



Universidad
Zaragoza

TRABAJO FIN DE GRADO

LOS PENADOS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS: RÉGIMEN JURÍDICO.

Autora

Silvia Marco Albert.

Directora

Helena Santor Salcedo.

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo /

Curso 2018/2019.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. BREVES ANTECEDENTES DEL TRABAJO PENITENCIARIO EN NUESTRO PAÍS.	5
III. NATURALEZA Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LA RELACION LABORAL ESPECIAL PENITENCIARIA	7
1. AMBITO DE APLICACIÓN Y ELEMENTOS QUE CONFORMAN LA RELACION LABORAL ESPECIAL PENITENCIARIA.	8
1.1. El empleador: El Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.....	8
1.2. El interno-trabajador.	9
1.3. El acceso a los puestos de trabajo en los centros penitenciarios.....	10
1.4. Dirección, organización y control de la actividad productiva en los talleres productivos.	12
2. DERECHOS Y DEBERES DE LOS INTERNOS- TRABAJADORES.....	14
2.1. Derechos laborales del interno.	14
2.2 Deberes de los internos-trabajadores.	19
3. JORNADA DE TRABAJO Y REMUNERACIONES.	21
IV. LA SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL PENITENCIARIA.	23
1. CAUSAS DE SUSPENSIÓN.	23
2. CAUSAS DE EXTINCIÓN	24
V. SEGURIDAD SOCIAL DEL INTERNO-TRabajADOR EN EL CENTRO PENITENCIARIO.	26
VI. CONCLUSIONES	28
VII. BIBLIOGRAFÍA	30
1. MONOGRAFÍAS Y ARTÍCULOS DOCTRINALES	30
2. NORMATIVA UTILIZADA.	30

I. INTRODUCCIÓN.

La relación laboral de los penados en instituciones penitenciaria es una de las relaciones especiales previstas en el art. 2 del ET. La elección de esta concreta relación especial para mi TFG viene motivada por el interés que suscitó en mí en primero de carrera cuando estudiamos, someramente, el conjunto de las Relaciones laborales especiales. En efecto, el tema elegido ha sido muy poco tratado durante el grado universitario, sin llegar a profundizar suficientemente en ninguna de ellas. Sin embargo, estimo que el tema elegido es sumamente interesante, dado que nos hallamos antes personas privadas de libertad que han de realizar un trabajo productivo de forma obligatoria. Está obligatoriedad anularía la existencia de una relación laboral ordinaria pero que, sin embargo, dadas las peculiaridades y la finalidad del trabajo penitenciario, queda regulado e incluido en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo.

El tema elegido es desconocido y obviamente, minoritario, (afortunadamente, afecta a una mínima parte de la población), sin embargo, se considera una relación laboral especial más y estimo sumamente interesante conocer la forma en la que se realizan los trabajos en los centros penitenciarios y cuáles son los beneficios procedentes de ellos. Además, tiene un fin fundamental que es la reinserción social de los internos-trabajadores y la ayuda al acceso al mercado laboral una vez se abandone el centro penitenciario. Las penas privativas de libertad, recordemos, no sólo tienen como finalidad castigar al recluso si no que han de conseguir que éste vuelva a ser un ser sociable y capaz de reinsertarse en la sociedad una vez finalice su condena. El saber realizar un trabajo productivo es el mejor camino para tal fin. Por ello, la finalidad de este trabajo no sólo consiste en estudiar los temas escogidos analizando la normativa actual que regula la relación especial, si no en analizar esos temas examinando también las particularidades que posee y que hacen que sea calificada como relación laboral especial, para lo que será necesario detectar sus características esenciales y las diferencias y semejanzas que presenta con las relaciones laborales ordinarias.

El presente trabajo lo he dividido 4 grandes apartados y una parte final dedicada a la conclusión del mismo.

En el primero, se va a realizar una breve contextualización de la relación laboral especial penitenciaria, explicando los antecedentes del trabajo penitenciario en nuestro país, acompañado de las normativas que se han ido aplicando a lo largo de los años, y de los cambios que se han producido como consecuencia de las mismas. En este apartado se tratan dos de las cuestiones más importantes debatidas en esta relación laboral especial: la primera, es si se trata de una relación laboral marcada por la obligatoriedad o la voluntariedad, y la segunda es la laboralización o no, del trabajo realizado en los talleres penitenciarios.

En el siguiente apartado analizaremos la naturaleza jurídica de esta relación laboral especial así como su ámbito de aplicación y los dos elementos que la conforman: el Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, en la figura de empleador y los internos-trabajador, de los cuales se realizará un análisis de las características más importantes y de su posición dentro de la relación laboral. También es importante la forma que tienen los internos-trabajadores para acceder a los puestos de trabajo y el sistema y criterios de reparto de esos puestos en los talleres productivos. En este apartado también se analiza cómo se realiza la dirección, organización y control de la actividad productiva en los talleres productivos y los sujetos encargados de llevar estas acciones a cabo.

Una vez analizados el ámbito de aplicación y la naturaleza de la relación laboral especial penitenciaria, se va a explicar cuáles son los derechos y deberes del interno-trabajador dentro del centro penitenciario, las diferentes clases de derechos y deberes existentes, donde se encuentran regulados, así como las diferencias y similitudes existentes con las relaciones laborales ordinarias.

Otro de los apartados importantes tratados en el trabajo es la determinación de la jornada que va a realizar el interno-trabajador, ya que al tratarse de una relación laboral en la cual la característica principal es la falta de libertad de aquellos que realizan la actividad productiva, hay peculiaridades importantes a destacar principalmente, en el lugar de trabajo, la duración de la jornada, los descansos, los permisos... También se abordará en este apartado la forma en la que los internos-trabajadores reciben las retribuciones y los criterios a seguir para el cálculo de la remuneración que se debe percibir.

Finalmente vamos a describir las causas de suspensión y extinción de la relación laboral especial penitenciaria, realizando una comparación con las causas previstas para la extinción de las relaciones laborales ordinarias y analizando las peculiaridades y las causas específicas del régimen penitenciario, las cuales serán de aplicación exclusiva a este tipo de relación laboral.

Como punto importante también se va a analizar, si bien someramente, el régimen de seguridad social al que pertenecen los internos-trabajadores, así como la evolución de la normativa de aplicación y los problemas que surgen de la misma. Dentro de este punto, se señalarán y describirán las prestaciones a las que tienen acceso los internos que realizan una actividad productiva, pero también las prestaciones a las que pueden acceder los sentenciados a realizar trabajos en beneficios de la comunidad, los cuales no son calificados como sujetos de una relación laboral.

El trabajo finalizará con las conclusiones obtenidas tras el estudio y análisis de los diferentes temas mencionados, los cuales han sido analizados siguiendo la normativa actual, pero también realizando comparaciones con normativas anteriores, lo que permite visualizar la evolución de la relación laboral especial penitenciaria a lo largo de los años, así como las carencias existentes hoy en día en determinados aspectos.

II. BREVES ANTECEDENTES DEL TRABAJO PENITENCIARIO EN NUESTRO PAÍS.

La Relación Laboral Especial Penitenciaria, desde sus inicios, ha planteado numerosas controversias debido a la dificultad de encuadramiento dentro del régimen laboral. Algunos autores negaban la posibilidad de enmarcar esta relación especial en el ámbito laboral¹ en la medida en que los contratos de los penados carece de uno de los elementos básicos de las relaciones laborales: la voluntariedad.

En efecto, el trabajo en las instituciones penitenciarias tiene un carácter obligatorio, debido a que la Administración Penitenciaria puede interponérselo al interno, pero aun teniendo esa nota de obligatoriedad, la Ley de Relaciones Laborales 16/1976, de 8 de abril (LRL, en adelante) establece por primera vez la laboralización² de este tipo de contratos. El art. 3.1 de la LRL, tras definir qué son las relaciones laborales de carácter especial³, enumera las mismas. En el apartado l se refiere a «Las actividades laborales de los internos de los centros penitenciarios en sus distintas modalidades y de acuerdo con su naturaleza respectiva».

Este problema, en relación a qué normativa se debe aplicar a dicha relación especial, surge a partir del incumplimiento de la DA 4ª de la LRL, en la cual se establecía que: «El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical, aprobará, en el plazo máximo de dos años, las disposiciones especiales a que se refiere el art. tercero de esta Ley. La indicada propuesta del Ministerio de Trabajo será elaborada de acuerdo con los Ministerios del Ejército, Marina y Aire, en el supuesto del apartado g); con el de Justicia, en el supuesto del apartado k), y con la Secretaria General del Movimiento, en el supuesto del apartado f); todos ellos del propio número de dicho artículo». Como no se cumplió lo establecido en la DA 4ª de la LRL⁴, es decir, no se creó la normativa concreta sobre la relación especial penitenciaria en el plazo establecido, se tuvo que seguir aplicando el Decreto de 27 de julio de 1964 sobre el Régimen y funcionamiento de organismo autónomo, lo cual era un problema porque seguía existiendo la necesidad de crear una normativa específica para regular este trabajo penitenciario.

Una vez promulgada la Constitución Española⁵ de 1978 (CE, en adelante) el art. 25.2 formula una descripción de la finalidad de la relación laboral especial penitenciaria. El citado precepto establece literalmente: «Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados⁶. El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma gozará de los derechos fundamentales de este Capítulo, a excepción de

¹ Uno de los autores que pone en duda la voluntariedad de la Relación Laboral Especial Penitenciaria es PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., «La relación laboral de los penados en instituciones penitenciarias» *La Ley*, pág. 89 y ss.

² «En 1976 se produce la incorporación expresa al ámbito del Derecho del Trabajo de la actividad laboral de los internos en Establecimientos Penitenciarios». Véase, FERNÁNDEZ ARTIACH, P. «El trabajo de los penados en instituciones penitenciarias» (2004), pág. 2.

³ Primera disposición del ordenamiento jurídico-laboral que además de reconocer la naturaleza laboral, reconoce su carácter especial. FERNÁNDEZ ARTIACH, P. «El trabajo de los penados en instituciones penitenciarias», ya cit., pág. 67.

⁴ El incumplimiento de esta disposición adicional provoca que durante más de quince años las regulaciones de la relación laboral especial penitenciaria tengan carácter provisional, hasta la promulgación del RD 190/1990 Reglamento Penitenciario. RODRÍGUEZ MESA, M. J. «La relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias». *Revista de Derecho Social* nº 16 (2001), pág. 46.

⁵ La Sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo de 5 de mayo de 2006 establece en su FJ 2º que la relación laboral especial penitenciaria tiene como pilar fundamental el art. 25.2 de la CE. Esta afirmación está desarrollada en la LOGP en sus arts. 26 a 35, como así establece la propia Sentencia en el mismo FJ.

⁶ También el art. 26.a) de la LOGP afirma que el trabajo «no tendrá carácter aflictivo ni será aplicado como medida de corrección».

los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria. En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad».

