

Grado en Derecho
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2015/2016
Convocatoria: Septiembre

LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL PENITENCIARIA

PRISON LABOUR

Realizado por la alumna D. ^a Noemí González Plasencia

Tutorizado por la Profesora D. ^a Mónica Molina García

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ULL

Universidad
de La Laguna

Facultad de Derecho



ÍNDICE

1. Resumen-Abstract.....	1
2. Objetivos propuestos.....	2
3. Introducción.....	3
4. Las relaciones laborales especiales de penados en las instituciones penitenciarias.....	6
5. El trabajo penitenciario ¿un deber?.....	12
6. Marco jurídico de los internos-trabajadores.....	17
6.1. Derechos y deberes laborales penitenciarios.....	18
6.2. Régimen retributivo.....	21
6.3. Calendario laboral.....	23
6.4. Seguridad Social. El desempleo.....	24
6.5. Suspensión y extinción de la relación laboral especial.....	29
6.6. La redención de la pena por el trabajo penitenciario.....	32
7. Cuestiones controvertidas en el ámbito de la RLEP.....	34
7.1. Las relaciones colectivas de trabajo.....	34
7.2. Problemática existente entre los trabajos productivos y los no productivos.....	37
7.3. Especial consideración del régimen retributivo.....	39
8. Conclusiones.....	41
9. Bibliografía.....	44

1. RESUMEN-ABSTRACT

RESUMEN

El presente escrito tiene como objeto la presentación del Trabajo de Fin de Grado: La Relación Laboral Especial de los penados. Éste se basa en un profundo estudio de las relaciones laborales especiales enfocadas específicamente en el ámbito del trabajo penitenciario. Actualmente, el trabajo en prisión supone uno de los elementos esenciales para el efectivo tratamiento del interno, pues tal y como asevera la doctrina, la realización de dichas labores permitirá al interno obtener una efectiva preparación que asegure su futura reinserción social y, sobre todo, laboral a la hora de afrontar su vida en libertad. Es de añadir que la doctrina laboralista ha mostrado a lo largo del tiempo un escaso interés acerca del estudio del régimen jurídico de tal disciplina, es por ello que se pretenderá analizar por completo el marco jurídico de esta especial relación laboral.

ABSTRACT

This essay's purpose is to submit as Final Degree Project: "Prison Labour". It is a thorough study of especial labour, specifically focused on the penitentiary system. Today prison labour is an essential part of an effective treatment of interns. As the doctrine states, carrying out this work will allow prisoners to obtain the required preparation that will enable them, on their release, to reintegrate in society and, especially, in the workforce. Moreover, the labour doctrine has shown in the past scant interest in the study of the legal system in this area, for that reason this essay will analyze the legal framework of this special working relationship.

2. OBJETIVOS PROPUESTOS

La finalidad primordial de este estudio se basa en la consecución de los siguientes objetivos: en primer lugar, lograr una exhaustiva tarea descriptiva y detallada de la materia sobre la que versa el escrito mediante una aproximación al foco teórico de la investigación, pudiendo entonces tras ello asentar las bases de la citada disciplina logrando así un amplio conocimiento y dominio del tema y, en segundo lugar, se pretende cumplir con una profunda investigación de aquellos sectores oscuros o problemáticos del citado campo.

Para todo lo anterior, se comenzará aportando variada información general, así como específica, que permita conocer la materia desde todas sus vertientes, para poder centrar la mirada en el estudio de aquellas contrariedades o problemas más discutidos en los diferentes tribunales, observando y examinando las soluciones aportadas con sus respectivos fundamentos, así como aquellos ámbitos de la materia que divide a la doctrina. Tras la realización de los propósitos inicialmente advertidos, cuya consecución se pretenderá lograr, se proseguirá con la inclusión de determinadas observaciones subjetivas acerca del tema, completado todo ello con una fundamentada conclusión en base a los resultados obtenidos del previo estudio.

3. INTRODUCCIÓN

A modo de introducción o explicación preliminar se considera necesario, para el análisis en profundidad de la materia, la realización de un breve esclarecimiento de la disciplina objeto de estudio para así continuar profundizando en el tema.

Primeramente, es de señalar que las relaciones laborales de carácter especial fueron creadas por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. El legislador ha considerado conveniente la atribución de naturaleza especial a determinadas relaciones laborales por la concurrencia de diversos criterios, como pueden ser los siguientes: las específicas condiciones del trabajo o actividad desarrollada por el sujeto –ya sea por el lugar donde se lleven a cabo o por el tipo de prestación realizada–, la cualidad de la persona que lo presta, peculiaridades con respecto a la extinción de la relación laboral, la finalidad del contrato, así como su especial configuración legislativa. Ante la existencia de este tipo de prestaciones ha sido necesaria la tarea de adaptación del Derecho del Trabajo para poder regular las especificidades que comportan cada una ellas. Por tanto, se podrá afirmar que frente a regulación laboral general se encuentra la normativa especializada.

Este tipo de relaciones deben ostentar idénticas notas estipuladas en el artículo 1.1 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, es decir, deben tratarse de *“trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*, con ello, se puede apuntar que tales relaciones incluidas, como se ha examinado, en el ordenamiento laboral, poseen las siguientes notas: trabajo desarrollado en régimen de libertad, trabajo productivo, por cuenta ajena, subordinado o en régimen de dependencia y remunerado; ostentando, además, dicha disciplina una normativa especializada que desarrolla cada ámbito de tales actividades. Señalar que la existencia de tal normativa especial no es contraria al principio de igualdad del artículo 14 CE y de no contradicción del artículo 9 CE, circunstancia ya ratificada por la Sentencia del Tribunal Constitucional 56/1988, de 24 de marzo de 1988

(recurso de amparo núm. 548/1987), la STC 79/1983, de 5 de octubre de 1983 (recurso de amparo núm. 24/1983) y la STC 26/1984, de 24 de febrero de 1984 (cuestión de inconstitucionalidad núm. 415/1982), entre otras, pues se estipula que las diferencias de tratamiento jurídico únicamente responden al hecho de tratarse de colectivos y situaciones diversas que, “*por su contenido, alcance y ámbito de función y actuación justifican el sometimiento a regulaciones diferentes*”, pero que no responden a criterios irrazonables o arbitrarios.

Ante todo, se debe realizar la distinción existente entre: los contratos especiales y las relaciones laborales especiales. Los primeros son aquellos que cuentan con un factor peculiar o diferenciado del contrato general u ordinario, lo cual implica la aplicación de un régimen jurídico específico en determinados aspectos, siendo de aplicación la normativa común en todo aquello restante (artículos 10-13 LET: el contrato de grupo, los contratos formativos, el contrato a tiempo parcial –incluyendo el contrato de relevo y el fijo-discontinuo, y el contrato a distancia, así como el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores –Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y el contrato de primer empleo joven –regulado por el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo). En cambio, las mencionadas relaciones laborales especiales contienen un superior rango de especialidad, pues cuentan con una normativa particular que configura su estatuto jurídico propio, careciendo entre ellas de peculiaridades comunes que pueda hacer posible su inclusión en un grupo heterogéneo, obediendo la “*articulación de las relaciones laborales especiales fundamentalmente a razones de índole histórico y coyuntural*”, tal y como apunta LÓPEZ ÁLVAREZ¹.

Las relaciones laborales especiales constituyen una lista cerrada contemplada en el **artículo 2.1 LET**, no obstante, esta enumeración puede ampliarse mediante la regulación de otra actividad por Ley. En cuanto a dicha enumeración, las siguientes prestaciones con tal carácter son: “1) *La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c); 2) La del servicio del hogar familiar; 3) La de los penados en las*

¹ Cfr. LÓPEZ ÁLVAREZ, M^a JOSÉ. *Manual del Derecho del Trabajo, 14^a Edición*, Tirant Lo Blanch (2015, Valencia), Capítulo XI, epígrafe 3.

instituciones penitenciarias; 4) La de los deportistas profesionales; 5) La de los artistas en espectáculos públicos; 6) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas; 7) La de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo; y 8) La de los estibadores portuarios que presten servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puertos gestionados por las Comunidades Autónomas”.

Ya el **artículo 2.2 LET** dispone que, en cualquier supuesto, deberán respetarse “*los derechos básicos reconocidos por la Constitución*”.

Por tanto, en base a todo lo anterior se deduce lo siguiente: la existencia de determinadas relaciones laborales denominadas especiales que difieren de los contratos especiales y que revelan ser independientes o encontrarse al margen de las relaciones laborales comunes; estando circunscritas en el ordenamiento laboral. A su vez, estas relaciones, totalmente conforme con los mandatos constitucionales, ostentan en su mayoría una regulación específica que desarrolla sus particularidades. El trabajo subsiguiente tras todo lo estudiado hasta ahora consistirá en el análisis de las relaciones laborales especiales enfocadas en el ámbito penitenciario.

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

Históricamente, el trabajo en prisión ha sido fundamental durante el tiempo de condena, teniendo en ese período, sobre todo, carácter aflictivo, aprovechándose de esta situación el Estado al ser dichos trabajos prestados de forma gratuita e incluso, siendo su prestación necesaria para la supervivencia en los centros, considerándolo en sus comienzos como una pena en sí misma. El sistema penitenciario español progresó hasta llegar a la conclusión de que el encarcelamiento tiene como función principal la reforma de la persona. Se considera que tal finalidad va aparejada de la ocupación laboral del interno para obtener como resultado bajos índices de reincidencia. A partir de 1870 se eliminan en España las penas de cadena perpetua y temporal basadas en trabajos forzosos, no obstante, no es hasta 1976 cuando aparece por primera vez el concepto de trabajo remunerado en las instituciones penitenciarias alejándose del concepto de trabajo como castigo y considerándolo necesario y productivo para el interno con el objeto de conseguir con mayor facilidad una reinserción laboral efectiva tras su liberación.

