artículo 33.1 a) LOGP, que establece que la Administración, en todo caso, deberá garantizar el descanso semanal. En efecto, el artículo 17.2 RD 782/2001 reconoce un día y medio ininterrumpido pudiéndose disfrutar la tarde del sábado y el día completo del domingo, contemplando como excepción el trabajo realizado a turnos para el cual, se deberá atender a la actividad concreta de que se trate y a su propio régimen de descansos. Además, los internos podrán disfrutar de los días festivos de la localidad donde radique el centro penitenciario⁴³, así como de permisos e interrupciones para poder ausentarse del trabajo, siendo no retribuidos y siempre bajo previo aviso y justificación (artículo 18 RD 782/2001).

Respecto a las vacaciones anuales, el artículo 17.5 contempla que «tendrán una duración de treinta días naturales» y en aquellos casos en los que no se haya trabajado todo el año, se prevé la posibilidad de disfrutar de «la parte proporcional que corresponda en su caso». Por lo que al momento de disfrute se refiere, encontramos una clara diferencia con respecto a la relación laboral común ya que, en este caso, es TPFE quien tiene la potestad de fijar el periodo de vacaciones de cada trabajador, en atención a las circunstancias y necesidades de cada taller penitenciario (artículo 17.5 RD 782/2001). Por último, encontramos un silencio en tal precepto acerca del carácter retribuido de tal periodo, sin embargo, tal cuestión se puede deducir del artículo 15.3 RD 782/2001 cuando se prevé que el módulo retributivo que se utiliza para calcular el salario del trabajador, incluirá la parte proporcional de la retribución de las vacaciones anuales retribuidas.

Por último, merecen especial atención las horas extraordinarias, las cuales no han sido mencionadas en absoluto por el RD, generando por tanto dudas sobre su existencia y empleabilidad. Sin embargo, la doctrina defiende la posibilidad de realizar horas extraordinarias en el desarrollo de esta relación laboral especial, pero siempre teniendo en cuenta que deberán ser realizadas cuando las «necesidades lo requieran», con base en el artículo 331.f) RP.

⁴³ La doctrina viene entendiendo que del tenor literal del artículo 17.2 RD se deduce, asimismo, el derecho de disfrute a las fiestas nacionales y de la Comunidad Autónoma donde radique el Centro, realizando una interpretación pro trabajador.

5.4 Régimen de Seguridad Social

Siguiendo la línea del artículo 25.2 CE⁴⁴, en materia de protección de Seguridad Social de los trabajadores en talleres penitenciarios, encontramos el 26.f) de la LOGP que otorga este derecho a la Seguridad Social a todos los internos trabajadores. Por consiguiente, encontramos regulación en el propio RD 782/2001 donde se establece de forma clara que todos aquellos internos trabajadores que realicen un trabajo que suponga relación laboral especial, quedarán incluidos en el Régimen General (artículo 19 RD 782/2001). Asimismo, le corresponderán a TPFE todas aquellas obligaciones referentes a la afiliación, el alta, la baja y la cotización (artículo 20.1 RD 782/2001).

La inclusión del interno trabajador dentro del Régimen General conlleva el disfrute de la prestación de asistencia sanitaria, así como de la acción protectora en situación de maternidad, riesgo durante el embarazo, incapacidad permanente, muerte y supervivencia derivadas de la enfermedad común y accidente no laboral, jubilación, desempleo (cuando se encuentre en libertad) y situaciones derivadas de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Llama la atención cómo, tal y como se ha mencionado con anterioridad, el artículo 19 RD únicamente prevé la acción protectora de la Seguridad Social cuando estamos ante una IT por contingencias profesionales, excluyéndose la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes. En relación a ello, cierta parte de la doctrina ha criticado tal exclusión, defendiendo que la inclusión del trabajador en el régimen general conlleva de manera directa el disfrute, sin exclusiones, de todas las prestaciones del sistema, pues no solo se vulnera el precepto 26.f) LOPG, sino que también cabría entender una vulneración del artículo ya citado 25.2 CE. En todo caso, tal exclusión nunca alcanzará a aquel trabajador que estuviese percibiendo, en libertad, una prestación por incapacidad temporal y hubiese ingresado en prisión, permitiéndose en estos casos continuar percibiendo tal prestación, incluso aunque se devengue por contingencias comunes.⁴⁵

En relación a esta última idea defendida por la doctrina, las Mutuas, en sentido contrario, han venido considerando que el trabajador, una vez ingresa en prisión, deja de percibir la prestación por incapacidad temporal al dejar de cumplir los requisitos recogidos en el

⁴⁴ Artículo 25.2 CE: « (...) El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma (...) tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social (...)».

⁴⁵ En este sentido, FERNÁNDEZ ARTIACH, P., *op. cit.*, pág. 506.

artículo 169.1.a) LGSS, pues ya no está recibiendo asistencia sanitaria de la Seguridad Social y no se encuentra impedido para trabajar por el hecho de tener una enfermedad, sino en todo caso, por encontrarse en prisión. Sin embargo, la jurisprudencia⁴⁶ ha zanjado esta cuestión entendiendo que el interno «no se encuentra impedido para trabajar al ingresar en un centro penitenciario, pues el trabajo en prisión constituye un derecho y deber», disponiendo además que la asistencia sanitaria es prestada por la Administración Penitenciaria, siendo ésta Administración Pública, «bien directamente con medios propios, o bien a través de conciertos con las Administraciones Sanitarias correspondientes», recibiendo por tanto el trabajador asistencia sanitaria de la Seguridad Social. En consecuencia, el Alto tribunal da por cumplidos los dos requisitos exigidos por el artículo 169.1.a) de la LGSS, permitiendo, como se ha expuesto, que el interno continúe percibiendo tal prestación una vez haya ingresado en prisión.