En este art. se crea una semejanza de derechos entre los penados y el resto de ciudadanos, quedando los primeros limitados a ciertos aspectos establecidos en la Ley penitenciaria. Además, paradójicamente, al encontrarse la regulación del trabajo de los penados en el capítulo segundo, sección primera, la CE esta incluyendo el derecho de los penados a un trabajo remunerado dentro de los derechos fundamentales⁷, a diferencia del trabajo ordinario del resto de los ciudadanos, el cual no está considerado como tal.

Uno año después de la promulgación de la CE se publica la Ley Orgánica 1/1979 de 26 de septiembre, General Penitenciaria (LOGP, en adelante) en la que establecen las características fundamentales de esta relación especial, y que servirán para incluirla, de forma definitiva, en el ámbito del Derecho Laboral⁸. Posteriormente, tanto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores como en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aparece recogida de forma explícita como una relación laboral especial.

Las últimas modificaciones, en cuanto a las características de la relación laboral especial penitenciaria, vienen de la mano del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realizan actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de la Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad (RD 782/2001, en adelante), el cual sigue considerándose normativa poco específica y obliga a seguir recurriendo a la normativa del desarrollo para la regulación de determinados aspectos.

Finalmente, con la publicación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante), se termina de contextualizar lo ya establecido en la LOGP y se encuadra esta relación especial en el ámbito del derecho laboral dentro de las denominadas «Relaciones Laborales Especiales» del art. 2.1.c): «Se considerarán relaciones laborales de carácter especial (...) La de los penados en las instituciones penitenciarias». Uno de los problemas que surgen al interpretar este art. es que provoca limitaciones al utilizar el término «penados», dado que sólo incluye a los internos con sentencia firme y no los preventivos, problema que no sucedía con la definición utilizada en la LRL al utilizar el término «internos».

Una vez encuadrada la relación laboral especial penitenciaria dentro de las Relaciones Laborales, se concreta su finalidad esencial, la cual viene recogida en diversas normas, de las cuales vamos a destacar dos:

⁷ Debido a la ubicación del art. 25 de la CE dentro del capítulo de derechos fundamentales, las regulaciones básicas de la relación laboral especial penitenciaria sólo podrán hacerse mediante ley orgánica, PALORINO SAURINA, P. «La relación Laboral Especial de Penados en Instituciones Penitenciarias: cuestiones cruciales». Aranzadi Social, V (2006), pág. 588.

⁸ La STSJ de Navarra, de 22 de noviembre de 2012, Sala de lo Social, considera en su FJ 3º que el trabajo desarrollado en los centros penitenciarios tiene las características que debe poseer una relación laboral descritas en el art. 1 del ET.

La primera, es la del art. 1 Real Decreto 1201/1981, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario (RP, en adelante): «La actividad penitenciaria tiene como fin primordial la reeducación y reinserción social de los sentenciados a penas y medidas de seguridad privativas de libertad, así como la retención y custodia de los detenidos, presos y penados y la asistencia social de los internos, liberados y de sus familiares».

La segunda, es la del art. 4.1 del RD 782/2001: «La finalidad esencial del trabajo es la preparación para la futura inserción laboral del interno, por cuya razón ha de conectarse con los programas de formación profesional ocupacional que se desarrollen en los centros penitenciarios, tanto a efectos de mejorar las capacidades de los mismos para el posterior desempeño de un puesto de trabajo en los talleres productivos como para su futura incorporación laboral cuando accedan a la libertad».

La jurisprudencia persiste en la finalidad apuntada en ambos preceptos, concretamente, la STS de 30 de octubre del 2000 establece que el trabajo en dichos centros está orientado a la reinserción laboral del interno, compaginando formación y actividad laboral. Por lo tanto, la finalidad última de dichos contratos no sería únicamente la obtención de un salario, como sucede con el resto de trabajadores, si no esa preparación para la obtención de un futuro trabajo una vez abandonado el centro penitenciario.

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

Al no establecer la LOGP claramente cuál es la naturaleza normativa de esta relación laboral, partimos, nuevamente, de la CE, que establece en su art. 25.2 que el derecho⁹ a optar a un trabajo remunerado y a disfrutar de los beneficios procedentes del régimen correspondiente de la Seguridad es un derecho fundamental, y al tratarse ésta de una norma Constitucional, se toma como base para establecer la normativa posterior. La relación laboral especial está regulada por un diverso conjunto de normas. No existe por tanto, una única norma que prevea sus características.

Tras la derogación de normativas básicas e incompletas como la LRL, la LOGP y el RP¹⁰, se publica el RD 782/2001¹¹, que deroga parcialmente el RP (del art. 134 al 152) y podríamos considerarlo hoy en día como la normativa más específica en cuanto a la regulación de la relación laboral especial, ya que hace referencia de forma directa tanto a las actividades que se realizan en los talleres penitenciarios como a su protección en materia de seguridad social. Es este, por tanto, el Decreto de aplicación directa a esta relación laboral especial, y sólo cuando en él se indique expresamente, se aplicara la legislación laboral ordinaria.¹²

Hemos de acudir también al 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, que establece las relaciones entre el Organismo Autónomo trabajo penitenciario y formación para el empleo (RD 122/2015, en adelante), u organismo autonómico equivalente y penados que realizan las actividades

⁹ La LOGP establece en su art. 26 que «el trabajo será considerado como un derecho y un deber del interno...».

¹⁰ Es una modificación del RP.

¹¹ A pesar de las críticas, podemos ver este Real Decreto como un avance positivo debido a que supone «la culminación de un proceso dirigido a la laboralización del trabajo penitenciario». RODRÍGUEZ MESA, M. J. «La relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias», ya cit., pág 46.

¹² Establecido en el art. 1.4 del RD 782/2001.

laborales en los talleres productivos, incluyendo los penados a realizar trabajos en beneficio de la comunidad.

El ET incluye la relación laboral especial penitenciaria directamente en el ámbito laboral, regulándola, expresamente, dentro de su art. 2.c) de «relaciones laborales de carácter especial». Finalmente y como normativa complementaria, existen Tratados internacionales¹³ que regulan esta relación laboral especial y normas de las cuales se toman aspectos concretos de dicha relación como el 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 (LGSS, en adelante) y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL, en adelante). A partir de las normas citadas, se han ido desarrollando numerosas Órdenes, Circulares e Instrucciones que van concretando determinados aspectos que no se regulan en las normas anteriores.

A pesar de la abundante normativa que regula esta relación laboral especial, su característica fundamental es la falta de concreción de las condiciones de trabajo que han de desarrollar los presos penitenciarios, lo cual provoca que se la propia Administración la que determine estas condiciones por la ausencia de un contrato individual o de Convenios Colectivos.

1. AMBITO DE APLICACIÓN Y ELEMENTOS QUE CONFORMAN LA RELACION LABORAL ESPECIAL PENITENCIARIA.

El art.1 del RD 782/2001 define la relación aboral especial penitenciaria como «la relación existente entre el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u organismo autonómico equivalente y los internos que desarrollen una actividad laboral en los talleres productivos de los centros penitenciarios, así como la de quienes cumplen penas de trabajo en beneficio de la comunidad». Esta definición incluye dos elementos a la hora de establecer la relación laboral: por un lado, los internos que van a desempeñar la actividad laboral y por otro lado el Organismo Autónomo Trabajo penitenciario y Formación Para el Empleo¹⁴ (OATPFE, en adelante).

1.1. El empleador: El Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.

Al considerar el trabajo penitenciario una relación laboral de carácter especial, con las notas típicas de las relaciones laborales descritas en el art. 1 del ET¹⁵, tiene como empresario al Organismo Autónomo Trabajo penitenciario y Formación Para el Empleo¹⁶, el cual es el organismo encargado de organizar, controlar y dirigir las actividades productivas. EL OATPFE es una entidad estatal de derecho público cuya finalidad es la buena organización y control del trabajo productivo en los centros penitenciarios, así como orientar y formar al interno trabajador para lograr una inserción futura en el mundo laboral.

Como ya se ha nombrado anteriormente, no existe libertad para el OATPFE de elección del interno que vaya a realizar la actividad laboral, pero sí se le atribuye la facultad para decidir el modo de

¹³ Véase, a este respecto, *la Declaración Universal de Derechos Humanos*.

¹⁴ Modificada su denominación de Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones penitenciarias a Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo por el RD 122/2015.

¹⁵ STSJ de 22 de noviembre de 2012, FJ 3º.

¹⁶ A diferencia del empresario ordinario, su fin es " eminentemente social" y no económico: su finalidad principal es la de ofrecer a los reclusos el derecho a realizar un trabajo y ayudarlos en su reinserción social y profesional. FERNÁNDEZ ARTIACH, P. «El trabajo de los penados en instituciones penitenciarias» ya cit., pág.400.

organización y explotación del trabajo, ya que así lo establece el art. 31.1 LOGP: «La dirección y el control de las actividades desarrolladas en régimen laboral dentro de los establecimientos corresponderá a la Administración Penitenciaria». Por tanto, dentro de la Administración Penitenciaria se ha formado dicho organismo dedicado a la organización del trabajo¹⁷. Según prevé su art. segundo, la función principal del OATPFE es organizar el trabajo productivo que se vaya a desarrollar en el centro penitenciario así como su correspondiente retribución, por lo que esta matizando que este organismo sólo puede organizar el trabajo con carácter productivo. Esta aclaración, pone de manifiesto que únicamente el OATPFE tendrá la capacidad de establecer una relación laboral especial tomando la posición de «empleador».

Este organismo también será, como «empleador», el encargado de imponer las sanciones derivadas del comportamiento del interno-trabajador quedando sometido a los principios que rige el derecho laboral sancionador. En el antiguo RP de 1996 aparecía en su art. 134.6 los casos en los que había que acudir a la legislación ordinaria en materia de infracciones y sanciones, pero tras la modificación de dicha norma por el actual RD 782/2001, esto desaparece. Al no existir regulación al respecto en el ET, ni existir una regulación concreta para determinar las faltas y sanciones de los internos-trabajadores en los centros penitenciarios, algunos autores¹⁸ consideran de aplicación para esta relación laboral especial el art. 58 del ET. Otros autores consideran, que al no existir remisión expresa a la legislación ordinaria, es necesaria la creación de un catálogo en el que se recojan las faltas y sanciones concretas a esta laboral especial siguiendo los principios de tipicidad y proporcionalidad¹⁹.

1.2. El interno-trabajador.

El primer problema con el que nos encontramos, es la definición del sujeto que va a realizar la actividad laboral en el taller penitenciario. Por un lado, la LRL establecía en su art. 3.1.1) «las actividades laborales de los internos en los centros penitenciarios en sus diferentes modalidades y de acuerdo con su naturaleza respectiva», por lo que incluye dentro de su definición tanto a penados como a presos preventivos.