Se podrá entender por relación laboral especial penitenciaria aquellas actividades laborales desarrolladas por los penados de primer y segundo grado y por los preventivos, por cuenta ajena, y comprendidas en el artículo 27.1 letra c) de la Ley General Penitenciaria, es decir, *“las de producción de régimen laboral o mediante fórmulas cooperativas o similares de acuerdo con la legislación vigente”*. Un trabajo remunerado, así como sus correspondientes beneficios de la Seguridad Social, ha sido configurado como un derecho de los condenados a penas de prisión.

En otras palabras, *“el trabajo penitenciario es aquella relación jurídica laboral establecida entre el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el empleo u órgano autonómico competente y los internos trabajadores por el*

*desarrollo de actividades laborales de producción por cuenta ajena, excluidas las cooperativas o similares*².

Los objetivos de este tipo de prestaciones laborales no sólo van encaminadas a la reinserción laboral y social del encarcelado, sino que además supone una mejora de la convivencia de la población reclusa, disminuyendo notoriamente los conflictos, logrando así un mayor control y disciplina en tales centros.

Por tanto, de acuerdo con la legislación española, se puede afirmar que el trabajo de los penados es un derecho de los mismos y que persigue fundamental y principalmente los siguientes objetivos: la reeducación y la reinserción social y laboral. En cuanto al marco jurídico de tal disciplina se subraya lo siguiente: el **artículo 25.2 CE** en el que se puede alertar una referencia significativa en el siguiente sentido: “*El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma [...] tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social*”. Al revestir tal Derecho al trabajo de los internos de carácter Fundamental en el texto constitucional, éste es desarrollado posteriormente por la **Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria**. A su vez, concurre junto a lo anterior en el ordenamiento jurídico español diversa regulación de la citada relación laboral especial en el **Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad**, así como en el **Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario**. En cuanto a las estipulaciones contenidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores destacar que serán de aplicación subsidiaria exclusivamente en aquellos casos de remisión expresa de la normativa.

Es de señalar que el Tribunal Constitucional en reiteradas ocasiones se ha pronunciado disponiendo, en relación a lo anterior, que el reconocimiento constitucional del Derecho al trabajo de los presos no entraña la existencia por parte del interno de un verdadero derecho subjetivo perfecto exigible inmediatamente frente a la

² Según definición dada por CERVELLÓ DONDERIS, VICENTA. *Derecho Penitenciario*, Tirant Lo Blanch (2006, Valencia), Capítulo 13, pág. 217

Administración. Subraya el citado Tribunal que la titularidad subjetiva de tal derecho del interno reviste de eficacia limitada en atención a las posibilidades tanto materiales como presupuestarias del propio establecimiento, por tanto, le otorga a este derecho reconocido en el texto constitucional la denominación de Derecho de aplicación progresiva, ya que no podrá en ningún caso pretenderse su total exigencia de forma inmediata cuando realmente exista imposibilidad material de satisfacerlos, dependiendo su efectividad de los medios o instrumentos de los que ostente la Administración Penitenciaria en cada momento³. A todo ello, hacen referencia los siguientes pronunciamientos del Tribunal Constitucional: STC 17/1993, de 18 de enero de 1993 (rec. amp. 1819/1989), STC 172/1989, de 19 de octubre de 1989 (rec. amp. 579/1987), Auto 256/1988, de 29 de febrero de 1988 (rec. de amparo 1381/1987), Auto 95/1989, de 20 de febrero de 1989 (rec. de amparo 364/1988), entre otros; así como la STS 634/1997 de 3 de febrero de 1997 (nº recurso: 3480/1996).

No obstante lo anterior, el mencionado derecho podrá llegar a convertirse en un verdadero Derecho Fundamental subjetivo para el interno y, por tanto, exigible frente a la Administración Penitenciaria en las condiciones estipuladas en la Ley “*tanto en vía jurisdiccional como, en su caso, en sede constitucional a través del recurso de amparo*” cuando se acredite la existencia en el Centro Penitenciario de un puesto de trabajo adecuado e idóneo para el interno, debiéndose respetar para su adjudicación el orden de prelación ya establecido, que no podrá bajo ninguna circunstancia ser arbitrario o discriminatorio, STC 172/1989, de 19 de octubre de 1989 (rec. amp. 579-1987).

En relación con el carácter especial de este tipo de prestaciones de trabajo, la contemplación como tal por parte del legislador ha sido discutida y cuestionada por la doctrina, por tanto, la principal cuestión que surge a la hora de abordar este tema es la siguiente: ¿por qué se califica como especial la relación laboral de los penados en instituciones penitenciarias? O, en otras palabras, ¿cuál es el criterio que se ha tomado en consideración para otorgarle dicho carácter? Con respecto a ello se diferencian diversas circunstancias tomadas en consideración al conferir a tal relación laboral carácter especial:

³ Vid. CERVELLÓ DONDERIS. *Op. cit.*, pág. 238 y ss.

- Por un lado, la configuración legislativa o normativa específica señalada en la página anterior.
- Las exclusivas partes intervinientes en este tipo de contrato: el interno en el establecimiento penitenciario y el organismo estatal u autonómico encargado de la organización del trabajo penitenciario.
- Y, por otro lado, el fin del contrato; que busca la adecuada organización de la vida en los centros penitenciarios, así como la preparación de los internos para su posterior integración en el mercado laboral tras el cumplimiento efectivo de su condena.

En último lugar, especial consideración debe otorgarse al contrato de la presente relación laboral especial, pues como se puede apreciar tal prestación de trabajo ostenta un origen contractual. Una parte de la doctrina considera de adhesión⁴ estos tipos de contratos al entender que el interno-aceptante, una vez ya redactadas las cláusulas por el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, tan solo se limita a la adhesión al mismo o no; entienden que es la Administración Penitenciaria quien, por vía normativa, introduce las estipulaciones y condiciones que posteriormente el interno deberá aceptar. Si se considera que estos contratos vienen predeterminados por vía normativa, ¿el OATPFE no se encuentra también sometido al mismo que se encuentra ya establecido? A pesar de las amplias potestades que ostenta el Organismo Autónomo, éste se encuentra, al igual que el interno, sometido a las estipulaciones introducidas por vía reglamentaria, no siendo entonces el empresario quien introduce el contenido de la relación laboral, sino quien posee el poder reglamentario en nuestro país, tal y como apunta FERNÁNDEZ ARTIACH⁵, es decir, el Gobierno a través del Consejo de Ministros. Por todo ello, conviene señalar que más que un contrato de adhesión podría tratarse de un contrato normado o reglado, pues se encuentra detalladamente regulado por el legislador y la autonomía de la voluntad queda prácticamente eclipsada por los pactos ya estipulados en las disposiciones legales.

⁴ Vid. SOLER ARREBOLA, JOSÉ A. *La relación laboral especial penitenciaria*, Comares S.L. (2000, Granada), pág. 165 y ss

⁵ Vid. FERNÁNDEZ ARTIACH, PILAR. *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*, Tirant Lo Blanch (2006, Valencia), pág. 251 y ss.

En otro orden de cosas, como es sabido para que un contrato sea válido es necesario que concurren los siguientes presupuestos: “1.º *Consentimiento de los contratantes*; 2.º *Objeto cierto que sea materia del contrato*; 3.º *Causa de la obligación que se establezca*” (artículo 1261 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil).

1.º En relación con el primer presupuesto cabe apuntar que parte de la doctrina considera que estos tipos de contratos carecen del consentimiento del interno y ello fundamentado en que dichas prestaciones no solo constituyen un derecho subjetivo del interno, sino que, como ya se ha indicado anteriormente, son configuradas además como un deber de los mismos.

No obstante, en el epígrafe siguiente <<Trabajo Penitenciario ¿un deber?>>, se podrá constatar la existencia de consentimiento en este tipo de prestaciones al igual que en cualquier contrato ordinario o común y la no obligatoriedad de la misma.

2.º En cuanto al objeto del contrato no es otro que la realización de un trabajo de forma voluntaria, retribuido, por cuenta ajena y dependiente de otra persona: el empresario.

Como se puede comprobar, los dos presupuestos anteriores no difieren de los elementos que ostenta una relación laboral común.

3.º La peculiaridad se observa en el momento en el que se estudia la causa de esta prestación de trabajo. Parte de la doctrina laboralista considera que la causa es la nota que hace que este tipo de prestaciones sean consideradas como especiales.

La causa de cualquier prestación ordinaria se encuentra en el siguiente intercambio entre las partes: por un lado, el trabajo y, por otro lado, la retribución por el trabajo recibido. En la relación laboral penitenciaria no puede negarse que una de las finalidades del contrato es la de obtención de remuneración por parte del interno trabajador y la obtención de trabajo por el OATPFE, aunque si bien es cierto que no es la única finalidad, pues la relación laboral especial penitenciaria ostenta una *causa mixta*: de un lado, se puede señalar la finalidad de reinserción laboral del recluso, preparándolo para la futura adaptación al trabajo prestado en régimen de libertad.

Con tales actividades laborales el interno podrá adquirir diversas facultades y destrezas que le permitan integrarse en el mercado laboral en el momento en el que abandone el centro penitenciario; de otro lado, la ocupación del interno en diversas labores permitirá cumplir con el deber de colaborar activamente en la consecución de una convivencia ordenada, asimismo garantizará el buen orden y la disciplina en el centro⁶.

En conclusión, se puede afirmar que la relación laboral de los penados en centros penitenciarios es considerada especial no solo por un determinado motivo, sino por múltiples criterios introducidos por la doctrina, siendo todos ellos igual de válidos y que, en definitiva, permiten adaptar este tipo de relación laboral a los diversos propósitos u objetivos que ostenta.