Por otro lado, conviene destacar que la prestación laboral desarrollada, no da lugar a la prestación de desempleo en caso de que quede extinguida la relación laboral y el trabajador continúe en prisión. Sin embargo, sí se prevé una protección para el trabajador cuando sea excarcelado, sirviendo las cotizaciones efectuadas por el trabajo, durante el tiempo en prisión, para percibir la correspondiente prestación por desempleo.

Las cotizaciones se realizarán siguiendo las normas recogidas en el apartado 2 del artículo 20 RD 782/2001. Asimismo, la obligación de cotizar se mantendrá mientras dure la relación laboral y, en los casos de suspensión de la relación laboral, únicamente continuará dicha obligación en las situaciones de maternidad y riesgo durante el embarazo (Art. 21.1 y 2 RD 782/2001).

Por último, la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, en su artículo 24, apartado cuarto, introduce una nueva disposición adicional trigésima en la LGSS, por la que se establecen determinadas bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social por los conceptos de recaudación conjunta, respecto de los penados que realicen actividades laborales en instituciones penitenciarias, concretamente en una cuantía del 65%. Asimismo, declara aplicables a las cuotas empresariales por contingencias comunes que se determinen para dichos trabajadores, una bonificación del 45%.

⁴⁶ Sentencia del Tribunal Supremo STS 5860/2011 (nº. rec. 2868/2010).

5.5 Suspensión y extinción de la relación laboral especial penitenciaria

Antes de analizar detalladamente las causas que pueden dar lugar a la suspensión y extinción de la relación laboral especial penitenciaria reguladas en el Capítulo V del RD 782/2001, interesa destacar cómo el legislador ha procedido a separar tales causas en dos bloques diferentes⁴⁷: por un lado, las específicamente laborales y por otro, las exclusivas de esta relación laboral especial.

5.5.1 La suspensión de la relación laboral especial.

En primer lugar, nos encontramos ante una unánime opinión de la jurisprudencia y doctrina en cuanto a qué se entiende por *suspensión*, haciendo referencia a «aquellos supuestos de imposibilidad temporal sobrevenida de la prestación de trabajo que, en lugar de provocar la extinción de la relación, funcionan bajo un régimen jurídico peculiar»⁴⁸.

Comenzando con el listado de causas laborales, son cuatro únicamente las previstas por el artículo 9.1 RD 782/2001 y que deben ser comparadas con las recogidas en la legislación laboral común. Concretamente, el ET recoge tales causas en su artículo 45, de las cuales, tal y como veremos a continuación, solo algunas de ellas han sido incluidas por el RD 782/2001 para la relación laboral especial penitenciaria.

En primer lugar, el RD ha previsto como primera de las causas *el mutuo acuerdo de las partes*, no teniendo que añadir nada especial ya que, tal y como señala FERNANDEZ ARTIACH, todo lo señalado por la doctrina respecto a esta causa contenida en los mismos términos en el ET, resulta aplicable a esta.

La segunda de las causas estrictamente laborales se refiere a la *incapacidad temporal de los trabajadores penitenciarios*. La principal especialidad la encontramos en el artículo 19 RD donde, tal y como ya se ha señalado con anterioridad, únicamente se prevé la acción protectora de la Seguridad Social cuando estamos ante una IT por contingencias profesionales.

La siguiente causa es la de *maternidad y situación de riesgo durante el embarazo*, y conviene destacar que la introducción en el precepto, por parte del RD, de algunas de las

⁴⁷ SOLER ARREBOLA, J. A., «El tardío desarrollo reglamentario laboral de la relación laboral especial de los internos en prisiones», en Temas Laborales», nº. 63/2002, pág. 86.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=233905>.

⁴⁸ FERNÁNDEZ ARTIACH, P., *op. cit.*, pág. 502.

modificaciones que ha incorporado la Ley 39/1999, de 5 de noviembre de conciliación de la vida familiar y laboral, ha dado lugar a que la duración de la suspensión y su distribución en el caso de maternidad de la interna trabajadora, se equipare a la prevista para la trabajadora libre, esto es 16 semanas, ampliables a dos más en caso de parto múltiple.

La última causa de suspensión laboral se refiere a la *fuerza mayor temporal*, es decir, siempre que no sea de duración ilimitada.

En resumen, las cuatro causas citadas aparecen contempladas, asimismo, por la legislación laboral común. Sin embargo, el artículo 45 ET recoge algunas adicionales no previstas por el RD, entre las que destacan: las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, por el ejercicio del derecho a huelga y por cierre patronal.

Por otro lado, el mismo artículo 9 RD 782/2001 recoge en su apartado segundo las causas suspensivas estrictamente penitenciarias. La primera de ellas es la «suspensión de empleo y sueldo por el cumplimiento de sanciones disciplinarias penitenciarias de aislamiento» recogida en el art. 9.2.a) RD 782/2001 y que encuentra su fundamento en la imposibilidad de acudir al puesto de trabajo durante el cumplimiento de la sanción de aislamiento en celda⁴⁹. También encontramos como causas las «razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento», el «traslado del interno» siempre que sea de duración menor a dos meses, así como durante «permisos o salidas autorizadas» y, por último, las «razones de disciplina y seguridad penitenciaria».