Por otro lado, el ET hace referencia en su art. 2.1.c): «penados en instituciones penitenciarias», por lo que en esa definición sólo se tienen en cuenta los penados que ya poseen sentencia firme y se excluyen a los presos preventivos. Finalmente, el RD 782/2001 utiliza el término «internos», por lo que se entiende como opción más adecuada la consideración de ambos como posibles sujetos de la relación laboral. Por ello, debemos de considerar tanto a los penados, como a los preventivos y también a los que cumplen penas realizando trabajos en beneficios de la comunidad. Quedaran excluidos:

1. Los internos con régimen abierto, porque al establecer una relación con una empresa externa al centro penitenciario, se les realiza una contratación ordinaria, por tanto se regirán por la legislación laboral común²⁰.
2. Otras actividades cuya naturaleza no sea la producción, realizadas en el centro penitenciario²¹.

¹⁷ Este organismo está regulado por el RD 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.

¹⁸ ORTEGA, Á. E. «Aspectos de interés práctico en la regulación de la relación laboral especial penitenciaria», ya cit., pág 4.

¹⁹ FERNÁNDEZ ARTIACH, P. «El trabajo de los penados en instituciones penitenciarias», ya cit., pág.640.

²⁰ Art. 12 RD 782/2001.

3. La relación especial de los menores internos, a los cuales se les aplica su propio régimen jurídico.

4. Los condenados por la vía penal a la realización de trabajos en beneficio de la comunidad. Este tipo de trabajos no son remunerados, por tanto no se encuadran en ninguno de los distintos tipos de relación laboral.

5. Los trabajos realizados por los penados en las cocinas de los centros penitenciarios²² como prestación voluntaria²³. Esto queda excluido debido a que en CE, el RP y posteriormente el RD782/2001 limitan a la hora de formalizar una relación laboral los trabajos calificados como productivos²⁴, y serán estos trabajos de los que se obtenga una remuneración²⁵.

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

Para conocer la forma de organización del trabajo que se realiza en los centros penitenciarios, partimos del art. 26.d) de la LOGP donde se establece las notas que determinaran dicha organización: «atendiendo a las aptitudes y cualificación profesional de los internos». Con aptitudes y cualificación profesional, se entiende que los criterios a utilizar serán objetivos.

A la hora de ofertar los puestos de trabajo, el art. 3.1 RD 782/2001 obliga al OATPFE a ofrecer empleos que se adecuen a la disponibilidad económica²⁶ del centro penitenciario, ordenándolas en una lista en la que aparezcan las características de los puestos y la formación exigida para acceder a ellos²⁷. Una vez determinados los puestos que puede ofrecer cada centro penitenciario, se procede a su adjudicación.

En primer lugar, el reparto de los puestos se debe hacer siguiendo la categoría laboral que tiene cada interno-trabajador, ya que según la que tenga, podrá acceder a un puesto u otro. En el art. 143 de RP²⁸ al igual que el RD 782/2001, recoge dos categorías profesionales: la primera es la de operario base y la segunda la de operario superior, a las que se accede según los conocimientos, funciones a desempeñar y capacidad laboral.

Aunque la CE establece que el trabajo que realice el interno debe seguir el principio de libre elección, esto queda limitado a la disponibilidad de puestos que tenga la Administración y a la seguridad del centro penitenciario en el que se realicen las actividades. También queda al mismo tiempo limitado el poder

²¹ Art. 1.3 RD 782/2001.

²² En unos casos se considerarán actividades remuneradas y en otros casos no, esto dependerá del sujeto que gestione la actividad. En el caso de que éste sea el OATPFE y no la Administración Penitenciaria, sí que serán consideradas actividades de carácter productivo. FERNÁNDEZ ARTIACH, P. «El trabajo de los penados en instituciones penitenciarias», ya cit., pág. 177.

²³ Véase al respecto la STS, Sala de lo Social del 3 de febrero de 1997. La sentencia falla a favor de no admitir este tipo de actividad como un trabajo que pueda formar parte de la relación laboral especial.

²⁴ Algunos autores como FERNÁNDEZ ARTIACH, P. en «El trabajo de los penados en instituciones penitenciarias», ya cit., págs. 224-225 son contrarios a la posición de que sólo los internos-trabajadores que realicen trabajos productivos pueden ser sujetos de una relación laboral y por lo tanto de percibir remuneración, debido a que va en contra del fin último de la relación laboral especial penitenciaria, y consideran que van dirigidos a va dirigida «a la satisfacción de fines de consumo».

²⁵ MESA, M. J. « La relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias», ya cit., pág. 48.

²⁶ Art. 3.1 RD 782/2001.

²⁷ Art. 3.2 RD 782/2001.

²⁸ Con la aprobación del nuevo RP se reducen a dos las categorías existentes en el RP de 1981 que eran: encargados, oficiales, ayudantes, auxiliares, subalternos y aprendices.

empresarial a elegir los internos²⁹ que realizarán las actividades debido a dos factores: el primero, es que el RD 782/2001 es quien establece los criterios que se seguirán a la hora de adjudicar los puestos de trabajo y, el segundo, es que no se puede seleccionar libremente el penado que va a realizar el puesto y, por consiguiente, tampoco excluir a ningún otro.

Antes de la promulgación del RD 782/2001, los criterios a seguir para el reparto de los puestos se marcaban en el RP. Eran los siguientes: en primer lugar el art. 144.1 establecía una preferencia de acceso a los puestos de trabajo los presos que tienen sentencia firme, ante los presos preventivos, debido a que su permanencia en el puesto está asegurada; y por otro lado el art. 144.2 RP daba prioridad de acceso al puesto a aquellos penados que tienen cargas familiares.

Posteriormente, una vez publicado el RD 782/2001, se modifican algunos de los criterios que se seguían en el RP y establecen otros para la adjudicación de los puestos que quedan regulados en el art. 3.3 y siguen este orden: en primer lugar, los internos con un programa individualizado de tratamiento; en segundo lugar, los internos penados sobre los preventivos; en tercer lugar, la conducta que tiene el interno en relación al puesto y la conducta en el centro; en cuarto lugar, el tiempo que lleva el interno en el centro penitenciario y por último, las cargas familiares de dicho interno-trabajador. Además de estos criterios, se establecen otros secundarios como el previsto en el art. 14.1³⁰ de dicho Real Decreto.

En situaciones de movilidad de un interno entre establecimientos penitenciarios se debe garantizar que la reinserción laboral no se vea afectada por dichos traslados. Por esta razón, los penados que hubieran realizado un trabajo durante más de un año, y valorado de forma positiva, tendrán una prioridad para obtener un puesto vacante en el centro penitenciario al que se les traslade.

La elección del interno que va a realizar el trabajo y la adjudicación de los puestos de trabajo es realizada por la Junta de Tratamiento³¹ decisiones ambas que vinculan al empresario penitenciario. Por tanto, éste estará obligado a contratar a aquel penado elegido por la Junta, y sólo mediante alguna de las posibilidades de extinción del contrato podrá desvincularse de esa decisión. Esto es, por tanto, para garantizar ese fin último del trabajo penitenciario que es la preparación para la reinserción laboral y que no se excluya ni exista preferencia por ninguno de los internos a la hora de la elección de uno de ellos.

Una vez elegido el interno que va a realizar la actividad laboral, será el Director del centro penitenciario y el personal encargado de la gestión de los talleres en los que se realizan los trabajos los encargados de dirigir y controlar el trabajo en dichos talleres. Estos podrán adoptar las medidas necesarias para que se asegure el cumplimiento del interno de sus exigencias laborales, tal y como dispone el art. 11 RD 782/2001.

²⁹ FERNÁNDEZ ARTIACH, P. «El trabajo de los penados en instituciones penitenciarias», ya *cit.*, págs. 416 a 418.

³⁰ Dicho art. hace referencia a la movilidad de los internos trabajadores.

³¹ Según lo dispuesto en el art. 272.1 RP, "la Junta de Tratamiento u órgano colegiado equivalente estará presidida por el Director del Centro penitenciario y compuesta por los siguientes miembros: a) El Subdirector de Tratamiento o Subdirector Jefe de Equipo de Tratamiento en los Centros de Inserción Social (CIS) independientes. b) El Subdirector Médico o Jefe de los Servicios médicos. c) El Subdirector del Centro de Inserción Social, en los Centros de Inserción Social dependientes. d) Los Técnicos de Instituciones Penitenciarias que hayan intervenido, en su caso, en las propuestas sobre las que se delibere. e) Un trabajador social, que haya intervenido sobre las propuestas sobre las que se delibere. f) Un educador o coordinador del Centro de Inserción Social que haya intervenido en las propuestas g) Un Jefe de Servicios, preferentemente el que haya intervenido en las propuestas".

Una de las características del contrato en los centros penitenciarios que hace que ésta sea una relación laboral especial, es que, aunque el art. 7 del RD 782/2001 no nombre de forma explícita la celebración de un contrato, si no que establece que la relación laboral se formalizará en el momento en el que el interno se inscribe en el «Libro de Matricula»³², en la práctica el interno firma un contrato laboral específico de obra o servicio. Contrato que además, se realizará en el modelo oficial establecido al efecto y que además se ha de comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación. En el libro de matrícula se recoge el inicio de la relación laboral, posibles suspensiones y la extinción. Por tanto, vemos que a la hora de formalizar la relación laboral, existen diferencias con la formalización de las relaciones laborales ordinarias, ya que no se establece en dicho art. del RD 782/2001 que se deba realizar de forma escrita, ni forma verbal, sólo es necesario el consentimiento del interno-trabajador³³.

Una particularidad a destacar es la posibilidad de participación de los internos en la organización y planificación de los trabajos, siempre que se adecuen a los objetivos de producción marcados, la cual queda regulada en el art. 13 RD 782/2001, y de la que se hablará más detenidamente en el apartado de derechos del interno-trabajador.

A la hora de formalizar la relación contractual que existe entre el interno y el OATPFE presenta peculiaridades tanto es su configuración, formalización del contrato y su duración. La peculiaridad es que la duración del contrato siempre es temporal, según lo dispuesto en el art. 7.2 del RD 782/2001 que dice: «la duración de la relación laboral coincidirá con la de la obra o servicio que se le encomiende».

1.4. Dirección, organización y control de la actividad productiva en los talleres productivos.

Aunque estamos ante una relación laboral de carácter especial, se mantienen las características de las relaciones laborales ordinarias y las del contrato de trabajo. Lo que la hace especial y distingue a esta relación laboral es *el lugar* donde se produce la actividad laboral. Sin embargo, como en cualquier relación laboral ordinaria, existe el poder de dirección del empresario penitenciario, pero en este caso, queda limitado al régimen en el que se encuentran los internos-trabajadores y también a la falta de normativa concreta que especifique cuales son dichos límites.

Por un lado, en cuanto a la dirección de la actividad productiva, se llevará a cabo por la administración penitenciaria³⁴, concretamente por el OATPFE u órgano autonómico equivalente, como así establece el art. 12 del RD 782/2001 y «podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales». Esto supone un cambio de lo establecido en el RP, que reconocía diversos organismos que podían tener la potestad de dirección³⁵.