⁶ Vid. IGARTUA MIRÓ, M.TERESA. *Visión panorámica de las relaciones laborales de carácter especial*, Ediciones Laborum (2003), pág. 64.

5. EL TRABAJO PENITENCIARIO: ¿UN DEBER?

El trabajo en prisión es un elemento efectivo del régimen penitenciario, debiendo las autoridades penitenciarias esforzarse para poder ofrecer un *trabajo suficiente y útil* para la totalidad de los reclusos (Regla 26.2 de las Reglas Penitenciarias Europeas⁷), persiguiéndose con ello dos tipos de objetivos: deber de crear oportunidades laborales y deber de asegurar un trabajo útil.

La mencionada Ley General Penitenciaria en su artículo 26, no sólo contempla el trabajo de los internos como un derecho de los mismos (derecho que también es otorgado para el resto de los ciudadanos), sino que además lo configura como un deber y un elemento fundamental del tratamiento penitenciario. Tal afirmación se puede visualizar asimismo en el artículo 133.1 del Reglamento Penitenciario. Conforme con lo determinado en estos artículos, agregando también lo dispuesto en el artículo 29 LGP, se observa que el trabajo en prisión es considerado como un deber y ello en contraposición, por ejemplo, con lo dispuesto en el artículo 133.3 del Reglamento Penitenciario en relación con los presos preventivos (pues se configuran tales prestaciones como una posibilidad o facultad del sujeto y no como una obligación). Es preciso subrayar que tales obligaciones señaladas en la legislación penitenciaria incluyen tanto el trabajo productivo (relación laboral especial, remisión al epígrafe siguiente) como el trabajo no productivo u ocupacional.

Tras la lectura de lo estipulado en diversos textos legales, y afirmar que todos ellos reconocen el trabajo penitenciario como un deber, se plantea la siguiente cuestión: ¿se trata por tanto de una forma de explotación laboral al obligar al interno a llevar a cabo una determinada actividad laboral? No. En primer lugar, destacar que la voluntariedad es uno de los elementos más importantes y significativos de cualquier relación laboral integrada en el ámbito del Derecho del Trabajo, tal y como se señaló en el epígrafe tercero destinado a la <<Introducción>> del presente proyecto; y es que el asunto de la voluntariedad ha sido uno de los temas más debatidos en la doctrina en relación con el trabajo penitenciario, pues surge la duda de si se trata de una prestación

⁷ Recomendación Rec (2006) 2 del Comité de Ministros de los Estados Miembros sobre las Reglas Penitenciarias Europeas

que ostenta la nota de obligatoriedad al configurarse como un deber o, en contra, se trata de una prestación de naturaleza voluntaria⁸.

Para poder dar respuesta fundamentada a la anterior pregunta será necesario remitirse a la legislación internacional⁹ y nacional, no obstante, en la primera podrán apreciarse versiones dispares en el siguiente sentido:

Por un lado, el Convenio para la Protección de Los Derechos Humanos y de Las Libertades Fundamentales, en su artículo 4, prohíbe tajantemente la esclavitud y el trabajo forzado, no obstante, este artículo contiene una serie de excepciones, y dentro de éstas se excluye de la prohibición anterior *“Todo trabajo exigido normalmente a una persona privada de libertad en las condiciones previstas por el artículo 5 del presente Convenio, o durante su libertad condicional”*. En la misma línea, el artículo 2.2 c) del Convenio número 29 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo forzoso u obligatorio de 1930, señala que se podrá obligar a trabajar a un interno cuando se den las siguientes estipulaciones: 1) cuando se le exija tal prestación al individuo en virtud de una condena establecida por sentencia judicial, 2) se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas, y 3) cuando el individuo no sea puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado¹⁰. Asimismo, la Regla 71.2) de las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos¹¹ dispone que *“Todos los condenados serán sometidos a la obligación de trabajar habida cuenta de su aptitud física y mental, según la determine el médico”* (es de recordar que las Recomendaciones carecen de carácter vinculante). Según las estipulaciones de estas disposiciones internacionales la imposición para la realización de una determinada

⁸ Vid. SOLER ARREBOLA, *Op. cit.*, pág. 62 y ss.

⁹ Vid. VAN ZYL SMIT, DIRK y SNACKEN, SONJA. *Principios de Derecho y Política Penitenciaria Europea*, Tirant Lo Blanch (2013, Valencia), pág. 291 y ss.

¹⁰ Artículo 2.2 c) del Convenio de la OIT (nº 29): *“A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio no comprende: (c) cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado”*;

¹¹ Reglas mínimas para el Tratamiento de los Reclusos adoptadas por el Primer Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en Ginebra en 1955, y aprobadas por el Consejo Económico y Social en sus resoluciones 663C (XXIV) de 31 de julio de 1957 y 2076 (LXII) de 13 de mayo de 1977.

actividad laboral en el ámbito penitenciario no será considerada como trabajo forzoso, pues se entiende que, siempre que exista una sentencia judicial condenatoria, el trabajo prestado podrá revestir la característica de obligatoriedad.

Por contraposición, los trabajos forzosos se encuentran actualmente prohibidos de manera tajante por diversas disposiciones internacionales, quedando vedada por parte de la Administración la exigencia de realización de actividades laborales a los sujetos que se hallen privados de su libertad, siendo esto considerado como trato inhumano, así como degradante. El mencionado Convenio 29 OIT¹², concretamente en su artículo sexto, prohíbe expresamente el ejercer presión sobre los penados con el objeto de ceder su trabajo a *“particulares, compañías o personas jurídicas privadas”*, exigiéndose a las autoridades un severo control que pretenda evitar las nombradas situaciones. En la misma línea se proclama la Declaración Universal de Derechos Humanos¹³ en su artículo 23.1 al disponer que *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo (...)”*, configurándose con ello la imposibilidad de imponer la realización de cualquier actividad laboral. Sin ir más lejos, nuestra Constitución Española en su artículo 25.2 señala que *“Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados”*.

Como puede valorarse, diversos son los pronunciamientos en relación con la obligatoriedad de la prestación laboral penitenciaria, estableciendo cada uno de ellos perspectivas dispares, no existiendo una regla general aplicable al caso. La legislación internacional, como se ha comprobado, reconoce en reiteradas ocasiones el trabajo penitenciario como obligatorio, distinto del forzado, diferenciando por tanto dos subtipos de trabajo (el obligatorio y el forzado); no obstante, no parece lógico pensar que la obligatoriedad en los trabajos penitenciarios no suponga una forma de trabajo forzado, pues se entiende que aquello que es obligatorio carece lógicamente de voluntariedad, no siendo libre, y dicha obligatoriedad supone una clara característica de los trabajos forzados. Por tanto, no encontrando diferencia entre ambos conceptos cabe

¹² Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo forzoso u obligatorio, 1930 (núm. 29) – entrada en vigor: 01 mayo 1932.

¹³ Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la 183 Asamblea General de la ONU, 10 de Diciembre de 1948.

señalar que nuestra Constitución parece clara al posicionarse en contra de los trabajos forzados y, siguiendo tal tesis, se dará respuesta a la pregunta planteada en un comienzo.

Por tanto lo anterior, lo que se ha pretendido al configurarse el trabajo penitenciario como un deber es que éste se vea de una forma positiva, convirtiendo dicha prestación en un fragmento esencial de la configuración del régimen penitenciario de cada interno. Ante ello cabe preguntarse ¿qué sucedería si un recluso se niega a trabajar? Desde la perspectiva internacional siempre se ha procurado que se observe el trabajo penitenciario como una forma de reintegración y una manera de evitar la reincidencia tras la libertad del condenado, procurando que las actividades desarrolladas por éste sean siempre voluntarias y nunca forzadas, por tanto, en caso de que el interno en tales instituciones se niegue a la prestación de servicios, es necesario apuntar que disfrutarán igualmente de las condiciones de encarcelamiento, ofreciéndoseles un régimen penitenciario básico. No se podrá, en ningún caso, sancionar disciplinariamente al interno por no trabajar, no obstante, lo que sí está permitido es la motivación del interno-trabajador mediante el establecimiento de estímulos positivos de conformidad con la valoración del trabajo productivo realizado, recompensas, así como incluso la concesión de beneficios penitenciarios.

Con ello se puede certificar que la obligación del trabajo penitenciario no es un deber estricto al considerarse que éste forma parte del tratamiento del penado, debiendo revestir en todos los casos carácter voluntario, pues si verdaderamente se tratase de una obligación impuesta al interno dicho deber no iría acorde con la finalidad resocializadora de las prestaciones laborales en el ámbito penal.

En otro orden de cosas, frente a la regla general del deber de trabajar por parte de los internos, se incluye un listado de sujetos que quedan al margen de la obligación de prestar un determinado servicio (artículo 29 LGP):

- a) *Los sometidos a tratamiento médico por causa de accidente o enfermedad, hasta que sean dados de alta.*
- b) *Los que padezcan incapacidad permanente para toda clase de trabajos.*
- c) *Los mayores de 65 años.*

- d) *Los perceptores de prestaciones por jubilación.*
- e) *Las mujeres embarazadas durante dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de excepción se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.*

El desarrollo de tales prestaciones laborales por los sujetos internos en centros penitenciarios debe estar protegido y debe evitar en todo caso la explotación, prohibiéndose aquellos trabajos que no son realizados bajo la supervisión de las autoridades públicas o privadas, pues es necesario siempre tener presente que el trabajo penitenciario nunca debe ser utilizado como castigo (Regla 26.1 Reglas Penitenciarias Europeas).

Por tanto lo anterior, es de señalar que el trabajo llevado a cabo por los internos en instituciones penitenciarias españolas debe adecuarse a las aptitudes y cualificaciones del concreto interno, siendo además remunerado y productivo y no pudiendo tener en ningún caso carácter aflictivo¹⁴. Como se ya ha dispuesto, debe existir una autoridad que supervise dichas prestaciones laborales, siendo en nuestro caso el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (OATPFE) el encargado de velar por el correcto desarrollo del trabajo penitenciario, configurándose como el empleador de esta especial relación laboral.