Respecto a la última de las causas mencionadas, queda manifestado el poder que tiene el empresario de suspender la relación laboral a fin de garantizar la seguridad y conseguir una convivencia ordenada. Todo ello, sin perjuicio de que hubiese sido o no sancionado el interno trabajador en el correspondiente expediente sancionador, ya que en estos casos no es admisible la aplicabilidad del principio «non bis in ídem». En este sentido, conviene destacar la jurisprudencia que se ha pronunciado a tal respecto, como la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón 640/2017 (nº. rec. 586/2017), en la que el Tribunal niega la infracción del principio «non bis in ídem» en supuestos en los que el interno trabajador haya sido sancionado por la comisión de una falta (por ejemplo, con un aislamiento en celda), aplicando el régimen disciplinario penitenciario; y por otra parte haya visto suspendido su contrato por razones de disciplina y seguridad penitenciaria.

⁴⁹ SOLER ARREBOLA, J.A., «La relación laboral especial penitenciaria», *op. cit.*, pág. 423.

Concretamente, «no hay coincidencia en los fundamentos, pues la sanción tiene como fundamento el cumplimiento de una normativa disciplinaria penitenciaria, que tiene por objeto salvaguardar el régimen y orden interno de la prisión», y, por otra parte, en cuanto a la suspensión de la relación laboral especial por razones de disciplina y seguridad, según el art. 3.2. de RD, los puestos existentes deben de ser adjudicados siguiendo un criterio de selección, entre los que se encuentra en su apartado 4º «la conducta penitenciaria», siendo una buena conducta la base para que exista una confianza en el interno al desempeñar su trabajo.

Por último, el artículo 9.3 RD recoge cuáles serán los efectos de la suspensión de la relación laboral y concretamente, dará lugar a la exoneración recíproca de las obligaciones de trabajar y de abonar el salario.

5.5.2 La extinción de la relación laboral especial.

El tratamiento normativo de la extinción de la relación laboral especial penitenciaria lo encontramos en el artículo 10 RD 782/2001. En este apartado se analizarán en primer lugar las distintas causas de extinción previstas, siendo muchas de ellas coincidentes con las causas de suspensión ya mencionadas anteriormente y, por tanto, su examen será breve. A continuación, se tratarán cuestiones controvertidas en relación a la extinción.

Respecto a las causas exclusivamente laborales, su análisis puede efectuarse siguiendo la clasificación establecida por FERNÁNDEZ ARTIACH. Concretamente vienen agrupadas en cuatro bloques distintos entre los que encontramos:

A. Causas de extinción por voluntad conjunta del interno trabajador y TPFE (artículo 10.1.a) b) RD).

Por un lado, este bloque incluye el *mutuo acuerdo entre las partes*, teniendo especial consideración la expresión de voluntad libre del trabajador sin presentar ningún vicio y, por otro lado, *la terminación de la obra o servicio*, respecto de la cual se entiende la extinción automática una vez terminada la obra o servicio, sin contemplarse la posibilidad de prórroga automática que sí aparece prevista en la relación laboral ordinaria (artículo 49.1 c) ET.).

B. Causas de extinción por imposibilidad personal del interno trabajador (artículo 10.1 d) RD).

En este bloque viene incluida *la muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador penitenciario*. En este caso, merece ser destacada la falta de regulación en el RD de la posibilidad de que una incapacidad permanente sea reversible y así, poder contemplar una ampliación de la suspensión de la relación laboral con posibilidad de que el interno recupere su empleo, en vez de directamente considerar la extinción.

C. Causas de extinción por voluntad unilateral del interno trabajador (artículo 10.1 e) g) RD).

Dentro de este bloque encontramos *la jubilación y la renuncia*, tratándose de reconocer de nuevo, en esta última, una manifestación libre de la voluntad del interno sin necesidad de preaviso, aunque, razonablemente, comunicando su decisión de manera expresa y formal.

D. Causas de extinción por voluntad unilateral de TPFE (artículo 10.1.c) f) h) RD).

Son tres las causas recogidas en este bloque y, en primer lugar, encontramos la *ineptitud del interno conocida o sobrevenida con posterioridad al desempeño del puesto*, sin ser objeto de singularidades, ya que coincide con la prevista en la legislación laboral común (artículo 52.a) ET).

En segundo lugar, se recoge como causa de extinción la *fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo* y su inclusión en este bloque obedece a que la adopción de la decisión de extinguir el contrato, corresponde al empleador cuando acredite suficientemente tal fuerza mayor.

Y, por último, el artículo 10.1 h) RD contempla como causa de extinción la *falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto, habiendo transcurrido, como mínimo, dos meses*, prevista para aquellos casos en los que aparecen cambios técnicos que el trabajador es incapaz de enfrentar y asumir.

Por otro lado, en el segundo apartado del artículo 10 RD 782/2001, se encuentran las causas extintivas penitenciarias. En primer lugar, encontramos *la excarcelación del trabajador penitenciario*, siendo la puesta en libertad la que motiva la extinción de la relación especial (artículo 10. 2. a) RD).