³² Confirma la naturaleza extracontractual de la relación laboral especial penitenciaria y la excluye del ámbito del contrato de trabajo. MESA, M. J. «La relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias», ya cit., pág. 50.

³³ FERNÁNDEZ ARTIACH, P. «El trabajo de los penados en instituciones penitenciarias», ya cit., págs. 435.

³⁴ También establecido en el art. 31 de la LOGP.

³⁵ La Administración Penitenciaria (artículo 138.1 RP), el OATPP (art. 140.1 RP), el Director del Establecimiento (art.140.3 RP), personas encargadas de de la dirección y control (art. 140.3 RP), y el empresario exterior (artículo 139 RP).

Una vez más, el RD 782/2001 no concreta de forma clara el concepto en sí de dirección de la actividad productiva y no es hasta la publicación del RD 122/2015, normativa concreta que regula el OATFPE, cuando se concreta el encargado concreto dentro del OATPFE de dichas funciones. En concreto, el art. 9.2 .a) establece que será el Director-Gerente el encargado de «la dirección y gestión de los trabajos y actividades comerciales, industriales y cualesquiera otras necesarias para el funcionamiento de la entidad, así como la adopción de las disposiciones relativas a la explotación y producción de talleres». El Director-gerente también tendrá otras funciones³⁶, entre ellas la de «dirección, impulso y gestión de las acciones de formación para el empleo y la inserción laboral de los reclusos», recogida en el apartado b) del mismo artículo.

En la relación laboral especial penitenciaria existen ciertas peculiaridades en el ejercicio de dirección de la actividad productiva con respecto a las relaciones laborales ordinarias, debido a que se exige un control dentro del centro penitenciario. En efecto, se tiene que tener vigilancia de los reclusos en sus actividades laborales para garantizar la seguridad del centro. Por último, las decisiones directivas adoptadas quedan limitadas también por la finalidad principal para la que fue creada la relación laboral especial penitenciaria, que es la reinserción, por lo que todas las decisiones tomadas deberán respetar ese fin último.

Por otro lado, en cuanto a la organización y control de la actividad productiva, existen dos posibilidades de organización del trabajo penitenciario: la primera, si la actividad se realiza dentro del centro penitenciario, la encargada de gestionarla es la Administración penitenciaria y la segunda es la que se gestiona por una persona física o jurídica que sea externa al centro penitenciario. En el segundo caso, el RD 782/2001 en su art. 11.2 exige a los empresarios externos, además del cumplimiento de los derechos fundamentales del interno-trabajador, la vigilancia en materia de prevención de riesgos laborales y el cumplimiento de lo exigible en la LPRL.

Dentro de la primera posibilidad, de realizar la actividad laboral dentro del centro penitenciario, la estructura organizativa de la relación laboral especial penitenciaria queda dividida en 3 niveles. En el primer nivel estaría el taller formativo en el que el interno-trabajador realiza la actividad laboral, en el que apenas inciden las instrucciones organizativas de las administraciones públicas, ya que cada centro penitenciario toma la organización que cree necesaria. En el segundo nivel se encontraría el centro penitenciario, que sería el encargado de recibir las directrices procedentes del OATFPE y adaptar esas directrices al taller de su centro, a sus características y, finalmente ejecutarlas. En el último nivel, se encuentra el propio OATFPE, que sería el organismo encargado de organizar la actividad productiva ya que así lo establece el art. 2 y el 3.a) del RD 122/2015.

El control y vigilancia de la actividad productiva, se diferencia notoriamente de las relaciones laborales ordinarias, debido al lugar donde se realiza la prestación laboral, y por ello se permite al OATPFE u órgano autónomo equivalente adoptar las medidas necesarias para garantizar esa vigilancia y control, y así comprobar que el interno-trabajador cumple sus obligaciones y deberes, así como que realiza correctamente su actividad laboral.

³⁶ Art. 9 RD 122/2015.

2. DERECHOS Y DEBERES DE LOS INTERNOS- TRABAJADORES.

Las garantías y obligaciones de los internos trabajadores están desarrolladas en el Capítulo II³⁷ del RD 782/2001 y son similares a los que establece el ET. Tal y como reconoce la doctrina judicial en nuestro país, (Vid., a modo de ejemplo, la STSJ de Galicia de 17 de octubre de 2002) aunque este tipo de empleados estén privados de libertad, siguen manteniendo el resto de derechos y obligaciones como ciudadanos y como trabajadores. Además tienen obligaciones y derechos derivados tanto de la relación laboral como de las derivadas del régimen penitenciario.

2.1. Derechos laborales del interno.

La CE establece que los penados también gozaran de los derechos fundamentales establecidos en ella, a no ser que la condena límite alguno de ellos y para la realización de la actividad laboral, se deben respetar las siguientes condiciones fundamentales establecidas en el art. 26 LOGP:

1. No será de carácter deplorable.
2. No irá en contra de la dignidad del penado.
3. Irá orientada a la formación y preparación de los internos para la reinserción laboral.
4. Se organizara satisfaciendo las aspiraciones y necesidades laborales de los penados.
5. Estará proporcionado por la administración.
6. Protegido por la legislación vigente en materia de Seguridad Social.
7. No se antepondrán los beneficios económicos de la administración.

A raíz de estas condiciones básicas, se establecen los diferentes derechos laborales de los internos que se encuentran recogidos en el art. 135 del RP y posteriormente también recogidos en el art. 5 del RD 782/2001 y están divididos en dos grandes grupos³⁸: por un lado los «derechos básicos» y por otro lado los «derechos de los internos en el desarrollo de la actividad». Los primeros, son los considerados como fundamentales y que afectan de forma general a la relación Laboral Especial Penitenciaria. Dentro de los derechos básicos se produce una nueva división diferenciando nuevamente otros dos grupos: de un lado los de carácter absoluto y de otro lado, los de carácter relativo.

2.1.a) Derechos laborales básicos.

Los derechos laborales básicos son derechos reconocidos en la CE, que a pesar de sus limitaciones y matices, la Carta Magna ha querido establecer como derechos que ofrezcan especiales garantías a los internos trabajadores que al resto de los ciudadanos. Dentro de los derechos básicos se produce una nueva

³⁷ Arts. 5 y 6 RD 782/2001.

³⁸ División establecida por SOLER ARREBOLA, J.A. en *La relación laboral especial penitenciaria*. (2000), págs. 245-319.

división diferenciando nuevamente otros dos grupos: de un lado los de carácter absoluto y de otro lado, los de carácter relativo³⁹.

1) Derechos de carácter absoluto.

En primer lugar, al hablar de Derechos de carácter absoluto, destacamos dos: *el derecho al trabajo productivo y remunerado* y *el derecho a la acción protectora de la Seguridad Social*.

En cuanto al *derecho al trabajo productivo y remunerado*, queda regulado en el art. 5.1.c) del RD 782/2001, y además de un derecho para el interno, es un correlativo deber de la Administración Penitenciaria. Por tanto, la Administración está obligada a proporcionar al interno un trabajo productivo con su correspondiente remuneración. Al hablar de trabajo productivo, observamos que está recogido dentro de la CE entre los derechos fundamentales por lo que tiene una protección especial, además de otorgar a los internos la posibilidad de exigir legalmente un trabajo, al contrario de los ciudadanos normales. Esta protección más específica es debido al fin último de esta relación laboral especial, que es la reinserción del penado. Por otro lado, los únicos puestos a los que pueden aspirar los internos están dentro de esa Administración Penitenciaria por lo que, se le impone esa obligación de proporcionar actividades a los internos.

Para entender el derecho al trabajo remunerado, acudimos a la CE que es la que establece este derecho encuadrado dentro de los fundamentales. El RP matizaba lo descrito en el texto constitucional y limita esa remuneración exclusivamente a trabajos calificados como productivos, que serán solo los que surjan de la formalización de una relación laboral especial.

Para establecer esa remuneración, de la que se hablará de forma más detallada posteriormente, partimos nuevamente de la CE, en su art. 35 que establece el derecho de los ciudadanos a «una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia... ». Por lo que entendemos que los internos también quedarán vinculados a este, y se limitarán al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente de cada año. Este SMI queda a su vez limitado a las horas de trabajo que realice cada interno y a la categoría del puesto.

Al existir diversidad de normas encargadas de regular la relación laboral especial penitenciaria provoca dificultad a la hora de establecer los conceptos que determinaran la retribución del interno, además de provocar desigualdades en el establecimiento de esos conceptos retributivos.

El segundo de los derechos de carácter absoluto, es el *derecho a la acción protectora de la Seguridad Social*, del que se hablara más detenidamente en el apartado V.

2. Derechos laborales de carácter relativo.

En segundo lugar, los derechos laborales de carácter relativo tienen que ver con la valoración del trabajo del interno, teniendo en cuenta las características del puesto y a poder participar en la organización del trabajo a realizar en dicho puesto. Dentro de los derechos laborales de carácter relativo, nos encontramos dos derechos principales:

³⁹ División establecida por SOLER ARREBOLA, J.A en *La relación laboral especial penitenciaria*, ya cit., págs. 245-319.

Por un lado, el *derecho a la valoración del trabajo productivo*. Es el 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”⁴⁰. Este derecho aparecía por primera vez regulado en el RP, y es un derecho diferente a los establecidos en el ET para las relaciones laborales ordinarias, ya que en dicha norma, lógicamente, no aparece previsto. Esto puede condicionar el régimen del interno, el tratamiento y poder obtener o no beneficios dentro del centro. Todos estos beneficios dependen de cómo el interno desarrolle la actividad y de la actitud que éste tenga ante ella. La valoración la realiza la Administración Penitenciaria y siempre siguiendo unos criterios subjetivos, ya que en ninguna norma vienen recogidos criterios para realizar esta valoración.

Con este derecho lo que se pretende conseguir es que exista una relación entre el comportamiento que se tiene al realizar la actividad laboral y la vida en el centro penitenciario, para poder lograr el fin principal de la Relación laboral Especial Penitenciaria que es la de reinserción y reeducación.

Por otro lado, el art. 5.1.c) del RD 782/2001, establece el derecho del recluso a *poder participar en la organización del trabajo* «en la forma y con las condiciones establecidas en la legislación penitenciaria». El propio art. prevé limitaciones al matizar que se realizara en la forma y condiciones establecidas en la regulación específica del régimen penitenciario. Este derecho tiene su base en el art. 24 de la LOGP y tiene como finalidad acercar al interno a la organización del trabajo que posteriormente él mismo va a desarrollar y permitirle tomar ciertas decisiones sobre este que luego le puedan afectar a su prestación laboral.

Como se ha dicho anteriormente, este derecho queda limitado directamente por el propio RD 782/2001 ante las decisiones de la Administración Penitenciaria para lograr la seguridad y control del centro. Las materias que aceptan más participación de los internos en su organización son principalmente los planes laborales, las remuneraciones y la salud e higiene. Este derecho queda en ocasiones impedido debido a la poca concreción de las posibilidades de participación de los internos, así como por la falta de medios de representación adecuados⁴¹. Esta participación se lleva a cabo mediante un representante elegido entre los internos siguiendo los criterios del Reglamento Penitenciario, en sus artículos 55 a 61, ya que el RD 782/2001, no establece ninguna pauta para llevar a cabo dicha participación, si no que sólo establece los criterios que hacen posible dicho derecho⁴². Estos representantes se eligen según la actividad que los internos desarrollen y de cada división establecida se elegirán los necesarios.