Con ello se podrá afirmar que, si bien es cierto el trabajo penitenciario se configura por la legislación tanto nacional como internacional como un derecho y deber, no es menos cierto que se trata de una prestación inserta en el ordenamiento laboral que reviste las características del **artículo 1.1 LET** y, por ende, debe prestarse en verdadero régimen de libertad, no pudiendo forzarse en ningún caso al recluso en supuestos de negativa a su prestación. Por tanto, la consideración como un deber por parte de los diversos textos legales reseñados queda bastante relativizada, no configurándose realmente como tal, sino en cualquier caso como un derecho que ostentan los penados; derecho calificado de progresivo con las limitaciones ya señaladas.

¹⁴ Todas estas estipulaciones se encuentran recogidas en los artículos 26 y 27 de Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria.

6. MARCO JURÍDICO DE LOS INTERNOS-TRABAJADORES

Como ya se ha señalado en reiteradas ocasiones, el trabajo penitenciario está destinado exclusivamente a la reeducación y reinserción social de recluso adquiriendo éste una serie de capacidades profesionales. Con este tipo de prestaciones surge una unión o vínculo entre el interno trabajador y la Administración penitenciaria, siendo una verdadera relación laboral.

Tales actividades se desarrollarán en determinados espacios habilitados en el interior de los centros, disociados por módulos. No obstante, existen también actividades desarrolladas en dependencias externas, estando éstas en todo caso bajo la supervisión de la Administración penitenciaria. Con ello se pretende asemejar el entorno laboral penitenciario al entorno laboral desarrollado en el medio libre.

Son tres las formas en las que se puede desempeñar la actividad laboral en el ámbito penitenciario:

- 1) El trabajo desarrollado en talleres productivos por cuenta ajena: la relación laboral especial penitenciaria.
- 2) El trabajo en el exterior: éste solo podrá ser desarrollado por aquellos que ostenten ya un régimen abierto, pudiendo llevar a cabo su prestación laboral en el exterior del centro penitenciario y bajo contratación directa.
- 3) El trabajo ocupacional no productivo: desarrollado en el interior del establecimiento (artículo 153 Reglamento Penitenciario) como puede ser la formación profesional, estudio y formación académica, prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento, actividades artesanales, intelectuales y artísticas, etc.

¿Todas estas prestaciones son calificadas como relaciones laborales especiales? Tan solo ostentarán esta consideración las actividades laborales por cuenta ajena ya que, como se ha señalado en epígrafes anteriores, el trabajo productivo por cuenta ajena es el único que se configura con las notas propias de la relación laboral, no obstante, para que éste revista la característica de productividad y, consecuentemente, sea incluido en

dicha relación laboral especial, deberá ser gestionado por el OATPFE y realizarse dicho trabajo bajo la fórmula de taller productivo. La regulación específica de tal materia se encuadra concretamente en el Capítulo IV del Reglamento Penitenciario, así como en el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad, siendo aplicable la legislación laboral común en los casos excepcionales de remisión expresa desde la normativa específica. Según lo anterior, quedará fuera del ámbito de aplicación de tales textos legales las prestaciones llevadas a cabo en régimen abierto en el exterior del centro penitenciario, siendo aplicable a tales supuestos la legislación laboral común.

Los sujetos con posibilidad de prestar sus servicios podrán ser tanto los privados de libertad preventivos como los penados, no obstante, tan sólo tendrán la consideración de relación especial laboral las actividades desarrolladas por los penados, no estando incluidos en este régimen los preventivos.

Con todas estas actividades lo que pretende la Administración es que dichas prestaciones tengan exclusivamente carácter formativo o de desarrollo de la personalidad de los reclusos. La administración penitenciaria en todo momento debe tener en consideración una serie de hechos como son: proporcionar trabajo suficiente, no exceder de las jornadas máximas legales de trabajo y velar por una efectiva retribución acorde con el rendimiento. El papel, por ende, que ostenta el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo es efectivamente el de empleador, diferenciando así dentro de esta relación especial laboral: por un lado, como trabajadores, a los internos y, por otro lado, al citado OATPFE.

6.1. Derechos y deberes laborales penitenciarios.

También es importante matizar que los internos que presten servicios cuentan con una serie de derechos y deberes laborales recogidos en el ya mencionado Real Decreto 782/2001, de 6 de julio. El **artículo 5** de la citada normativa estipula los derechos de tales sujetos, de los que se destacan los siguientes:

- a. *Derecho a no ser discriminados por razones de nacionalidad, sexo, estado civil, por la edad, dentro de los límites marcados por la legislación laboral penitenciaria, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, así como por el idioma.*
- b. *A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.*
- c. *Al trabajo productivo y remunerado que pudiere ofertar la Administración penitenciaria, así como a la percepción puntual de la remuneración establecida por la legislación penitenciaria, al descanso semanal y a las vacaciones anuales.*
- d. *Al respeto a su intimidad, con las limitaciones exigidas por la ordenada vida en prisión, y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.*
- e. *A participar en la organización y planificación del trabajo en la forma y con las condiciones establecidas en la legislación penitenciaria.*
- f. *A la formación para el desempeño del puesto, así como a la promoción en el trabajo.*
- g. *Asimismo, tendrán derecho a que se valore el trabajo productivo realizado y la laboriosidad, así como para la concesión de beneficios penitenciarios cuando se cumplan los requisitos establecidos por la legislación.*

En cuanto a las obligaciones, se les exigirá a los internos (**artículo 6**):

- 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.*
- b. *Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.*
- c. *Cumplir las órdenes e instrucciones del personal responsable de la organización y gestión de los talleres, en el ejercicio regular de sus funciones.*
- d. *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.

Los reclusos que presten sus servicios serán catalogados como: operario base u operario superior, en función sus conocimientos, capacidad laboral, así como a de sus funciones desempeñadas (art. 6 RD 782/2001), realizando ambas tareas necesarias para el funcionamiento de los talleres productivos, colaborando además los operarios superiores en la organización y desarrollo de los mismos.

El acceso a estos puestos de trabajo se obtendrá siguiendo un determinado orden (**artículo 3 RD 782/2001, de 6 de julio**). En primer lugar, tras la elaboración por parte del Organismo Autónomo de un catálogo de ocupaciones que se encuentran disponibles, se adjudicarán las mismas atendiendo al siguiente orden de prelación:

- 1º. Los internos en cuyo programa individualizado de tratamiento se contemple el desarrollo de una actividad laboral.*
- 2º. Los internos penados sobre los preventivos.*
- 3º. La aptitud laboral del interno en relación con las características del puesto de trabajo.*
- 4º. La conducta penitenciaria.*
- 5º. El tiempo de permanencia en el establecimiento penitenciario.*
- 6º. Las cargas familiares.*
- 7º. La situación prevista en el artículo 14.1 de este Real Decreto.*

Tal y como ya se ha estipulado, es el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo el que deberá encargarse tanto de la organización como de la dirección del trabajo desarrollado en los talleres penitenciarios. Esta tarea será realizada de forma directa o mediante la colaboración de entidades externas por medio de Convenios de colaboración. En los casos de la gestión directa realizada por el propio OATPFE se gestionarán los servicios de la prisión (como puede ser: la cocina o la lavandería) o talleres de producción propios o exclusivos de las instituciones penitenciarias (confección de ropa de funcionarios, fabricado de mobiliario interior y mobiliario deportivo, etc.). Por otro lado, mediante los Convenios de

colaboración se pondrán a disposición de tales empresas instalaciones y recursos necesarios para el desarrollo de la actividad en las diversas naves industriales habilitadas para ello en los centros penitenciarios. Las actividades que podrán desarrollarse serán: comerciales, industriales y análogas, de confección, servicios, mobiliario y metal, artes gráficas y artesanía. Actualmente, a través de esta técnica de colaboración se encuentran suscritas 130 empresas abarcando los diversos sectores productivos y dando ocupación a un promedio de 3.500 reclusos¹⁵; empresas que proporcionarán ocupación laboral a la población reclusa trabajadora. No obstante lo anterior, será en concreto el Director de cada establecimiento penitenciario el encargado directo de la dirección y control de las actividades que se desarrollen.

6.2. Régimen retributivo.

Otro tema de especial relevancia en el ámbito de las prestaciones laborales de los internos es el retributivo. La regulación de esta materia puede ser consecuencia de la intención del legislador de equiparar el trabajo penitenciario al trabajo libre. No obstante lo anterior, el sistema salarial en la prisión no resulta tan flexible como en el exterior.