De la misma forma, la relación laboral también se extinguirá *por contratación con empresas del exterior en el caso de internos clasificados en tercer grado* (artículo 10.2.b) RD), debiéndose destacar que lo que realmente comporta la extinción de la relación laboral especial es la contratación del trabajador con una empresa del exterior en régimen laboral común, no la adquisición del tercer grado, por lo que, en estos casos, podría continuarse con el desempeño de un trabajo penitenciario.⁵⁰

La tercera causa penitenciaria de extinción es la de las *razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento*, prevista en el artículo 10.2.c) RD y muy similar a la prevista como causa de suspensión ya analizada anteriormente, siendo el comportamiento del interno, en su vida en prisión, el que será tenido en cuenta por la Junta de Tratamiento a la hora de extinguir la relación laboral, sin entrar a valorar su comportamiento laboral.

Otra de las causas es la del *traslado del interno trabajador a otro establecimiento penitenciario por un periodo superior a dos meses*, siendo importante tal exigencia temporal, ya que en caso de que el traslado fuese por tiempo inferior a 2 meses daría lugar a una suspensión del contrato laboral.

La quinta de las causas merece especial atención y aparece recogida en el artículo 10.2 e) RD, tratándose por *razones de disciplina y seguridad penitenciaria*. Respecto a la misma, es necesario hacer hincapié en la necesidad de explicitar de forma suficiente y específica tales razones, no pudiendo amparar la simple formulación abstracta de tal causa en la decisión de extinguir una relación laboral especial.⁵¹

Asimismo, existe numerosa jurisprudencia contradictoria en cuanto a si cabe la extinción de la relación laboral especial cuando la conducta sancionada del interno es por circunstancias ocurridas fuera del lugar del trabajo y fuera del horario de trabajo ordinario y, además, ha supuesto la transgresión de la disciplina o seguridad carcelaria.

Por un lado, encontramos jurisprudencia que sostiene que si la conducta sancionada del interno es por hechos que «no tengan relación alguna con su relación laboral o incidencia en el trabajo», no debe producirse la consecuencia extintiva⁵², así como también, en

⁵⁰ ARIAS DOMINGUEZ, Á., *op. cit.*, pág. 6.50

⁵¹ STSJ Madrid, de 31 de marzo de 2008 (nº 248/2008). El Tribunal establece que «sí es exigible que el acuerdo por el que se pone fin a la relación laboral especial de referencia, precise las conductas determinantes del reproche que se valora como contrario a las medidas de disciplina o seguridad penitenciaria determinantes del cese».

⁵² STSJ Navarra, de 22 de noviembre de 2012 (JUR 2013, 176718)

aquellos casos en los que la sanción disciplinaria consiste, por ejemplo, en privación de paseos, el Tribunal defiende la falta de adecuación y proporcionalidad en la adopción de una medida extintiva, ya que «la sanción impuesta penitenciarmente por la comisión de la falta haya sido la menor posible –la privación de paseos– mientras que en el terreno laboral se le haya sancionado con la consecuencia más grave que cabe imaginar, esto es, la extinción».⁵³

Sin embargo, encontramos la STSJ Islas Baleares, de 24 de octubre de 2005 (AS 2006, 404), en la que el Tribunal, en línea con otros pronunciamientos jurisprudenciales, viene estableciendo que no puede desconocerse que la relación laboral del penado se inserta en un medio peculiar como es el establecimiento penitenciario en el cual el interno, que a la vez es trabajador, ha de observar necesariamente una serie de comportamientos y normas establecidas que tienen relación con su condición de persona privada de libertad que cumple una pena en un centro penitenciario. Concretamente, esta causa de extinción, además de ser plenamente operativa, pretende el «mantenimiento del orden y la convivencia pacífica en el centro penitenciario, por lo que puede fundarse en hechos que no guarden relación alguna con el trabajo desarrollado y sí con el mantenimiento de la indispensable disciplina y seguridad en el centro penitenciario».

Para finalizar, el único efecto que conlleva la reproducción de alguna de las causas de extinción anteriormente citadas, será la disolución del vínculo contractual, sin que ello vaya acompañado de ninguna indemnización. Si se produce la revocación de tal extinción, numerosa jurisprudencia defiende que el único efecto que comportará será el reingreso en su puesto de trabajo, eliminando la posibilidad de percibir una indemnización en proporción a los salarios dejados de percibir. En este sentido, la STSJ Madrid, de 22 de febrero de 2012 (AS 2012, 679) niega aplicar las consecuencias indemnizatorias del despido, ya que se trata una institución desconocida para esta relación especial, agotándose los efectos de la declaración de nulidad de la decisión extintiva en el restablecimiento al trabajador en su puesto de trabajo. A mayor abundamiento, la STSJ Madrid, de 24 de junio de 2019 (JUR 2019, 246121) viene a recalcar que la condena «al abono de los salarios dejados de percibir, sería tanto como admitir que operan las

⁵³ STSJ Comunidad Valenciana, de 10 de noviembre de 2015 (JUR 2016, 127690)

consecuencias del despido improcedente, abonándose salarios de tramitación, lo que no ha de admitirse».