2.1.b) Derechos de los internos en el desarrollo de la actividad

Además de los derechos laborales básicos citados, analizaremos los derechos que el interno tiene posibilidad de ejercitar cuando realice una actividad laboral. Estos derechos de los internos coinciden prácticamente con los establecidos en ET y son los siguientes:

En primer lugar, *el derecho a la promoción y formación profesional* que se recoge en el art. 5.1.f) del RD 782/2001. Además de estas 2 normas, también lo describe la CE en su art. 35 y la LOGP que repite en

⁴⁰ Art. 5.2 RD 782/2001

⁴¹ SOLER ARREBOLA, J.A. en *La relación laboral especial penitenciaria*, ya cit., pág. 280.

⁴² Art. 13 RD 782/2001.

varias ocasiones la necesidad de que se produzca una promoción dentro del trabajo desarrollado por los internos. Además para lograr el fin último de esta relación especial, dentro de esas normas se recoge la posibilidad de tener «la formación y perfeccionamiento profesional de aquellos sujetos cuya readaptación lo requiera», todo ello para facilitar y mejorar la reinserción laboral.

La promoción se hará de acuerdo con el art. 8.1 RD 782/2001 y podemos diferenciar dos categorías en las que se dividen los internos según los conocimientos que poseen y las funciones que realicen: la primera categoría correspondería a los «Operario base» que son los que realizan las tareas fundamentales para el adecuado funcionamiento de los talleres productivos y la segunda categoría correspondería a los de «Operario superior» que, además de realizar las actividades para el funcionamiento del taller, colaboran en su formación y su proceso. Esta clasificación sirve principalmente para el establecimiento del “modulo retributivo”.

El segundo de los derechos sería el *derecho a la no discriminación*, recogido en la CE como un derecho fundamental y que lo tiene el interno no sólo en la realización del trabajo si no en todas las áreas del centro penitenciario, es decir, es un derecho que tiene el interno como persona y no por ostentar un trabajo. En el ámbito laboral, este derecho queda dividido en dos momentos: antes de iniciar la actividad laboral y durante la actividad laboral, y en ambos dos debe respetarse. En el ámbito penitenciario, no podrá producirse una discriminación a la hora de la contratación del interno ni podrá producirse discriminación durante el desarrollo de la actividad.

Este derecho deriva del derecho a la igualdad, el cual no es considerado en la clasificación como derecho absoluto, ya que dentro del centro penitenciario no siempre se produce un trato igualitario entre los internos, sino que se atenderá a las características de éstos, siempre y cuando estén justificados esos tratos desiguales.

En conclusión, este es un derecho que en los internos presenta similares características que en el resto de trabajadores con matices característicos de los centros penitenciarios, siempre respetando su base de derecho fundamental establecida en la CE.

En tercer lugar, el RD 782/2001 establece los *derechos a la remuneración puntual y al descanso semanal y vacaciones anuales*. El derecho a la remuneración -del que se hablará más detenidamente en el punto 3-, está relacionado con el mencionado anteriormente, derecho a la valoración del trabajo productivo, ya que la remuneración puede estar condicionada a esa valoración que se haga sobre el trabajo realizado por el interno-trabajador.

El RD 782/2001, al igual que el RP, no utiliza el término salario, si el término remuneración, lo que se entiende que se hace de esta manera para diferenciar la remuneración del interno trabajador de la de los trabajadores que realizan trabajos por cuenta ajena fuera del centro penitenciario. Este derecho a remuneración, podemos ver que está referido a dos aspectos, en primer lugar a la remuneración en sí y en segundo lugar, a recibirla en el plazo establecido en la Ley, ya que un retraso en la percepción de esta remuneración, puede provocar perjuicios en el interno. Este plazo de pagos está establecido en el RP y generalmente será en cada mes.

En cuanto el derecho al descanso y vacaciones, ambos tienen como finalidad aportar un periodo de descanso al interno tras la realización de un periodo largo de trabajo. Al igual que sucedía en el RP, el RD

782/2001 menciona descanso semanal y a vacaciones anuales, pero no hace referencia al descanso entre jornadas ni como se realizarán las retribuciones durante las vacaciones anuales.

El cuarto de los derechos de los internos- trabajadores sería *el derecho al respeto, a la intimidad y a la dignidad personal*. Estos también son derechos reconocidos en un primer momento en la CE y posteriormente desarrollados en la LOGP y en el ET y finalmente concretados, para el ámbito penitenciario, en el RD 782/2001. Por tanto son derechos reconocidos a todos los ciudadanos y también aplicables a los internos. Esto hace referencia a 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...» (Art 3 LOGP).

Aunque estos derechos se asemejan a los del resto de ciudadanos, el derecho a la intimidad tiene algunas diferencias⁴³ en atención al régimen al que pertenezcan y a la actividad desarrollada, pero se consideran esenciales para el mantenimiento de la seguridad del centro penitenciario y de los propios internos.

El último de los derechos correspondientes al desarrollo de la actividad, sería *el derecho a la integridad física y mantenimiento de la seguridad e higiene*, derecho que no aparece desarrollado en las normas específicas de la relación especial penitenciaria, por lo tanto hay que acudir la normativa general, es decir, a la LPRL, concretamente a su art. 135.2.c). Este art. recoge el derecho a la integridad física del interno trabajador y a la seguridad e higiene en el trabajo. Además de estar regulados en el art. 135.2.c), entendemos que dicha relación laboral especial queda dentro del ámbito de aplicación de esta Ley, ya que así lo establece en su art. 3.1 1: «Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...»

Además de ser un derecho para el interno, es una obligación para la Administración penitenciaria, ya que ésta es la obligada de garantizar que el trabajo de los internos cumpla lo establecido en la Ley. En el ámbito de esta relación laboral especial, dentro de esas obligaciones, tiene especial incidencia la recogida en el art. 15.1.d) que sería la obligación de adaptación del puesto de trabajo a la persona que lo realiza, ya que a la hora del reparto y creación de los puestos, se deberá tener en cuenta el interno que va a realizarlo para ver si las condiciones del puesto son adecuadas a sus características⁴⁴. En los casos de no existir ninguna adaptación posible del interno al puesto, este deberá ser realizado por otra persona.

Aunque este derecho queda regulado en la normativa general, el RP establece notas puntuales acerca de dicho derecho. Por ejemplo, la participación de los internos trabajadores en los medios que controlan la seguridad e higiene en el trabajo y en todo lo relacionado con la organización de la prevención de riesgos.⁴⁵

⁴³ La potestad de vigilancia y control del OATPFE es mayor para comprobar el correcto comportamiento de los internos. Así se prevé en el art. 12 RD 782/2001 donde se permite a dicho organismo establecer las medidas oportunas para realizar esa vigilancia, pero siempre respetando lo dispuesto en la CE.

⁴⁴ Dentro de las reglas para adjudicar los puestos de trabajo establecidas en el art. 144 del RP, se hace especial incidencia en la adecuación del puesto a la persona, es decir que no sea el trabajador el que se adecúe al puesto, si no al revés, para reducir la aparición de accidentes laborales y posibles riesgos para el interno- trabajador.

⁴⁵ Estos derechos se encuentran regulados en los arts. 140.2.c) y 142.2 del RP y en el art.34 de la LPRL.

En resumen, al regirse estos derechos por normativa general, vemos una inclusión del trabajo de los internos dentro de la normativa general de prevención de riesgos laborales, pero a la hora de aplicar esta normativa a la Relación Especial Penitenciaria, supone ciertos problemas de aplicabilidad en aspectos concretos.

Una vez analizados los derechos de los internos-trabajadores, podemos observar su gran semejanza con los establecidos para los trabajadores ordinarios, aunque siguen existiendo, lógicamente, ciertas diferencias. Algunos de los derechos que no ostentan los internos trabajadores (a diferencia de los ordinarios y que por tanto no aparecen recogidos en el RD 782/2001) son los siguientes: libre sindicación, negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto colectivo, reunión, y huelga⁴⁶. Todos ellos aparecen recogidos en el ET, en su art. 4.1.

2.2 Deberes de los internos-trabajadores.

Debido a la finalidad y particularidad de la Relación Laboral Especial Penitenciaria, los deberes de los internos-trabajadores difieren, en parte, con los establecidos para las relaciones laborales ordinarias. Estos deberes tienen una base común similar a la del ET y se encuentran recogidos en las diferentes normas que regulan la relación especial penitenciaria⁴⁷.

Según lo establecido en el art. 29 LOGP: “Todos los penados tendrán obligación de trabajar conforme a sus aptitudes físicas y mentales” y “deberán contribuir al buen orden, limpieza e higiene del establecimiento, siendo reglamentariamente determinados los trabajos organizados a dichos fines”, pero para definir los deberes de los internos-trabajadores, acudiremos al art. 6 del RD 782/2001, que establece los deberes laborales que el interno debe cumplir en el momento que se establece la relación laboral. Los deberes regulados en dicho art., salvo pequeñas diferencias, coinciden con los que recoge el RP.

a) El primer deber de los internos trabajadores sería el de *cumplir las obligaciones que deriven de la relación laboral* que realicen. Como en toda relación laboral, el interno-trabajador está obligado a «Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, con arreglo a las reglas de la buena fe, diligencia y disciplina, así como con las que se deriven de la actividad laboral comprendida en su programa individualizado de tratamiento»⁴⁸, coincidiendo con el establecido en el ET para los trabajadores de las relaciones laborales ordinarias.

Nuevamente, existe un problema normativo pues existe una carencia de concreción en el RD 782/2001 de las obligaciones que el interno-trabajador debe cumplir. A esta carencia se suma la inexistencia de convenios colectivos de aplicación, por lo que será Administración⁴⁹ o los encargados del centro penitenciario los que las establezcan, atendiendo a las necesidades y características de cada centro.

⁴⁶ El derecho a huelga, posee limitaciones debido a la incompatibilidad del derecho a huelga y la obligatoriedad del trabajo en los centros penitenciarios. RODRÍGUEZ MESA, M. J. «La relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias», ya cit., pág. 56.

⁴⁷ Véase los art. 136 RP, art. 29 LOGP y art. 6 del RD 782/2001.

⁴⁸ Art. 6.a) del RD 782/2001.