En concreto, será el OATPFE el que determinará anualmente el módulo retributivo aplicable para la determinación de la retribución. El artículo 15 del RD 782/2001, de 6 de julio, señala que la referencia que deberá tomarse en consideración a la hora de establecer los módulos relativos a la retribución de los internos por la realización de sus prestaciones de trabajo será la del Salario Mínimo Interprofesional. Por tanto, para determinar la retribución a percibir por los internos deberá atenderse al SMI y tener en consideración los siguientes parámetros: el número de horas trabajadas, el rendimiento normal de la actividad de que se trate, el rendimiento conseguido por el reo, la clase de actividad desarrollada y la categoría profesional que ostente¹⁶. No obstante, en esta cuestión es relevante la STS 3096/2006 (nº recurso: 728/2005); sentencia en la que se discute si la retribución debe fijarse en relación al salario fijado

¹⁵ Fuente: Estadísticas web del Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo

¹⁶ Vid. FERNÁNDEZ ARTIACH. *Op. cit.*, pág. 457 y ss.

en el convenio colectivo y, subsidiariamente, en el Salario Mínimo Interprofesional, o si, por el contrario, debe tenerse para su fijación en cuenta la singularidad de la relación laboral penitenciaria y su específica regulación. El alto Tribunal ante ello dispone que en la relación laboral especial “*el Salario Mínimo Interprofesional no tiene la condición de mínimo absoluto, sino como cuantía de referencia modulado en función de las horas trabajadas y el rendimiento laboral obtenido*”, no pudiendo tomarse como referencia para la determinación del régimen retributivo del penado las reglas estipuladas en la legislación laboral común, reglas que disponen como fuente del salario la establecida, en primer lugar, por el Convenio Colectivo del sector o de la empresa y, en defecto de lo anterior, la aplicación del Salario Mínimo Interprofesional. La razón de ello se materializa en lo dispuesto en el artículo 1.4 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, precepto que dispone claramente que las normas de la legislación laboral común serán aplicables únicamente en esta relación especial en los casos de remisión expresa, hecho que no sucede en materia salarial al no existir reenvío normativo en la legislación penitenciaria en el sentido de que el salario del interno ha de convenirse según lo dispuesto en los Convenios o el SMI (tal y como se configura en la legislación laboral común).

Por ende, el salario del interno se determinará en función del rendimiento de la actividad de que se trate y del horario cumplido, aplicándose para tal determinación el módulo fijado anualmente por el Consejo de Administración del Organismo Autónomo de Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u Órgano Autónomo equivalente, módulos que tomarán como referencia el Salario Mínimo Interprofesional vigente.

El salario, en cualquier caso, no será entregado directamente al interno trabajador, sino que será depositado en su cuenta de peculio mensualmente. Las cuentas del peculio son aquellas “*cantidades que los reclusos tienen en su poder al ingresar en el Establecimiento y las que reciban posteriormente por cualquier concepto de procedencia legítima*”¹⁷.

¹⁷ Artículo 319 Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario

6.3. Calendario laboral.

El calendario y horario laboral será establecido por el Director del centro penitenciario anualmente. No obstante, ello deberá observar una serie de requisitos, tal y como estipula el artículo 17.3 del RD 782/2001: “*El horario de trabajo, dentro de los límites establecidos legalmente para la jornada de trabajo, será el necesario para el correcto desarrollo de la actividad productiva*”; los límites establecidos legalmente no solo comprenderán las cuarenta horas semanales¹⁸ de jornada máxima legal vigente –tal y como regulaba el ya derogado artículo 149 del RP 190/1996, sino que, haciendo una interpretación amplia, deberá incluirse: el límite de las nueve horas máximas diarias de trabajo y el mínimo de doce horas de descanso entre cada jornada¹⁹, como señala FERNÁNDEZ ARTIACH²⁰.

Por otro lado, de descanso semanal se reconoce día y medio ininterrumpido disfrutado éste en la tarde del sábado y domingo completo (artículo 17.2 RD 782/2001), las vacaciones anuales serán de treinta días naturales o inferior según la parte proporcional en función de la duración de sus servicios en el año (artículo 17.3 RD 782/2001) –elemento este último que difiere de la relación laboral común²¹, y, por último, serán días de descanso las fiestas locales (artículo 17.2 último inciso RD 782/2001).

Con respecto a las horas extraordinarias, la doctrina entiende que, a pesar de no incluirse expresamente en el RD 782/2001, se deberá entender por *jornada de trabajo* (del artículo 17.3 del RD) tanto la ordinaria como la extraordinaria, siendo así de aplicación lo relativo a las horas extraordinarias dispuesto en la LET.

¹⁸ Artículo 34.1 segundo párrafo del RD 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LET: “*La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual*”.

¹⁹ Artículo 34.3 LET.

²⁰ Vid. FERNÁNDEZ ARTIACH. *Op. cit.*, pág. 433 y ss.

²¹ Pues las vacaciones en el ámbito laboral común no podrán ser inferiores a treinta días como dispone el artículo 38.1 segundo párrafo 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: “*El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales*”.

6.4. Seguridad social. El Desempleo.

Tal y como dispone el artículo 25.2 CE “(...) *El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma (...) tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social (...)*”. Todos los internos trabajadores estarán incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social (artículo 19 del RD 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad), gozando así de: asistencia sanitaria, acción protectora en situaciones de maternidad, riesgo durante el embarazo, incapacidad permanente, muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, jubilación, situaciones derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como prestación por desempleo cuando sean liberados. Habrá que incluir a esto las prestaciones económicas de paternidad y riesgo durante la lactancia²².

Con ello se observa que el derecho a la cobertura de la Seguridad Social es una de las características de la relación laboral especial desarrollada en los centros penitenciarios que se asimila al trabajo prestado de forma libre.

En relación con los actos de encuadramiento (afiliación, alta y baja), así como la cotización, será responsable de ello el OATPFE. Es de señalar que, en la vida laboral de los internos, no se incluirá el origen penitenciario de tales prestaciones con el objeto de garantizar la intimidad, persiguiendo ello la efectiva reinserción social así como laboral tras el cumplimiento de su respectiva condena.

Dentro de los actos de encuadramiento reviste especial importancia la cuestión del alta asimilada o, en otras palabras, la situación asimilada a la de alta donde destaca la Sentencia del Tribunal Supremo 6279/1996 (nº recurso: 232/1996) de Unificación de Doctrina. En este pronunciamiento judicial la parte recurrente solicita la pensión de viudedad y de orfandad como consecuencia del fallecimiento de su marido cuando se encontraba realizando prestaciones personales para el buen orden, limpieza e higiene del establecimiento penitenciario donde cumplía condena. Como puede observarse tales prestaciones no son consideradas como trabajo productivo retribuido dentro de la

²² Vid. BLASCO LAHOZ, JOSÉ FRANCISCO. Seguridad Social, 3ª Edición Régimen General, Regímenes Especiales y prestaciones no contributivas, Tiran Lo Blanch (2014, Valencia), pág. 74 y ss.

relación laboral especial penitenciaria, no cotizando consecuentemente a la Seguridad Social. Para poder ser beneficiario de las prestaciones por muerte y supervivencia el trabajador fallecido debió cumplir una serie de requisitos, dentro de los que cabe señalar: haber sido trabajador por cuenta ajena afiliado y en alta o en situación asimilada a la de alta, así como período de cotización mínimo. El alto Tribunal para zanjar tal cuestión hace específica referencia al artículo 25.2 CE (artículo que, como ya se ha indicado anteriormente, reconoce el “*derecho a un trabajo remunerado y beneficios correspondientes de la Seguridad Social*”) en el sentido siguiente: si los penados muestran su disponibilidad para la realización de trabajos productivos al desarrollar éstos servicios personales, no podrá privárseles de los beneficios de la Seguridad Social por no llevar a cabo un trabajo directamente productivo que no ha podido ser proporcionado por el centro penitenciario por imposibilidad material, pues es de recordar que el derecho a un trabajo de los reclusos es un derecho de aplicación progresiva en vista a las posibilidades del establecimiento penitenciario en cada momento. Por tanto, el Tribunal Supremo concluye atribuyendo a tales hechos el régimen de situación asimilada al alta²³.

En línea con lo anterior, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña se ha pronunciado más recientemente en STSJ de Cataluña 1490/2002 (nº recurso: 4722/2001) disponiendo que tales trabajadores se encuentran en una “*situación análoga a la del desempleo, por lo que su situación en la Seguridad Social ha de ser considerada como asimilado al alta en el momento de su fallecimiento*”.

Por otro lado, cabe cuestionarse lo siguiente: ¿qué ocurre con el trabajador que encontrándose previamente en situación de incapacidad temporal ingresa en prisión? A ello hace referencia la Sentencia del Tribunal Supremo 5860/2011 (nº recurso: 2868/2010); en numerosos casos la Mutua procede a la suspensión del abono de la prestación por incapacidad temporal como consecuencia del ingreso del sujeto en un centro penitenciario al considerar que no se cumplen los requisitos estipulados en el artículo 169.1.a) del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social: el trabajador debe recibir “*asistencia sanitaria de la Seguridad Social y estar impedido para el trabajo*”.

²³ Vid. BLASCO LAHOZ. *Op. cit.*, pág. 739 y ss.

En tales casos, las Mutuas consideran que al ingresar en prisión el trabajador deja de recibir asistencia sanitaria de la Seguridad Social para percibir la de las Instituciones Penitenciarias, además de encontrarse impedido para trabajar por el hecho de ingresar en prisión y no por la enfermedad. El Tribunal Supremo, en desacuerdo con lo anteriormente señalado, argumenta que el interno no se encuentra impedido para trabajar al ingresar en un centro penitenciario, pues el trabajo en prisión constituye un derecho y deber, disponiendo además que la asistencia sanitaria es prestada por la Administración Penitenciaria, siendo ésta Administración Pública, *“bien directamente con medios propios, o bien a través de conciertos con las Administraciones Sanitarias correspondientes”*, recibiendo el trabajador entonces, asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Por tanto, se constata el cumplimiento de los requisitos exigidos por el artículo 169.1.a) de la Ley General de la Seguridad Social.