No obstante, encontramos jurisprudencia y doctrina⁵⁴ que defiende que si una sentencia viene a revocar la decisión extintiva acordada por el director del centro (competencia atribuida por el art. 10.3 RD 782/2001)⁵⁵, se fijará la correspondiente compensación económica en orden al salario que dejó de percibir durante el tiempo transcurrido entre la fecha de extinción y la fecha de revocación de la resolución judicial. La STSJ Comunidad Valenciana, de 12 de julio de 2016 (JUR 2016, 241008) viene a adoptar tal postura cuando confirma, en suplicación, la sentencia dictada por el Juez de Social que anulaba la extinción y exigía la reintegración en su puesto de trabajo con la condena a la empleadora al pago de una indemnización de daños y perjuicios «tomándose como parámetro reparador el salario mensual de 155,40 euros que percibe el demandante». A tal efecto, precisaba que dicha cantidad se fija «no a título de salarios de tramitación, que como se ha dicho no caben, si no a guisa de indemnización por los daños y perjuicios causados al demandante desde que se le anularon los permisos de salida.../...y coetáneamente se acordó la extinción de la relación laboral especial, hasta que se le repuso» en su puesto de trabajo.

5.6 La redención de la pena por el trabajo penitenciario.

Se trata de beneficios penitenciarios derivados del trabajo realizado por los internos trabajadores y que suponen una reducción del tiempo de condena, siempre atendiendo al cumplimiento de una serie de requisitos. Tal derecho aparecía regulado en el artículo 100 del Código Penal de 1973 y en los artículos 65 a 73 del Reglamento de los Servicios de Prisiones de 2 de febrero de 1956 (modificados por Real Decreto de 29 de julio de 1977 y declarados vigentes por la disposición transitoria segunda del Reglamento Penitenciario de 8 de mayo de 1981), quedando ambas normas derogadas actualmente.

⁵⁴ En palabras de ARIAS DOMINGUEZ, Á., «si no existiese indemnización alguna, la nulidad de la decisión extintiva no produciría ninguna consecuencia práctica y real, en la esfera del trabajador, más allá de la reposición en el puesto de trabajo», *op. cit.*, pág. 6.53

⁵⁵ La extinción de la relación laboral se acuerda por «el director del centro penitenciario, previa valoración de las circunstancias de cada caso», correspondiendo a la Junta de Tratamiento tal valoración (Sentencia del Tribunal Supremo 3721/2000 (nº. rec. 3325/1999).

En cuanto a los requisitos exigidos entonces, el preso debía estar cumpliendo una pena de privación de libertad por razón de delito (reclusión, prisión o arresto mayor del artículo 100, CP 1973) y, además, debía estar desarrollando una actividad laboral. En este sentido, en virtud de lo establecido en el artículo 68 del Reglamento de 1956, a efectos de redención «el trabajo de los penados podrá ser retribuido o gratuito, intelectual o manual dentro de los establecimientos o fuera de ellos, pero en todo caso habrá de ser de naturaleza útil» y de esta forma, los trabajos aceptados a efectos de redención incluían actividades no laborales y no productivas.

Actualmente, el Código Penal de 1995 ha suprimido definitivamente este derecho concreto de redención de penas por trabajo. Sin embargo, a pesar de haber sido derogada, la redención sigue produciendo sus efectos en los casos acaecidos con anterioridad a la entrada en vigor del Código Penal de 1995. Existen, en nuestro ordenamiento jurídico actual, diversas figuras que representan ciertos beneficios penitenciarios por la prestación laboral del interno y que suponen un acortamiento de la condena y en efecto, es el Reglamento Penitenciario el que viene a regular tales beneficios penitenciarios bien diferenciados: el adelantamiento de la libertad condicional (artículo 205 RP) y el indulto particular (artículo 206 RP).

Por lo que al adelantamiento de la libertad condicional se refiere, el penado que quiera disfrutar de tal derecho deberá cumplir los requisitos contemplados en el artículo 90.2 CP, exigiéndose además de haber cumplido las dos terceras partes de la condena, un plus añadido de actividad, pues se requiere que «haya (...) desarrollado actividades laborales, culturales u ocupacionales». Y, por otro lado, en cuanto a la concesión del indulto, el artículo 206 RP recoge, como uno de los requisitos que deben concurrir en el penado durante un tiempo mínimo de 2 años, el desempeño de una actividad laboral que se considere útil como preparación para su vida tras la puesta en libertad. De esta forma, en ambas modalidades de beneficio penitenciario, el acortamiento de la pena impuesta viene directamente conectada con la exigencia de la prestación laboral del interno.

6. CUESTIONES CONTROVERTIDAS

6.1 ¿Existe la figura del despido disciplinario en el ámbito penitenciario?

El despido es una figura que viene motivada por un comportamiento grave y culpable del trabajador que ha incumplido sus obligaciones laborales y que aparece regulada en el artículo 54 ET. De la lectura del RD 782/2001, destaca la ausencia de regulación de tal figura. Sin embargo, sus efectos jurídicos distintos respecto a los supuestos de extinción, obligan a cuestionarse si realmente existe un despido, como tal, en la relación laboral especial de los penados.

A este respecto, el despido disciplinario constituye una institución ajena a la relación laboral especial penitenciaria tal y como han resuelto diversas sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. En tal sentido, encontramos la STS de 25 de septiembre de 2000 (RJ 2000, 8216) (nº. rec. 3325/1999), entre otras⁵⁶, en la que el Alto tribunal niega que puede darse como modo de extinción de la relación laboral la figura jurídica del despido y ello fundamentado en lo siguiente: 1) «el Reglamento Penitenciario no contiene ninguna remisión expresa a la normativa del Estatuto de los Trabajadores reguladora del despido» y es que, tal y como hemos mencionado en ocasiones anteriores, el artículo 1.4 del vigente RD 782/2001 establece que las normas de la legislación laboral común, incluido el ET, sólo serán aplicables a esta relación especial en los casos en que se produzca una remisión expresa y en efecto, nos encontramos ante una ausencia en el RD de reenvío expreso para que al interno trabajador se le pueda aplicar la figura del despido; 2) «el artículo 152 del Reglamento Penitenciario contiene diversas causas de extinción de esta relación laboral especial, entre las que no figura el despido» y 3) es a la Junta de Tratamiento a quien le corresponde, como ya se ha indicado anteriormente, la decisión del cese laboral en el caso de que concurran determinadas razones técnicas que den lugar a dicha extinción, «no correspondiéndole a la voluntad unilateral de TPFE que ocupa la posición de empleador».