⁴⁹ La Administración Penitenciaria es la que establece de forma unilateral las condiciones del trabajo penitenciario. SOLER ARREBOLA, J.A. en *La relación laboral especial penitenciaria*, ya cit., pág., 164.

b) La segunda de las obligaciones sería la de *cumplir las medidas de seguridad e higiene* y la normativa de prevención de riesgos laborales. Los internos trabajadores, al igual que los trabajadores por cuenta ajena, se encuentran obligados, como así establece el art. 6.b) a «observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten». Esta obligación va dirigida al mantenimiento de las buenas condiciones del lugar de trabajo, para evitar los daños y riesgos derivados de él. Para el cumplimiento de esta obligación, debemos acudir a la LPRL, la cual complementa y desarrolla las directrices para ello, que serán las mismas a seguir que en las relaciones laborales ordinarias, ya que la Ley es de igual aplicación a todas las relaciones laborales que se encuentren dentro de su ámbito de aplicación⁵⁰. Por ello, como así establece el art. 14 de la LPRL, los trabajadores tienen derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que a su vez, supone el correlativo deber del empresario de proteger a los trabajadores de los riesgos procedentes de su trabajo.

c) El tercero de los deberes es el de *acatar las órdenes e indicaciones*, regulado en el art. 6.c) y obliga al interno a «Cumplir las órdenes e instrucciones del personal responsable de la organización y gestión de los talleres, en el ejercicio regular de sus funciones». Una particularidad de esta obligación es que en el ámbito del trabajo penitenciario, existe una amplia variedad de organismos y personas encargadas de dar las órdenes e indicaciones, a diferencia del trabajo ordinario, por lo que puede ocurrir que las órdenes impartidas por los distintos sujetos y entidades sean distintas o tengan diferentes finalidades.

d) El último de los deberes de los internos trabajadores es el de *ayudar en la buena realización del trabajo para lograr los fines previstos*, como así establece el art. 6.d) del RD 782/2001 los internos-trabajadores están obligados a «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». Con esta obligación se pretende que el interno cumpla las directrices marcadas en la organización del taller en el que realiza su actividad laboral ayudando a mejorar su productividad y mejora del cumplimiento de los objetivos establecidos.

A estas obligaciones existen casos exentos⁵¹, a los que no se les puede exigir el trabajo en los talleres penitenciarios, y están regulados en el art. 133.2 del RP. Al no realizar trabajos productivos, no podrán tampoco disfrutar de los beneficios penitenciarios derivados de esa realización del trabajo en talleres productivos, como sería el derecho a la acción protectora de la seguridad social. Estos casos son: Los internos que se estén sometiendo a un tratamiento médico, debido a un accidente o una enfermedad, hasta que se les de de alta, los internos con incapacidad permanente para cualquier trabajo, los mayores de 65 años, los internos que reciban una pensión de jubilación, mujeres embarazadas durante un periodo de dieciséis semanas, ampliable a dieciocho por parto múltiple y los internos que por fuerza mayor, no puedan realizar ninguna actividad.

Fuera de estos casos concretos, los incumplimientos de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo podrán suponer la extinción de esta, debido a la naturaleza en la que se desarrolla dicha relación laboral especial.

⁵⁰ Art. 3.1 LPRL.

⁵¹ PALOMINO SAURINA, P, «La relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias», ya cit., pág. 591 y SÁNCHEZ CARRETERO, R. M., «Extinción de la relación laboral especial de los penados por causas imputables al interno. Ámbito de actuación de la jurisdicción social», pág. 2.

3. JORNADA DE TRABAJO Y REMUNERACIONES.

En cuanto a la jornada de trabajo, se establece que el horario a realizar será el necesario para realizar correctamente la actividad productiva, dentro de los límites establecidos legalmente para la jornada de trabajo⁵². Al igual que en las relaciones laborales ordinarias, la jornada del penado no podrán ser mayor a la máxima establecida legalmente⁵³. Estos límites de duración de la jornada de trabajo serán aplicables a todas las actividades productivas realizadas en el centro penitenciario, sea cual sea su sector. La falta de normativa específica hace que los aspectos para establecer el tiempo de trabajo se remitan al ET. Sin embargo, no queda claro si, dicha norma será de aplicación únicamente para la determinación de la jornada o también para otros aspectos como el descanso entre jornadas o el número de horas a realizar la actividad cada día⁵⁴.

En el art. 33.1.b) de la LOGP se establece que el horario debe ser tal que permita al interno trabajador «disponer del tiempo suficiente para la aplicación de los medios de tratamiento», por lo que se quiere compaginar el tiempo de trabajo y los medios de «tratamiento». Según lo establecido en el art. 17.1 del RD 782/2001, el encargado de determinar la jornada a realizar por el interno- trabajador es el Director del centro penitenciario, en su calidad de delegado del OATFPE, y no el empresario penitenciario. Esto es debido a que se trata de una relación laboral especial en la que se debe garantizar en todo momento la seguridad y por ello es necesaria la intervención de una figura que no forme parte del círculo organizativo del trabajo productivo.

El horario establecido para cada interno- trabajador deberá estar recogido en el calendario laboral⁵⁵, realizado cada año, en el que también aparecerán los días festivos, los días de trabajo a realizar cada año y su distribución, los descansos y las vacaciones. El Director del centro, determinara al inicio del año el calendario laboral de aplicación a dicho año, el cual podrá modificar de forma excepcional si las circunstancias lo requieren siempre y cuando exista previo acuerdo con los reclusos.

El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido, disfrutándose normalmente la tarde del sábado y el día entero de domingo, excepto en el sistema por turnos que dependerá de la actividad desarrollada. Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales⁵⁶, además del disfrute de las fiestas de la localidad de residencia del centro penitenciario en el que se encuentren. Los internos además, podrán disfrutar de permisos o salidas previa autorización y justificación según lo dispuesto en el art. 18 del RD 782/2001. Los días que se produzcan estas faltas justificadas al trabajo no serán retribuidos.

En cuanto a la realización de horas extraordinarias, existen varias diferencias con los contratos ordinarios. La primera es que debe existir una causa que justifique su realización, es decir, como así establece el art. 149.4 del RP, sólo podrán realizarse cuando «sea necesario». La segunda es la voluntariedad, sólo podrán realizarse horas extraordinarias con previo acuerdo con el interno-trabajador.

⁵² Art. 17.3 RD 782/2001.

⁵³ Según lo establecido en el art. 34.1 ET, la jornada de trabajo no podrá exceder de las 40 horas semanales.

⁵⁴ SOLER ARREBOLA, J.A., *La relación laboral especial penitenciaria*, ya cit., pág.385.

⁵⁵ Art. 17.1 RD 782/2001.

⁵⁶ El momento de disfrute de las vacaciones anuales estará condicionado a necesidades de trabajo del centro penitenciario según al sector y actividad al que pertenezca cada interno-trabajador. PALOMINO SAURINA, P, «La relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias», ya cit., pág. 589.

Por lo tanto, las horas extraordinarias únicamente se permitirán en ocasiones puntuales y siempre bajo acuerdo con el interno-trabajador.

Por otro lado, las remuneraciones a percibir por la realización del trabajo productivo quedan reguladas en los arts. 15.1 y 8.2 del RD 782/2001. Anteriormente, el sistema de remuneración venía regulado en los arts. 147 y 148 del RP, el cual establecía que la remuneración percibida atenderá al rendimiento del trabajo realizado, a la categoría profesional a la que pertenece el interno y al horario de realización de dicho trabajo, siempre teniendo como límite el SMI. Tras la promulgación del RD 782/2001, los criterios para el cálculo son los mismos, pero quedan regulados en los artículos mencionados anteriormente.

En cuanto al rendimiento del interno-trabajador, su cálculo puede provocar confusión, ya que la norma no establece claramente cuáles son los criterios para obtenerlo, por lo que en la práctica, cada centro penitenciario establece sus propios criterios dependiendo de las actividades que desarrollen. Además del rendimiento, las retribuciones pueden establecerse también por productos producidos o servicios realizados por cada interno-trabajador, el cual será otro modo de determinar el rendimiento, estableciendo complementos de productividad o producción.

La cuantía de la remuneración también está condicionada al modulo retributivo⁵⁷ de aplicación de la categoría profesional a la que pertenezca el interno, siempre respetando el SMI⁵⁸. La norma distingue dos tipos de categorías: la primera sería la de *operario base* y la segunda la de *operario superior* y según a la que pertenezcan el salario será mayor en el segundo caso y menor en el primero, siguiendo los criterios de cálculo establecidos en el art. 15.2 del RD 782/2001.

El último factor que afecta al cálculo del salario es las horas de trabajo efectivas que realiza el interno-trabajador, es decir, su jornada. Como establece al art. 15.2 del RD 782/2001 se calculará según el número de horas realmente trabajadas, y no sobre las horas que aparecen en el horario de trabajo.

El salario del interno-trabajador será pues calculado en base a los criterios mencionados anteriormente⁵⁹ y, además, contendrá la parte proporcional de la retribución de los días de descanso y vacaciones y las pagas extraordinarias.

A diferencia de lo regulado en el RP, antes de su derogación, ni el posterior Reglamento de 1995, ni el actual RD 782/2001 contemplan la posibilidad de que el interno-trabajador participe de los beneficios procedentes de los sectores laborales en los que desarrollan sus actividades productivas. Este derecho que anteriormente se recogía en el art. 209 y actualmente queda limitado a la potestad del OATFPE⁶⁰.

⁵⁷ El modulo retributivo lo determinara anualmente el Consejo de Administración del OATFPE.

⁵⁸ La STSJ Cataluña, de 22 de julio de 2004 basándose en los arts. 25 y 35 de la CE considera que los trabajadores que realicen actividades productivas en centros penitenciarios tienen derecho a recibir las retribuciones convenientes para cubrir sus necesidades, respetando el SMI y siguiendo las marcadas en el Convenio Colectivo del sector al que pertenezcan, en el caso de dicha sentencia, se concede al interno trabajador a recibir la remuneración establecida en el Convenio Colectivo del sector de la metalurgia.

⁵⁹ Los criterios ya mencionados son: rendimiento del trabajo realizado, categoría profesional, modulo retributivo y horario de trabajo.

⁶⁰ RODRÍGUEZ MESA, M. J. «La relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias», ya cit., pág. 55.

En cuanto al pago de la retribución, como así establece el art. 16.1 del RD 782/2001, se realizará en la cuenta de peculio del interno-trabajador. En dicha cuenta los internos tienen el dinero que poseían antes de entrar al centro penitenciario y las cantidades que reciban una vez dentro del centro siempre y cuando estas tengan procedencia legítima, como así establece el art. 319.1 RP⁶¹. El pago de las retribuciones se realiza una vez al mes⁶² y dicho pago lo realiza el OATFPE. Tras cada ingreso se le entrega al interno-trabajador un justificante del pago de la retribución para comprobar que es la correspondiente y se ha hecho conforme a los plazos establecidos en la Ley. Este justificante no tiene efectos formales, simplemente comprobatorios.

Además de lo dicho anteriormente, el salario del interno-trabajador es considerado como una cuantía inembargable como así queda regulado en el art. 16.2 del RD 782/2001 debido a que esta cuantía es considerada como un mínimo necesario para la estabilidad del interno.