Especial consideración debe otorgarse a la “Doctrina del Paréntesis” en relación con los reclusos. Como es sabido, para poder acceder a una determinada prestación de la Seguridad Social es necesario acreditar un período de carencia mínimo, no obstante, el ingresar en prisión imposibilita la cotización por causas no imputables a la voluntad del beneficiario. Para proteger tales situaciones entra en juego la Teoría del Paréntesis, teoría que se basa esencialmente en excluir el tiempo transcurrido en prisión, considerando tal período como un paréntesis no computable a efectos de la carencia específica exigible por las diferentes prestaciones, pues se estaría ante la concurrencia de varios períodos de actividad laboral discontinuos entre los que se intercalaran períodos de parón involuntario: el ingreso en prisión. A raíz de esto, surgen dos corrientes jurisprudenciales: según STSJ de Cataluña 8614/1998 (nº recurso: 8223/1997), los períodos cumplidos en prisión son considerados como *inactividad laboral por causa de fuerza mayor*, considerando directamente el ingreso como un período de paréntesis sin exigir más requisitos adicionales y, por otro lado, según STSJ del País Vasco 25/1998 (nº recurso: 1251/1997), entre otras, no sólo será suficiente el ingreso en prisión para la aplicación del paréntesis, sino que *“resulta necesario que la voluntad de trabajar se evidencie a través del trabajo en el mismo centro penitenciario”*, y no se refiere únicamente a la realización de trabajo productivo remunerado, sino que basta con que el interno lo hubiere solicitado y se le negara y que a raíz de ello acuda a realizar trabajos no productivos.

En definitiva, la jurisprudencia admite la Doctrina Paréntesis a pesar de los dispares pronunciamientos a los que se ha llegado, pues si bien algunos Tribunales admiten en su totalidad tal teoría por el mero hecho de haber ingresado el sujeto en prisión, otros exigen que éste muestre su voluntad de trabajar, al menos, llevando a cabo trabajos no productivos.

El Desempleo.

El artículo 12 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo, reconoce dos tipos de prestaciones por desempleo de las que pueden ser beneficiarios los liberados de prisión:

- El subsidio de desempleo.
- La prestación contributiva de desempleo.

El subsidio de desempleo.

Subsidio de carácter asistencial recogido en el artículo 274.2 primer párrafo del RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, donde se reconocen como beneficiarios del mismo a los liberados de prisión. Tal subsidio persigue la efectiva reinserción social del que ha estado privado de libertad en las instituciones penitenciarias, subsidio que *“deriva del derecho al trabajo y a los beneficios de la seguridad social de los penados, consagrado por el art. 25 de la CE”*²⁴.

Para poder ser beneficiario de esta prestación deberán cumplirse los siguientes requisitos: 1) la privación de libertad debe haber superado seis meses, 2) no tener derecho a la prestación por desempleo en su modalidad contributiva, 3) haber sido liberado de prisión, 4) encontrarse inscritos como demandantes de empleo en el plazo de un mes desde la excarcelación sin rechazar oferta de empleo.

Diversos son los pronunciamientos en relación con el primer punto, pues la norma no indica referente temporal para el cómputo de dicho período dejando un vacío legal sobre si la duración de seis meses de la privación de libertad deberá ser ininterrumpida o, en caso contrario, podrían agregarse o adicionarse otros períodos de ingreso

²⁴ STSJ de Cataluña 12746/2015 (nº recurso: 3926/2015).

anteriores. En tal sentido, la STSJ de Castilla-León 773/2002 (nº recurso: 2292/2001), STSJ de Cataluña 12746/2015 (nº recurso: 3926/2015), STSJ de Castilla La Mancha 3491/2003 (nº recurso: 533/2002), así como la STSJ de Asturias 2411/2009 (nº recurso: 2000/2008) señalan que los seis meses de privación de libertad deberán sucederse de manera ininterrumpida, ya que el subsidio protege al sujeto en el momento de la salida de prisión, tiempo en el que se encontraba al margen de la actividad laboral ordinaria, impedido, por tanto, para acceder al mercado laboral.

La prestación contributiva de desempleo.

En el momento en el que la persona privada de libertad se encuentra cumpliendo condena carece de derecho a percibir prestación alguna, no obstante, cumplida efectivamente la pena éste podrá ser perceptor de la prestación de desempleo a nivel contributivo siempre que se encuentre inscrito en la Oficina de Empleo en los 15 días de excarcelación y no haya recibido oferta de trabajo adecuada, además deberán ser cumplimentados los requisitos señalados en el artículo 266 del RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre: afiliación, alta o situación asimilada al alta, período mínimo de cotización dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o momento que cesó la obligación de cotizar, encontrarse en situación legal de desempleo, no haber cumplido la edad exigida para la pensión contributiva de jubilación y estar inscrito como demandante de empleo.

Por ende, tras el estudio de los citados requisitos y la acreditación del exigido período de cotización cumplimentado antes del ingreso en el centro penitenciario o como resultado de la relación laboral especial que se ha desarrollado en la prisión, dicho liberado tendrá derecho a percibir la prestación contributiva de desempleo.

Por otro parte, cabe preguntarse qué sucedería si en el momento de ingresar en prisión el sujeto estuviese percibiendo la prestación contributiva de desempleo, ¿la seguiría percibiendo? No; el artículo 271.1.c) del RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre prevé la suspensión del derecho a la percepción de la prestación por desempleo en caso de que el beneficiario ingrese en un centro penitenciario como cumplimiento de condena. No obstante, tal suspensión no tendrá lugar si el interno “*tuviere*

responsabilidades familiares y no disfrutara de renta familiar alguna cuya cuantía exceda del salario mínimo interprofesional”.

La misma regla será de aplicación al subsidio de desempleo, tal y como apunta el artículo 279.1 del RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre y la STSJ de Castilla-León 1518/2016 (nº recurso: 222/2016).

6.5. Suspensión y extinción de la relación laboral especial.

El legislador incluye un listado en los artículos 9 y 10 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio relativo a las “Causas de suspensión y de extinción de la relación laboral” penitenciaria.

En cuanto a las causas de suspensión de la relación laboral se establecen (artículo 9 RD 782/2001):

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Incapacidad temporal de los trabajadores penitenciarios.
- Maternidad y riesgo durante el embarazo. En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, distribuidas antes o después del parto a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo.
- Fuerza mayor temporal.
- Suspensión de empleo y sueldo por el cumplimiento de sanciones disciplinarias penitenciarias de aislamiento.
- Razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento.
- Por traslados de los internos siempre que la ausencia no sea superior a dos meses, así como durante el disfrute de los permisos o salidas autorizadas.
- Razones de disciplina y seguridad penitenciaria.

La relación laboral penitenciaria se podrá extinguir por las siguientes causas (artículo 10 RD 782/2001):

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Terminación de la obra o servicio.
- Ineptitud del interno trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad al desempeño del puesto de trabajo adjudicado.
- Muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador penitenciario.
- Jubilación del interno trabajador.
- Fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo.
- Renuncia del interno trabajador.
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, siempre que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación.

Todas estas causas coinciden con las estipuladas recogidas en la legislación laboral común. No obstante, la ley añade otros supuestos peculiares que tan sólo serán de aplicación a esta relación laboral especial:

- Excarcelación del trabajador penitenciario.
- Contratación con empresas del exterior en el caso de internos clasificados en tercer grado.
- Por razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento.
- Traslado del interno trabajador a otro establecimiento penitenciario por un período superior a dos meses.
- Por razones de disciplina y seguridad penitenciaria.
- Incumplimiento de los deberes laborales básicos en la relación laboral especial penitenciaria.

Como se puede comprobar, el legislador ha detallado todas y cada una de las causas tanto de suspensión como de extinción de la relación laboral especial de los internos, no obstante, especial consideración debe otorgarse a la posibilidad de extinción del contrato laboral por razones de disciplina y seguridad penitenciaria, principal causa de cese en nuestros centros penitenciarios. Estas causas han sido incluso

consideradas por algunos autores²⁵ como despido. Se debe precisar que no existe listado alguno donde se especifiquen los tipos de infracciones disciplinarias penitenciarias que puedan dar lugar a la extinción de la relación laboral especial. Por tanto, es preciso, para poder operar conforme a los criterios de proporcionalidad y necesidad, incluir un listado que permita conocer aquellas conductas que puedan dar lugar a los supuestos de extinción. La ausencia de estos parámetros otorga una amplia facultad discrecional al OATPFE a la hora de decidir sobre la extinción de una determinada relación laboral.

Por otra parte, surge la siguiente cuestión: ¿existe la figura del despido disciplinario en el ámbito penitenciario? No; el despido, entendido como la extinción del contrato promovida unilateralmente por el empleador, no es considerado como una de las causas de extinción de la relación laboral especial de los penados y ello fundamentado en lo siguiente: 1) la figura del «despido» no se encuentra regulada como tal en los textos legales penitenciarios y no existe remisión expresa a la Ley del Estatuto de los Trabajadores en este aspecto, pues cabe recordar que la mencionada normativa será únicamente de aplicación subsidiaria cuando se produzca dicha remisión; 2) por otro lado, la Junta de Tratamiento –órgano colectivo presidido por el Director del Centro penitenciario y determinados funcionarios, es la encargada de la asignación de los distintos puestos de trabajo así como de la extinción de los mismos, no correspondiéndole tal función al OATPFE, quien se configura como el empleador²⁶.

Por tanto, el despido disciplinario se configura como una institución totalmente ajena a la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias, y es que diversos pronunciamientos del Alto Tribunal²⁷ –destacando la Sentencia del Tribunal Supremo 3721/2000 (nº recurso: 3325/1999), consideran el despido como “una figura de derecho material o sustantivo” regulada por el Estatuto de los Trabajadores no habiendo remisión expresa a la misma en la normativa laboral penitenciaria, correspondiendo a la Junta de Tratamiento, como ya se ha indicado anteriormente, la decisión del cese laboral en el caso de que concurran determinadas razones técnicas que den lugar a dicha extinción.

²⁵ Vid. SOLER ARREBOLA, *Op. cit.*, pág. 441 y ss.

²⁶ Vid. SUÁREZ TASCÓN, JOSÉ. *Manual Derecho Penitenciario, enseñanza y aprendizaje*, Tirant Lo Blanch (2015, Valencia), Lección 8, epígrafe IV punto 4.