Si bien, como hemos visto, la jurisprudencia ha reiterado en múltiples ocasiones que la extinción de esta relación laboral especial no está sujeta a los requisitos de forma establecidos en el ET, sin embargo, sí que es exigible una mínima motivación de las razones del cese y, por tanto, los juzgados y tribunales podrán examinar si las decisiones

⁵⁶ SSTs de 5 de mayo de 2000 (RJ 2000, 2771), y de 30 de octubre de 2000 (RJ 2000, 9658) reproducen idénticos razonamientos

por las que se ha acordado tal extinción son conformes a derecho o no. Por ello, el control judicial consistirá en comprobar si el acuerdo del cese contiene todos los criterios objetivos que han motivado tal elección, si ha sido adoptado por el órgano competente y si se ha notificado de forma correcta al interno. Conviene destacar que en aquellos casos en los que la comunicación carezca de una mínima motivación, será nula por lesionar el derecho fundamental de defensa (STSJ Andalucía, 24-3-2009 [AS 2009, 1093]).

La conclusión a la que tales reflexiones conducen es a estimar que el despido disciplinario constituye una institución ajena a la relación laboral especial penitenciaria. Por ello, la acción a ejercitar cuando se pretenda la revisión judicial de la resolución extintiva no será la de despido, sino el procedimiento ordinario en solicitud de declaración de nulidad de dicha resolución, ya sea por falta de motivación, o por inexistencia de causa de extinción.

6.2 ¿Todo trabajo en prisión es una relación laboral especial? Problema de determinación de cuáles son actividades productivas y cuáles no.

Como hemos podido comprobar a lo largo del estudio, una de las notas características que debe reunir la prestación laboral es la productividad, tal y como nos define el RD 782/2001 en su artículo 4.2 «el trabajo que realice el penado objeto de la relación laboral, deberá ser productivo y remunerado». Las modalidades de trabajo se desarrollan y concretan en el artículo 27 LOGP, no pudiéndose calificar todas ellas como laborales desde un punto de vista jurídico estricto.

Con base en pronunciamientos doctrinales y jurisprudenciales, hemos podido ver cómo aparecen excluidas de este régimen especial las modalidades de trabajo contempladas en el artículo 27.1 LOGP que no tengan naturaleza productiva, concretamente las prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento (artículo 27.1 e). Sin embargo, la normativa no deja claro cómo deben organizarse los diferentes tipos de trabajo, ni hace mención alguna respecto al carácter productivo que diferencia a unos trabajos de otros. Ante esto, surge el debate sobre qué tipo de criterios son tenidos en cuenta realmente para considerar productivo un determinado trabajo, siendo dicha consideración la que da lugar a la relación laboral especial que prevé el artículo 2.1 c) ET.

La falta de un principio ordenador claro del que, en atención únicamente al tipo de actividad que se desarrolla, se derive de una manera indubitada cuál es su consideración, productiva o no productiva, revela la situación real en muchos centros penitenciarios donde mismas funciones desarrolladas por los internos son consideradas en unos como actividad productiva, mientras que en otros son catalogadas como actividad personal obligatoria, o incluso relacionadas con el tratamiento penitenciario. Y es que tal diferenciación repercute enormemente en el trabajador, ya que la realización del trabajo productivo le reporta una retribución, así como cotizaciones en la Seguridad Social, a diferencia de las otras modalidades caracterizadas por el desempeño de labores de forma gratuita.

Estos hechos se pueden observar, sobre todo, en los economatos, cafetería o cocina donde los trabajadores, en determinados centros, realizan una tarea de carácter productivo, mientras que la misma labor desarrollada por otros, reviste carácter de no productiva. A tal respecto, destaca la Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de febrero de 1997, 972/1997 (nº. rec. 3480/1996) de Unificación de Doctrina, donde la parte recurrente reclama su retribución en concepto de salarios como consecuencia de haber desarrollado en la cocina la función de cocinero.

En primer lugar, en relación a la naturaleza de tal actividad, el alto Tribunal remite al artículo 2.1 c) ET donde se enuncia qué trabajos dan lugar a la constitución de la relación laboral especial. Y en relación con el interno demandante, señala que los trabajos que realizó no corresponden a la modalidad de producción regulada en el artículo 27.1 c) LOGP, sino a la modalidad de prestación personal en servicios auxiliares del establecimiento, prevista en su apartado e).

Para poder obtener tal retribución, el trabajador debería haber realizado un trabajo directamente productivo que es el propio de la de régimen laboral que enuncia el párrafo c) del citado artículo 27, apartado 1.