IV. LA SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL PENITENCIARIA.

1. CAUSAS DE SUSPENSIÓN.

Las causas de suspensión de la relación laboral especial penitenciaria son similares a las previstas en el ET. Es una lista cerrada que se encuentra regulada en el art. 9 del RD 782/2001 y divide las causas de suspensión en dos grupos: el primero son causas de carácter laboral y el segundo grupo son causas de carácter penitenciario⁶³.

En primer lugar, las causas de carácter laboral son las establecidas en el art. 9.1 del RD 782/2001 y son las cuatro siguientes: La primera, es el *acuerdo mutuo* entre el interno-trabajador y OATFPE, en la cual se debe establecer dicho acuerdo de forma voluntaria entre ambas de las partes. La segunda de las causas es la situación de *incapacidad temporal* del interno-trabajador. Como bien menciona el art. la incapacidad debe ser de carácter temporal, por lo que una vez terminada esta situación, el interno-trabajador puede regresar al puesto de trabajo que venía realizando. La tercera de las causas es la de *maternidad y situación de riesgo durante el embarazo*, la cual tiene una duración de 16 semanas ampliables a dos más si es parto múltiple. La última causa es la fuerza mayor, siempre que sea de duración limitada.

Por otro lado, en el segundo apartado del mismo art. 9, se encuentran las causas de carácter penitenciario. Son las siguientes: *suspensión de empleo y sueldo* debido a la imposición de una sanción disciplinaria, *motivos de tratamiento apreciados por la Junta de Tratamiento*, por una situación de *traslado del interno-trabajador* siempre que sea de duración menor a dos meses o en situaciones de permisos y por *razones de disciplina y de seguridad penitenciaria*.

Estas últimas son particulares de la relación especial penitenciaria, por lo que no aparecen reguladas en el ET para el resto de relaciones laborales. Además de diferenciarse en estas causas especiales del régimen penitenciario, se diferencian en otras que se contemplan para las relaciones laborales ordinarias y no para los internos-trabajadores, por lo que no aparecen recogidas en el RD 782/2001. Estas causas son:

⁶¹ Las recibidas por la realización de un trabajo productivo.

⁶² Art. 16 RD 782/2001.

⁶³ PALOMINO SAURINA, P., «La relación Laboral Especial de Penados en Instituciones Penitenciarias cuestiones cruciales», ya cit., pág. 598.

causas consignadas válidamente en el contrato, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, ejercicio de cargo público representativo, privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, excedencia forzosa, ejercicio del derecho de huelga, cierre legal de la empresa y decisión de la trabajadora a abandonar el puesto de trabajadora por ser víctima de violencia de género.

Que se produzca una situación de suspensión de la relación laboral especial penitenciaria supone la paralización de las obligaciones laborales, es decir la obligación del interno-trabajador de realizar el trabajo y la obligación del «empleador» de pagar el salario. Cuando se produzca la suspensión del contrato de uno de los internos- trabajadores, el Director del centro penitenciario podrá cubrir el puesto mientras dure esa suspensión con otro interno del centro, ya que así lo establece el art.9.3 RD 782/2001.

2. CAUSAS DE EXTINCIÓN

Las causas por las cuales se puede producir el despido se encuentran recogidas en el art. 10 del RD 782/2001. Algunas de ésta causas coinciden con las previstas para las relaciones laborales ordinarias recogidas en el art. 49 del ET, aunque tienen algunas particularidades⁶⁴.

En el párrafo primero se regulan las siguientes:

a) *Acuerdo de extinción de la relación laboral entre el penado y el OATPFE*. El aspecto más importante que se debe respetar, es la voluntariedad del trabajador, consentida por éste y sin presentar vicios.

b) *Terminación de obra o servicio*, en la cual la relación laboral especial penitenciaria se configura como un contrato de duración determinada, de acuerdo a lo establecido en el art. 7 del RD 782/2001, que trata sobre la duración de la relación laboral especial.

c) *Extinción es por ineptitud* del penado conocida o sobrevenida una vez ya haber comenzado a desempeñar las tareas.

d) *La ineptitud del trabajador debe causar perjuicios en el trabajo realizado por él y por el resto de trabajadores*.

e) *Falta de adaptación al puesto*, exigiendo como mínimo haber estado 2 meses en dicho puesto. En este tipo de relación laboral, no se contempla la posibilidad de la impartición de cursos de formación por parte de la empresa.

d) *Muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta o total* que provoquen la imposibilidad de realizar cualquier tipo de actividad laboral, y la jubilación del interno una vez alcanzada la edad mínima de jubilación.

e) *Renuncia del interno-trabajador* al puesto, que al igual que en las causas de suspensión, se debe producir de forma voluntaria.

⁶⁴ Una de ellas es que el RD 782/2001 al igual que el RP, no menciona el despido como causa de extinción de la relación laboral.

f) También sería causa de extinción las causas *que por fuerza mayor no permitan de forma definitiva la realización de actividades*. En este tipo de relación laboral no se exige que la Autoridad Laboral la reconozca como fuerza mayor, bastaría con que el empleador la razone y acredite de forma suficiente y adecuada.

g) La última sería el *cese por haber incumplido alguno de los deberes laborales básicos*, mencionados anteriormente.

Por otro lado, dentro del mismo art., en su apartado dos, se especifican las causas por las que se podrá producir la extinción que provienen del propio régimen jurídico penitenciario de aplicación:

a) La primera de las causas sería la liberación del penado, por lo que al abandonar el centro penitenciario, se produce la extinción de la relación laboral entre el interno y el OATFPE.

b) La segunda de las causas es que se formalice un contrato de trabajo con alguna empresa externa al centro penitenciario. Esta posibilidad sólo es para internos que posean en tercer grado, en la cual el interno pasa a prestar servicios en empresas ajenas al centro penitenciario, como si realizaran una relación laboral ordinaria.

c) La tercera de las causas es que la Junta de Tratamiento establezca alguna razón de tratamiento especial que extinga la relación laboral.

d) Otra es la extinción es el caso de que se produzca un traslado del interno a otro centro penitenciario, siempre y cuando ese traslado dure más de 2 meses y tenga carácter temporal. En este caso se produce una suspensión de dicho contrato, no se extingue de forma definitiva.

d) La última de las causas es que, como medida de seguridad y disciplina⁶⁵, en los casos en los que la actividad desarrollada por el interno-trabajador puede afectar a la convivencia dentro del centro penitenciario. Para esta medida no se exige la previa sanción disciplinaria, pero sí debe contemplarse la imposición de la misma.

Al igual que en las causas de suspensión, las previstas en el apartado 2 del art. 10, son causas específicas para la relación laboral especial penitenciaria, por lo que no están recogidas en el art. 49 del ET. A su vez, el ET contempla causas distintas a las previstas en el RD 782/2001, por lo que no son de aplicación al régimen penitenciario.

Estas causas son: extinción por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario, por dimisión del trabajador, despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por despido del trabajador, por causas objetivas legalmente procedentes y por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo por ser víctima de violencia de género.

Una vez producida alguna de las causas numeradas en este artículo, el encargado de tomar la decisión de extinción de la relación laboral es el Director del centro penitenciario ya que así lo establece el

⁶⁵ Se debe tener en cuenta el art. 44.58 LOGP.

apartado 3 del art. 10 del RD 782/2001⁶⁶. Esto es debido a que es la figura derivada del OATPFE para llevar el control del centro penitenciario. Dicha decisión, no obstante, siempre será aprobada por dicho organismo, el cual realizará previamente una evaluación de la situación producida.

En cuanto a indemnizaciones por despido, el RD 782/2001 no establece nada al respecto, así que habría que remitirse al art. 53 del ET.

V. SEGURIDAD SOCIAL DEL INTERNO-TRABAJADOR EN EL CENTRO PENITENCIARIO.

Los internos trabajadores están protegidos por régimen general de la Seguridad Social en materia de contingencias profesionales, asistencia sanitaria, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, jubilación, desempleo (cuando se encuentre en libertad), incapacidad temporal o permanente y auxilio por muerte y supervivencia que se produzcan por enfermedad común o accidente no laboral⁶⁷.

Este importante derecho tiene su base en el art. 25.2 de la CE, al igual que el derecho al trabajo productivo y remunerado, por lo que es también un derecho fundamental de los internos trabajadores. Además de en la CE, queda regulado también en el art. 26.f) de la LOGP que otorga este derecho a la Seguridad Social a todos los internos, sea cual sea el trabajo que realicen. Además, dicha Ley reconoce a los internos trabajadores y a sus familias el mantenimiento de los derechos a las prestaciones de Seguridad Social que tuviesen antes de entrar en el centro penitenciario.

Una vez publicado el RD 782/2001, se deroga el Decreto 573/1967, de 16 de marzo, por el que se asimilaban a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, a los reclusos que realicen trabajos penitenciarios retribuidos (D. 573/1967, en adelante), derogación que se debió a las numerosas críticas recibidas por considerarla contraria a lo establecido en el art. 25.2 de la CE y al 26.2.f) de la LOGP. Tras esta derogación se siguen manteniendo las críticas en cuanto a la regulación en materia de la seguridad social debido a que dicho RD regula solamente aspectos en materia de cotizaciones y además limita este derecho a los internos-trabajadores que pertenezcan a una relación laboral especial, es decir se excluyen todos aquellos internos que no estén dentro de lo dispuesto en el art. 1 del RD 782/2001 y no realicen trabajos de carácter productivo⁶⁸.

Según dispone el art. 19 del RD 782/2001, los internos-trabajadores sujetos de relación laboral, quedarán encuadrados dentro del Régimen General de la seguridad social. Por su parte, asumirá las funciones de empleador, el OATPFE que será el órgano encargado de cotizar, hacer afiliaciones, altas y

⁶⁶ Debido a que el RP no decía nada de quien era el encargado de extinguir el contrato laboral, numerosas sentencias se pronunciaron y establecieron que el encargado sería la Junta de Tratamiento, decisión contraria a la tomada posteriormente en el RD 782/2001.

⁶⁷ Art. 19 RD 782/2001.

⁶⁸ Véase a este respecto al STS de 3 de febrero de 1997 que establece que «...únicamente se configura como relación laboral especial la actividad que desarrollan los reclusos consistente en un trabajo productivo por cuenta ajena en el interior de los establecimientos penitenciarios, excluyéndose otras actividades como las de formación profesional, estudio o actividades artesanales».

bajas. Como se ha dicho anteriormente, el RD sólo establece aspectos en materia de cotizaciones, concretamente en su art. 20.2 que determina que el tipo de cotización⁶⁹.

La obligación de cotizar existe mientras dure la relación laboral, aunque en los casos en los que se produzca una suspensión de la relación laboral, sólo se mantendrá la obligación de cotizar en situaciones de maternidad y riesgo durante el embarazo⁷⁰.