²⁷ STS 6745/2000 (nº recurso: 3982/1999), STS 7843/2000 (nº recurso: 639/2000). Véase también la reciente STSJ de Castilla-León 932/2015 (nº recurso: 104/201)

No obstante lo anterior, los juzgados podrán examinar si las decisiones sobre la extinción de la relación laboral especial es conforme a derecho o no, ya que como señala la STSJ de Madrid 658/2012 (nº recurso: 5273/2011) “*corresponde al Juzgador el control de la concurrencia real y acreditada de los motivos alegados para la extinción del contrato*”, debiendo además comprobar lo siguiente: la existencia de suficiente motivación que acuerda el cese de la relación laboral, adopción de dicho cese por el órgano competente, así como la correcta notificación al interno. En relación con este último punto, y según la STSJ de Madrid 16707/2003 (nº recurso: 4383/2003), las resoluciones de cese o extinción de la relación laboral no podrán plasmarse por escrito con posterioridad al cese real, es decir, no podrán ostentar efectos retroactivos. En línea con lo anterior, y tal y como indicia la STS 8950/2012 (nº recurso: 3532/2011), la ya citada comunicación sobre el cese deberá contener una serie de requisitos formales, pues a pesar de no configurarse como un verdadero despido, existen en el ámbito penitenciario supuestos extintivos similares a los del despido disciplinario en el ámbito ordinario y que de igual manera dan lugar a la ruptura de la relación laboral existente entre el interno-trabajador y el empleador. Dicho acto, al ostentar la naturaleza de administrativo y carecer de regulación específica, deberá incluir una “*sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho*”, tal y como apunta el artículo 54.1.a) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (próximo artículo 35.1.a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas), siendo anulable cualquier notificación que infrinja tales premisas y, consecuentemente, reintegrándose al trabajador en su antiguo puesto de trabajo e, incluso, dejando abierta la posibilidad de acordar indemnización por el juez, sin embargo, no será posible la solicitud de salarios de tramitación²⁸.

6.6. Redención de la pena por el trabajo penitenciario.

La redención de penas por trabajo penitenciario se encontraba prevista en artículo 100 del Código penal de 1973, dicha figura permitía la reducción de la condena en un día por cada dos de trabajo prestado por el interno.

²⁸ STSJ de Castilla-León 3524/2006 (nº recurso: 550/2006)

La redención de la pena desaparece en el actual Código penal de 1995, no obstante, existen diversas figuras que representan ciertos beneficios por la prestación de trabajo desarrollada por el recluso:

- Adelantamiento de la libertad condicional –artículo 90.2.b) LO 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal y artículo 205 del Reglamento Penitenciario, una vez cumplida las tres cuartas partes de la pena, se encuentre en tercer grado y se observe buena conducta.
- Solicitud de indulto por parte de la Junta de Tratamiento –artículo 206 del Reglamento Penitenciario.
- El espíritu de trabajo se valorará positivamente a la hora de conceder las recompensas del artículo 263 RD 190/1996²⁹.

²⁹ Vid. CERVELLÓ DONDERIS. *Op. cit.*, pág. 222 y ss.

7. CUESTIONES CONTROVERTIDAS EN EL ÁMBITO DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL PENITENCIARIA

En torno a la relación laboral especial de los penados es de subrayar que existen diversos temas polémicos discutidos por la doctrina llegando incluso algunos de ellos a los Tribunales. Dentro de éstos se destacan los siguientes:

7.1. Las relaciones colectivas de trabajo.

En primer lugar, se considera importante destacar la cuestión de los derechos laborales de los internos. La exposición de dichos derechos, como ya se ha especificado, se encuentra en el artículo 5 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio. El trabajo en instituciones penitenciarias siempre deberá revestir carácter formativo, productivo o terapéutico, persiguiendo en todos los casos la inserción laboral de los internos en el futuro trabajo desarrollado en régimen de libertad. Acorde a tales exigencias y finalidades determinados derechos laborales aplicables a una relación laboral ordinaria o común no son ajustables en el ámbito de las instituciones penitenciarias al primar en todo caso la preparación del interno sobre el trabajo e introduciéndose exclusivamente aquellos derechos considerados compatibles con el régimen de vida en prisión.

Conforme a la declaración de derechos laborales de los presos, se observa la ausencia de regulación expresa de determinados derechos como son: la libertad sindical, negociación colectiva, la reunión o medidas de conflicto colectivo como la huelga. Señaladas legislaciones han reconocido a los internos trabajadores derechos tales como el de reunión, así como algunos niveles de participación. No obstante, derechos como la sindicación o negociación colectiva se encuentran totalmente ausentes, no solo en el ordenamiento español, sino también en el resto de legislaciones.

En cuanto al derecho de sindicación, la Constitución Española lo garantiza en su artículo 28.1 y establece además limitaciones o restricciones para su ejercicio, por ejemplo, a las a las Fuerzas o Institutos armados, no obstante, nada apunta sobre el trabajo de los penados. A pesar de lo anterior, ya el artículo 1.4 del RD 782/2001, advierte que, para la aplicación de la legislación laboral común en la relación laboral

especial penitenciaria deberá producirse expresa remisión, no existiendo la misma en ningún precepto de la legislación penitenciaria. Pese a ello, parte de la doctrina no considera que la estipulación del precepto 1.4 del Real Decreto esté restringiendo la aplicación del Derecho de sindicación, pues entienden que a través de dicha disposición no se demuestra claramente la eliminación de un derecho fundamental como lo es el de la Libertad sindical³⁰. En línea con lo anterior, ninguna dificultad se encuentra en la creación de sindicatos, la afiliación a los mismos, ni la elección de representantes por parte de los internos, pues la Libertad sindical supone un derecho de los trabajadores por el hecho de ser trabajadores.

Con respecto a la negociación colectiva, se observa también su no reconocimiento expreso por parte del legislador al colectivo penitenciario, no obstante, la participación de los internos trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo es mínima como consecuencia de la escasa autonomía de las partes que otorga la legislación penitenciaria en la negociación de condiciones. Este derecho parece limitado de entrada por el artículo 34 de la Ley Orgánica General Penitenciaria, al disponer que “*Los internos (...) asumirán individualmente la defensa de sus derechos e intereses laborales o cooperativos, que ejercerán ante los Organismos y tribunales competentes (...)*”. Esta estipulación normativa hace que parte de la doctrina afirme la exclusión del derecho a la negociación colectiva en el ámbito penitenciario, no obstante, otro sector entiende que el precepto se refiere a reclamaciones tanto judiciales como administrativas y no a reclamaciones ante el empresario. Aun lo anterior, no existe expreso reconocimiento del ejercicio de este concreto derecho, considerado en sí esencial para la comunicación y colaboración del interno-trabajador en la regulación de las condiciones laborales.

En relación con el derecho de reunión, reconocido igualmente por la Constitución Española en el artículo 21, algunos autores señalan el imposible sostenimiento del mismo en el ámbito penitenciario por su escasa compatibilidad con el sentido de la pena, la seguridad, así como la convivencia pacífica en los centros penitenciarios; no obstante, éste podría ser considerado esencial para la participación de los internos trabajadores y para la inserción futura en el mercado laboral en el momento de recobrar

³⁰ Vid. SOLER ARREBOLA, *Op. cit.*, pág. 463 y ss.

su libertad, debiendo indudablemente establecerse límites efectivos que permitan preservar la seguridad del centro, pues no se podrá dejar de lado la posible existencia de desórdenes en los establecimientos.

Con las medidas de conflicto colectivo, como la huelga, ocurre lo mismo que en los restantes derechos estudiados, pues no existe remisión expresa en la legislación penitenciaria sobre el ejercicio de tales prácticas. Ante ello, cabe cuestionarse si la huelga, como medio de conflicto colectivo, podría insertarse en el ámbito carcelario. Algunos autores³¹, consideran que la obligatoriedad del trabajo penitenciario es netamente incompatible con la aplicación del derecho de huelga, no obstante, la tesis adoptada en el apartado <<El trabajo penitenciario ¿un deber?>> se desliga de la consideración de la actividad laboral en prisión como una obligación. Independientemente de lo anterior, pudiera considerarse algo temerario el reconocimiento del derecho de huelga a los internos trabajadores, pues más allá del ejercicio del derecho a no trabajar, tal práctica podría ocasionar actos violentos y coacciones, como han podido darse en determinadas ocasiones fuera de la prisión, aun así, otro sector de la doctrina sostiene que tal derecho no tiene por qué entrañar desórdenes en su ejecución, sino meramente la cesación de la actividad laboral que se venía desarrollando.

La inclusión de algunos de estos derechos –aun limitados–, en el ámbito carcelario se considera de verdadera importancia para lograr el acercamiento efectivo del trabajo penitenciario al trabajo libre, pudiendo así alcanzar el tratamiento penitenciario el fin resocializador que se le tiene atribuido, fin que se concreta en la reeducación y en la reinserción social de los penados. No obstante lo anterior, no se debe olvidar que los internos se encuentran en un régimen cerrado donde primará la seguridad del establecimiento, por tanto, en caso de reconocerse dichos derechos en el ámbito de la relación laboral especial penitenciaria, éstos deberán encontrarse sometidos a limitaciones y modulaciones, pues determinadas condiciones aplicables a la relación laboral común no podrán extrapolarse a la penitenciaria ya que resulta desaconsejable para el conservación de la seguridad del centro.

³¹ Vid. DE LA CUESTA ARZAMENDI, JOSÉ LUIS. *El trabajo de los internos en el derecho penitenciario*, Cuaderno de derecho judicial, núm. 33, (1995), pág. 231.

Se considera interesante apuntar que determinados grupos políticos que abogan por la defensa de los derechos laborales de los privados de libertad se muestran a favor de la posibilidad de sindicación de los presos, presentando algunos incluso propuestas en defensa de tal hecho con el objeto, en cualquier caso, de incentivar el trabajo productivo en las cárceles españolas y evitando así el efecto contrario.