Si bien, el vigente Reglamento Penitenciario prevé en su artículo 305.1, que en caso de que la gestión del economato, cafetería o cocina, sea encomendada a la propia Administración Penitenciaria, estos «no tendrán, en ningún caso, la naturaleza de relación laboral especial penitenciaria...». Por ello, en el caso analizado, se está ante las enunciadas prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento

y, por tanto, como bien aparece enunciado en el artículo 27.1 e) LOPG, ante una actividad no productiva no sometida a la relación laboral especial (ni evidentemente común).

Sin embargo, el mismo artículo 305.2 RP determina, por el contrario, que para el caso de que la organización y dirección de tales servicios sea encomendada a TPFE, mediante la fórmula de taller productivo, los «desempeñados por los internos tendrán la naturaleza de relación laboral especial penitenciaria». En estos casos, sí que nos encontraríamos ante una verdadera relación laboral especial.

Por todo ello, el Alto Tribunal zanja tal cuestión alegando que, en el caso concreto, el trabajo que desarrolló el demandante durante el periodo que abarca su reclamación, corresponde a la modalidad prevista por el artículo 27.1 e) LOGP. En este sentido, «tal trabajo, no determinó la existencia de la citada relación laboral especial» que actualmente aparece reglada en el artículo 305.2 RP, ya que se trata de una prestación personal en servicios auxiliares comunes del establecimiento, gestionado en este caso, por la propia Administración Penitenciaria y no por TPFE, «cuya gestión es la única que da lugar a que el trabajo revista carácter de relación laboral especial penitenciaria». Por tanto, el criterio que sigue el Tribunal es claro: la naturaleza del empleador es lo que va a determinar la consideración de la actividad como productiva o como una prestación personal y por ello, concluye atribuyendo a tal trabajo el carácter de prestación personal, ajena al ámbito propiamente laboral.

7. CONCLUSIONES

A lo largo de este estudio se ha tratado de conocer el ámbito laboral en el que se desenvuelven los internos-trabajadores y se han planteado los problemas más trascendentales que presenta la relación laboral especial penitenciaria, a los cuales, se ha tratado de dar respuesta a través de los diversos pronunciamientos doctrinales y jurisprudenciales.

I. En primer término, merece ser destacada la regulación actual penitenciaria y concretamente las lagunas que presenta. Un ejemplo de ello, lo encontramos en los derechos colectivos de los internos trabajadores; derechos que aparecen totalmente omitidos en la normativa penitenciaria, tales como el derecho a la huelga (art. 28.2 CE), a la libertad sindical (art. 28.1 CE), a la negociación colectiva (art. 37.1) y el derecho de

reunión (art. 21 CE). De esta forma, el legislador debe disponer expresamente qué derechos ostenta tal colectivo, así como las limitaciones o excepciones que puedan presentar en su caso, evidenciándose una deficiente e insatisfactoria regulación de los derechos laborales que asisten a los internos.

II. Otra de las causas que podría ocasionar deficiencias en la regulación del trabajo penitenciario, la podemos encontrar en la falta de aplicación supletoria de la legislación laboral, siendo únicamente aplicable en aquellos aspectos en los que se produzca una remisión expresa en el citado texto legal (art. 1.4 RD 782/2001).

III. En otro orden, a pesar de la contundencia del artículo 25.2 de la Constitución Española que proclama el derecho fundamental al trabajo de los penados en instituciones penitenciarias, el Tribunal Constitucional ha establecido una limitación al mismo, entendiendo que se trata de un derecho de progresiva aplicación. En este sentido, queda abierta la posibilidad de negar un trabajo remunerado al interno, ya que tal derecho va a estar condicionado por la creación de los puestos de trabajo y su puesta a disposición por parte de la Administración Penitenciaria.

IV. Hemos podido ver como la presente relación laboral especial presenta unas notas particulares debido al ámbito en el que se desarrolla. Uno de los aspectos que merecen ser destacados es la existencia de voluntariedad en el concierto del contrato de trabajo desde una perspectiva práctica, pero matizando que de forma un tanto limitada o disminuida. Asimismo, es conveniente recordar la especial importancia que tienen las notas de seguridad y disciplina en el marco de esta relación laboral y, por tanto, ciertos aspectos de su vida laboral como horarios, descansos, vacaciones y condiciones laborales se verán sometidos adicionalmente a estas reglas.

V. En cuanto al derecho de los internos-trabajadores a los beneficios correspondientes en materia de la Seguridad Social, observamos una gran limitación en el acceso de los mismos a las prestaciones correspondientes, previéndose únicamente la acción protectora de la Seguridad Social cuando estamos ante una IT por contingencias profesionales y no derivada de contingencias comunes.

VI. El término productivo no se encuentra bien delimitado por la norma, pues como se ha mencionado a lo largo del trabajo, podemos encontrarnos idénticas funciones desarrolladas por los internos que en ocasiones son consideradas como actividad productiva, mientras que en otras son catalogadas como actividad no productiva, siendo

la naturaleza del empleador lo que va a determinar tal consideración. En definitiva, la problemática en la práctica se reduce a que vamos a encontrarnos ante prestaciones obligatorias que pueden consistir en la realización de labores idénticas o muy parecidas a aquellas que se encuentran en trabajos productivos y retribuidos, y que solo se van a diferenciar de aquellas por la configuración que a dicho trabajo le ha dotado la Administración Penitenciaria.