Una vez realizada la cotización y cumplidos los requisitos legalmente establecidos para acceder a las prestaciones, los internos-trabajadores podrán ser beneficiarios de la acción protectora de la seguridad social en las materias reguladas en el art. 19 RD 782/2001, similares a las de los trabajadores pertenecientes a las relaciones laborales ordinarias, y que únicamente no pueden acceder a la prestación de incapacidad temporal derivada de una enfermedad común⁷¹.

Una peculiaridad a destacar de la contingencia por desempleo a la que pueden acceder los internos-trabajadores, es que accederán al subsidio por desempleo una vez liberados de prisión todos aquellos internos-trabajadores que hubieran estado internos en un centro penitenciario durante más de 6 meses, y que no tuvieran derecho a prestación por desempleo⁷².

En cuanto al derecho a la seguridad social de los sentenciados a realizar trabajos en beneficios de la comunidad, sólo tendrán derecho a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los días en los que realicen dichos trabajos⁷³.

En el derecho a las protecciones de la Seguridad Social, además de participar la Administración Penitenciaria -que es la encargada de dar de alta al interno en el régimen correspondiente-, también participa la Administración laboral que hace el papel de Administración gestora de la Seguridad Social, y es la encargada de que se otorguen correctamente las prestaciones a las que los internos tienen derecho.

En el caso de los internos que no estén suscritos a una relación laboral especial, pero que realicen trabajos en el centro penitenciario no calificados como productivos, se les da una cobertura en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional. Además la jurisprudencia⁷⁴ les ha reconocido la posibilidad de tener una situación asimilada al alta⁷⁵, para que en el caso de fallecimiento se les pueda otorgar a sus familiares la prestación por muerte y supervivencia.

⁶⁹ El art. 20.2 RD 782/2001 establece literalmente: «Con carácter general, la cotización se realizará conforme a las normas siguientes: a) El tipo de cotización será el correspondiente a las situaciones por contingencias comunes incluidas en la acción protectora de estos internos. b) La cotización por las contingencias profesionales se efectuará aplicando la tarifa de primas vigente a las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, sin que, con carácter general, dicha base sea inferior a las bases mínimas de cotización por contingencias profesionales aplicables a los contratos a tiempo parcial. c) En la cotización por la contingencia de desempleo se aplicará el tipo de cotización establecido para la contratación indefinida vigente en cada momento»

⁷⁰ Art. 21 RD 782/2001.

⁷¹ El RD 573/1967 si la contemplaba como prestación a la que podían acceder los internos-trabajadores.

⁷² Art. 215.1.d) LGSS.

⁷³ Art. 22 RD 782/2001.

⁷⁴ STS de 12 de noviembre de 1996.

⁷⁵ Manteniéndose el requisito de 500 días de carencia dentro de los 5 años anteriores al fallecimiento en supuestos de enfermedad común.

VI. CONCLUSIONES

(i) Tras el estudio pormenorizado de esta relación laboral especial, destaco, en primer término la falta de concreción normativa reguladora de la relación laboral especial penitenciaria. No será hasta el RP de 1996 cuando se empieza a hablar de una efectiva regulación de la relación laboral. Aunque se logró la inclusión del trabajo penitenciario dentro de las relaciones laborales especiales, dicho trabajo viene condicionado por las numerosas leyes que se le han ido aplicando a lo largo de los años, modificando unas a otras para conseguir obtener una normativa de aplicación actualizada.

(ii) La finalidad esencial del trabajo en los centros penitenciarios es la reeducación y reinserción social y laboral de los reclusos, por lo que el trabajo en los talleres productivos se erige en un arma extraordinaria para ayudar al interno en esa futura reinserción en el mundo laboral. Entendemos que todo lo que gira en torno a esta relación laboral especial, no debe tener un fin distinto al de preparar y ayudar a los reclusos a conseguir un trabajo una vez cumplan su pena y abandonen el centro penitenciario. Ello se consigue ofreciendo a los recursos un trabajo efectivo en los talleres productivos para que así puedan adquirir experiencia laboral mientras estén en el centro y posteriormente, cuando cumplan su condena, puedan reinsertarse en la sociedad a través de un trabajo digno. Mientras llega ese anhelado momento y dado que realizan un trabajo productivo, los reclusos han de disfrutar de condiciones dignas de trabajo a semejanza de los trabajadores libres.

(iii) La relación laboral especial penitenciaria tiene aspectos particulares debido al ámbito en el que se desarrolla, ya que a pesar de tratarse de una relación laboral viene marcada por la obligatoriedad que hace que se diferencie nítidamente de las relaciones laborales ordinarias en la que se exige un trabajo personal y voluntario (art. 1.1 ET). Además del matiz de la obligatoriedad, se trata de una relación especial debido al lugar en el que se realiza la actividad productiva (una prisión) y la persona que lo desarrolla, ya que se tratan de internos-trabajadores que están cumpliendo penas dentro de un centro penitenciario, en el cual se está privando su libertad, por lo que estas características hacen que se produzcan también peculiaridades en cuanto a horarios, vacaciones, descansos, y todo lo relacionado con el establecimiento de las condiciones de trabajo.

Relacionado con el lugar en el que se realizan las tareas laborales, vemos que la actividad se ha de llevar a cabo en los talleres productivos del centro penitenciario cuya dirección, organización control, gestión y explotación corresponda al OATPFE, que como sujeto de la relación laboral, ocupa la posición de empleador. Este organismo tiene un mayor poder de control y vigilancia de la actividad productiva que el que posee un empresario en las relaciones laborales ordinarias, con el fin de garantizar el buen funcionamiento del taller productivo y de comprobar el adecuado comportamiento y cumplimiento de los derechos laborales por parte del interno-trabajador. Como se ha mencionado anteriormente, los talleres productivos tienen una característica que diferencia el trabajo que se realiza en ellos del trabajo ordinario, y es que al encontrarse localizados dentro de un centro penitenciario, se encuentran directamente subordinados a la normativa específica penitenciaria y a las características del centro en el que se encuentre.

(iv) Otra de las singularidades a destacar es que la relación laboral se formalizará con la inscripción del interno-trabajador en el «Libro de Matricula». Esto, además de poner en duda la laboralización de la relación laboral, hace que la Administración Penitenciaria tenga mayor libertad a la hora de establecer las

condiciones de los talleres productivos, atendiendo a las características y actividades desarrolladas en cada centro penitenciario. A la hora de la formalización de la relación laboral, existen numerosas diferencias con la formalización exigida para una relación laboral ordinaria, si no porque tampoco se exige una forma determinada, ni escrita ni verbal, simplemente se menciona como requisito necesario el consentimiento del interno-trabajador.

(v) En cuanto a los derechos y deberes del interno-trabajador, se puede afirmar que es en este punto el que existen más similitudes con los reconocidos a los trabajadores ordinarios por el ET. Ello se debe, entre otras razones, a que algunos de los derechos tienen una base constitucional, y son calificados como derechos fundamentales, por lo que todos los ciudadanos, incluidos aquellos que cumplen una pena de prisión, deben disfrutarlos. Sin embargo, hay ciertos derechos que poseen los trabajadores de relaciones ordinarias y que no poseen los trabajadores de los centros penitenciarios, debido a la obligatoriedad de su relación laboral. Estos derechos no son otros que 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).

(vi) A la hora de establecer las causas de suspensión y extinción de la relación laboral especial penitenciaria, podemos observar que en ambos casos, existen causas exclusivamente aplicables al régimen penitenciario (suspensión de empleo y sueldo debido a la imposición de una sanción disciplinaria, motivos de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento, por una situación de traslado del interno-trabajador siempre que sea de duración menor a dos meses o en situaciones de permisos y por razones de disciplina y de seguridad penitenciaria) y otras causas que son comunes al resto de relaciones laborales ordinarias. Además de tener causas propias, también existen otras que se encuentran reguladas en el ET y no les son de aplicación a los internos-trabajadores. Estas diferencias, estimamos, están absolutamente justificadas por las características ya descritas del sujeto trabajador.

(vii) En cuanto al derecho de los internos-trabajadores a los beneficios correspondientes en materia de la Seguridad Social, vemos de nuevo una falta de concreción de la normativa existente, lo que hace que haya limitaciones de acceso a las prestaciones correspondientes, y que sólo sean beneficiarios aquellos internos que realicen una actividad productiva, es decir aquellos que se encuadren dentro de una relación laboral, impidiendo que el resto de internos tengan la posibilidad de disfrutar de la totalidad de este derecho, permitiéndoles sólo cobertura en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

En definitiva, tras las numerosas modificaciones normativas a lo largo de los años y las diferentes interpretaciones acerca de la laboralización del trabajo de los internos en centros penitenciarios y su obligatoriedad, podemos concluir que es considerada una relación laboral que posee similitudes con las relaciones laborales ordinarias, pero que a su vez, tiene numerosas características especiales procedentes del ámbito y lugar en el que se suscribe, que la hacen encuadrarse dentro de las relaciones laborales especiales.

VII. BIBLIOGRAFÍA

1. MONOGRAFÍAS Y ARTÍCULOS DOCTRINALES

FERNÁNDEZ ARTIACH, P., *El trabajo de los penados en instituciones penitenciarias*, Valencia, 2004.
Recuperado de: <http://roderic.uv.es/handle/10550/38635>.

FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., *Contratos: Civiles, Mercantiles, Públicos, Laborales e Internacionales*. Aranzadi tomo XV., España, 2014.

ORTEGA, Á. E., «Aspectos de interés práctico en la regulación de la relación laboral especial penitenciaria». Recuperado de: <http://www.derechopenitenciario.com/comun/fichero.asp?id=1006>.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., «La Relación Laboral Especial de los penados en Instituciones Penitenciarias». La Ley Tomo II, 2001.

PALOMINO SAURINA, P., «La relación Laboral Especial de Penados en Instituciones Penitenciarias: cuestiones cruciales», Aranzadi Social, nº 5, 2006.

RODRÍGUEZ MESA, M. J., «La relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias», Revista de Derecho Social, nº 16, 2002.

SÁNCHEZ CARRETERO, R. M., «Extinción de la relación laboral especial de los penados por causas imputables al interno. Ámbito de actuación de la jurisdicción social», Laleydigital, 2016, Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/roble.unizar.es:9090/eds/results?vid=5&sid=377f192a-4f3c-46b2-9989-22f9c24b8631%40sessionmgr4010&bquery=penados+en+instituciones+penitenciarias&bdata=Jmxhbm9c9ZXMmdHlwZT0wJnNIYXJjaE1vZGU9QW5kbnNpdGU9ZWRzLWxpdmU%3d>.

SOLER ARREBOLA, J. A., *La relación laboral especial penitenciaria*. Comares, España, 2000.

2. NORMATIVA UTILIZADA.

Constitución Española de 1978.

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

Ley de Relaciones Laborales 16/1976, de 8 de abril.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Decreto 573/1967, de 16 de marzo, por el que se asimilaban a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, a los reclusos que realicen trabajos penitenciarios retribuidos.

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

Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realizan actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de la Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

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, que establece las relaciones entre el Organismo Autónomo trabajo penitenciario y formación para el empleo.

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

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.