VII. A la hora de establecer las causas de suspensión y extinción de la relación laboral especial penitenciaria, podemos observar que existe numerosa jurisprudencia contradictoria en cuanto a si cabe la extinción o suspensión de la relación cuando la conducta sancionada del interno es por circunstancias ocurridas fuera del lugar y horario del trabajo y, además, ha supuesto la transgresión de la disciplina o seguridad carcelaria. En este sentido, defiende la postura doctrinal que establece que de ningún modo puede obviarse el ámbito particular en el que se inserta el interno trabajador, debiendo observar necesariamente una serie de comportamientos y normas establecidas que tienen relación con su condición de persona privada de libertad. Por tanto, esta causa de suspensión y extinción de la relación laboral especial podrá fundarse en hechos que no guarden relación alguna con el trabajo desarrollado y sí con el mantenimiento de la indispensable disciplina y seguridad en el centro penitenciario, no siendo admisible la aplicabilidad del principio «non bis in ídem».

VIII. El Tribunal Supremo ha mantenido de forma reiterada y contundente que en supuestos de extinción laboral no es de aplicación el ET. A tal efecto, las extinciones en prisión no pueden ser consideradas ni tratadas como la figura del despido regulado en el ET, ya que ni el Reglamento Penitenciario ni el RD 782/2001, de 6 de julio contienen ninguna remisión expresa a tal normativa. En lo referente a la indemnización, algunos tribunales la entienden procedente y otros no, si bien, sí que será exigible una mínima motivación de las razones del cese pues de lo contrario será nula por lesionar el derecho fundamental de defensa.

En definitiva, hemos podido comprobar cómo el trabajo de los internos en los centros penitenciarios es un tema de vital importancia, ya que concierne a todos los centros penitenciarios de nuestro país y, asimismo, constituye un elemento esencial para dar cumplimiento al derecho de resocialización y reinserción social del interno. Las numerosas insuficiencias legislativas revelan la necesidad de profundizar y estudiar más acerca de esta relación laboral especial para así, dar solución a los principales problemas

que encierra nuestra actual legislación penitenciaria en el sector laboral y otorgar una verdadera seguridad jurídica a los internos trabajadores.

8. BIBLIOGRAFIA

Libros:

ARIAS DOMINGUEZ, A., *La incidencia de la prisión en el trabajo asalariado y las relaciones laborales especiales de penados en instituciones penitenciarias*, ARANZADI, Pamplona, 2020.

FERNÁNDEZ ARTIACH, P., *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*, Tirant lo Blanch, Madrid, 2006.

FERNÁNDEZ ARTIACH P., *Los motivos de la especialidad de la relación laboral penitenciaria*, en VV. AA. (AGUSTÍ JULIÀ, J. Y PUMAR BELTRÁN, N. [Coord.]): *El trabajo por cuenta ajena y sus fronteras*, Bomarzo, Albacete, pág. 217

FERNÁNDEZ ORRICO, Fco. J., MEGINO FERNÁNDEZ, D., y GIL PLANA, J.: *Relación laboral especial de los penados desarrollada en instituciones penitenciarias*, Aranzadi-Thomson Reuters, (2011), pág. 181.

OJEDA AVILÉS, A., *Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato*, Derecho PUCP, (2007), pág. 378.

SOLER ARREBOLA, J. A., *El tardío desarrollo reglamentario laboral de la relación laboral especial de los internos en prisiones*, en *Temas Laborales*, nº 63/2002, pág. 73 y 86.

SOLER ARREBOLA, J.A., *La relación laboral especial penitenciaria*, COMARES, Granada, 2000.

Colaboraciones en obras colectivas dirigidas o coordinadas:

Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía. «Trabajo en prisión. Guía práctica sobre los derechos laborales de las personas presa», Aguilar Villuendas (coord.), Atrapasueños, Andalucía, 2015.

Revistas:

BAVIERA PUIG, I., «La relación laboral especial de los penados en centros penitenciarios y de los menores internados», en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº. 118, 2015.

Otros:

CASAS NAGORE, C., «La construcción de carreteras con trabajadores forzados». Recuperado en <https://historiasdecarreteras.com/la-construccion-de-carreteras-con-trabajadores-forzados/>. (25-03-2022).

MANUAL DE EJECUCIÓN PENITENCIARIA. CAPITULO12: TRABAJO REMUNERADO EN LA PRISIÓN. 2011. <http://manualdeejecucionpenitenciaria.blogspot.com/2011/04/capitulo-12-el-trabajo-remunerado-en-la.html>. (18-01-2022).

ORTEGA, Á. E., «Aspectos de interés práctico en la regulación de la relación laboral especial penitenciaria» Recuperado en: <https://derechopenitenciario.com/wp-content/uploads/2018/10/1006.pdf>. (9-01-2022).

Página web: Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo. http://oatpfe.es/seccion=1181&idioma=es_ES. (29-03-2022).

Jurisprudencia:

TRIBUNAL SUPREMO:

Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de mayo de 2006 (RJ 2006\3109).

Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de mayo de 2000 (RJ 2000\2771).

Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2000 (RJ 2000\8216).

Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de octubre de 2000 (RJ 2000\9658).

Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de febrero de 1997 (RJ 1997\972).

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA:

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Madrid de 24 de junio de 2019 (JUR 2019\246121)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 16 de noviembre de 2017 (JUR 2017\311388)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 12 de julio de 2016 (JUR 2016\241008).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 10 de noviembre de 2015 (JUR 2016\127690).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 22 de febrero de 2012 (AS 2012\679).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Andalucía de 24 de marzo de 2009 (AS 2009\1093).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 31 de marzo de 2008 (AS 2008\1653).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares de 24 de octubre de 2005 (AS 2006\404).