7.2. Problemática existente entre los trabajos productivos y los no productivos.

En otro orden de ideas, se ha señalado a lo largo de este estudio en reiteradas ocasiones que para revestir una determinada actividad carácter de relación laboral especial deberá tener la consideración de actividad productiva y, ante ello, surge la siguiente cuestión: ¿conforme qué criterios se considera que una prestación de servicios tiene o no la consideración de productiva? En muchos centros penitenciarios mismas funciones desarrolladas por los penados son consideradas para algunos como trabajo productivo, mientras que para otros no, prestando éstos últimos sus servicios de manera gratuita por el desempeño de idénticas labores. Tales trabajadores tendrán la consideración de suplentes, pues se encuentran a la espera de la baja de los trabajadores retribuidos para así ocupar de manera efectiva su puesto. Como se puede contemplar esto supone una trasgresión de los derechos de los trabajadores suplentes, pues ambos, tanto los retribuidos como los suplentes, desarrollan las mismas actividades laborales, estando tan solo los primeros dados de alta en la Seguridad Social y obteniendo una efectiva retribución por las tareas llevadas a cabo.

La razón de la anterior circunstancia se retrotrae al siguiente hecho ya desarrollado: el Derecho al trabajo de los internos es considerado como un Derecho de aplicación progresiva, es decir, un derecho que se podrá desarrollar de manera efectiva en función de los medios así como instrumentos que ostente la Administración Penitenciaria en ese preciso momento, pues el carácter productivo o no de una determinada actividad prestada en el ámbito penitenciario se determina en función de la disponibilidad presupuestaria, no obstante, como se ha podido comprobar actualmente determinados penados realizan idénticas tareas considerándose en unos casos como

trabajo productivo y en otros como no productivo, surgiendo la cuestión de si tal hecho podría reclamarse ante los tribunales con el objeto de reconocer el carácter laboral de las citadas prestaciones. Estos hechos se pueden observar, sobre todo, en los economatos – pequeño supermercado o cafetería existente en cada módulo, donde determinados trabajadores realizan una tarea considerada productiva, mientras que la labor de otros, por la misma actividad, reviste carácter de no productiva–.

Lo anterior tendrá lugar cuando sea el propio centro penitenciario el que se encargue de la organización y dirección del trabajo de manera directa, pero cuestión distinta se da cuando tales actividades son dirigidas por el OATPFE. En estos casos el centro penitenciario decidirá sobre la adscripción o no de tales actividades en talleres productivos según los criterios que ésta estime conveniente en cada momento. Tal hecho podrá comprobarse en el Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario³², al disponer que determinadas actividades no serán consideradas como trabajo productivo salvo que éstas sean gestionadas por el OATPFE, pues en tal caso revestirán carácter de relación laboral especial penitenciaria.

Por otro lado, especial relevancia ostenta la comercialización de los productos elaborados por los internos trabajadores. El OATPFE posee un carácter comercial, pero ¿esta productividad económica va acorde con los fines del trabajo productivo? Lógicamente esta comercialización supone un paso más hacia el acercamiento al trabajo realizado en el exterior, no obstante este lucro no podrá suponer nunca el objetivo principal del trabajo penitenciario.

En definitiva, el término productivo poco o nada se encuentra relacionado con el tipo de trabajo que esté realizando el interno y la consideración de una labor como tal supondrá que adquiera la condición de relación laboral especial penitenciaria, y tal circunstancia no implicará otra cosa que dejar al margen de la legislación laboral

³² En concreto el artículo 305 que estipula lo siguiente: “1. Cuando el economato, la cafetería o la cocina sean gestionados por la propia Administración penitenciaria, las prestaciones que deban realizar los internos en servicios auxiliares o mecánicos de los mismos no tendrán, en ningún caso, la naturaleza de relación laboral especial penitenciaria, sin perjuicio de las recompensas y beneficios penitenciarios que se les puedan conceder.

2. Cuando el economato, la cafetería o la cocina sean gestionados por el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias mediante la fórmula de taller productivo, los servicios auxiliares o mecánicos de los mismos desempeñados por los internos tendrán la naturaleza de relación laboral especial penitenciaria”.

especial penitenciaria a muchos internos, pudiendo ello dejar sin eficacia el derecho a un trabajo remunerado proclamado en el artículo 25.2 de nuestra Constitución Española.

7.3. Especial consideración del régimen retributivo.

El considerar el trabajo productivo en centros penitenciarios como un instrumento de inserción laboral, dejando de lado el carácter fundamental de laboralidad, podría suponer un elemento negativo en relación con el régimen retributivo de los internos. En todo momento se ha pretendido asimilar las condiciones de trabajo del preso al trabajo desarrollado en régimen de libertad, no obstante, ello se considera que ha sido omitido en relación con la determinación salarial de los penados, pues como ya se ha estudiado la retribución puede ser incluso inferior al Salario Mínimo Interprofesional (tal y como ha afirmado el Tribunal Supremo el SMI no tiene la condición de mínimo absoluto). Todo trabajador interno deberá ostentar una remuneración suficiente que permita satisfacer las necesidades o cargas familiares, así como el resto de sus obligaciones (artículo 33 LOGP). Ante tal aclaración podría considerarse aplicable, tanto a los internos como al resto de trabajadores en libertad, el artículo 35 CE; artículo que proclama el derecho a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador como las de su familia.

Con ello se concluye que para poder cumplir efectivamente con el objetivo de los trabajos productivos en las instituciones penitenciarias, es decir, con la inserción laboral, deberán ser considerados de igual manera el interno-trabajador y el trabajador libre en el ámbito retributivo, pues en relación con determinados aspectos, tanto uno como otro, son equiparados en régimen de igualdad, como se da en el caso de las condiciones de embargabilidad del salario de los penados: artículos 33.2 LOGP y 16.2 Real Decreto 782/2001, de 6 de julio que hacen remisión expresa a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es decir, el salario de los presos en la cuantía del SMI será inembargable, no obstante, tal previsión carece de sentido si se tiene en cuenta que la retribución de los mismos rara vez supera dicho importe. Es aplicable igualmente, previsión también estipulada para los trabajadores en régimen de libertad, la obligación de los internos de contribuir con la pensión de alimentos a los hijos aun

cuando el salario de éste sea inferior al SMI. Conforme a lo anterior, reviste de especial relevancia la Sentencia del Tribunal Supremo 3977/2014 (nº recurso: 660/2013) donde se cuestiona si el pago de la pensión alimenticia durante el tiempo de privación de libertad queda suspendido. El alto Tribunal determina que la obligación alimenticia que debe prestarse a los hijos “*no está a expensas únicamente de los ingresos, de los medios o recursos de uno de los cónyuges*”, por lo que no podrá suspenderse tal obligación por el hecho de ingresar en prisión.

Ante ello, cabe preguntarse lo siguiente: si la determinación del régimen retributivo de los internos es distinta y ajena a la de los trabajadores ordinarios, ¿por qué no se disminuyen o adaptan de manera equitativa los deberes de los internos en relación con los deberes de los trabajadores libres? Con tales argumentos, no se aboga o defiende la exoneración de determinadas obligaciones de los internos trabajadores (como puede ser en el caso de las obligaciones alimenticias), sino la adaptación o el ajuste en atención al régimen específico que ostenta esta concreta relación laboral, ya sea en relación con la determinación del régimen retributivo o en relación con sus respectivas responsabilidades.

En definitiva, diversas son las cuestiones discutidas y temas controvertidos que se presentan en el trabajo penitenciario, cuestiones que en determinadas ocasiones encuentran su fundamento o tienen cobertura en la propia normativa, tal y como se pudo comprobar en el apartado 7.2, pues la incertidumbre que ocasionaba el término de *productividad* era generada por la propia norma. Todo ello demuestra que el afán del legislador por aproximar la relación laboral especial penitenciaria con la común no ha obtenido auténticos resultados positivos.

8. CONCLUSIONES

I. A lo largo de este estudio, se han podido manifestar los problemas más trascendentales que se plantean en el trabajo desarrollado en el ámbito penitenciario, dando respuesta a ellos diversos pronunciamientos doctrinales, así como judiciales. Una vez iniciada la investigación relativa al marco jurídico de esta especial relación laboral se han revelado dos claros impedimentos: por un lado, la escasez de doctrina laboralista y, por otro, la de jurisprudencia. Ello ha dado lugar a que pronunciamientos, tanto de una como de otra, se muestren vacilantes e incluso opuestos a la hora de enfrentar determinadas cuestiones controvertidas. La razón de ello pudiera encontrarse en la regulación actual penitenciaria, que incluye importantes lagunas, no pudiendo, por tanto, considerarse de satisfactoria. Consecuencia de tal hecho podrá ser también el escaso interés que la doctrina laboralista ha demostrado a la hora de abordar el estudio de los trabajos remunerados que son llevados a cabo en los diversos centros penitenciarios.

II. Desde sus comienzos, la legislación penitenciaria en materia laboral ha tratado, de manera indirecta, asimilarse al trabajo prestado en régimen de libertad, no obstante, y tal como se ha puesto de manifiesto, existen significativas insuficiencias en determinados aspectos, como puede verse en el tema de los derechos colectivos de los internos trabajadores; derechos que actualmente son inexistentes en el ámbito penitenciario, pese a que éstos deben corresponder al trabajador por el mero hecho de ser trabajador, no reclusos, debiendo el legislador disponer expresamente qué derechos ostenta tal colectivo, así como las limitaciones o excepciones que puedan presentar en su caso, precisándose de una detalla y satisfactoria regulación de los derechos labores que asisten a los internos-trabajadores. Con ello, se pone de manifiesto el notorio fracaso de la unificación legislativa entre la materia penitenciaria y laboral.

Estas insuficiencias legislativas se han puesto de manifiesto también en materia de suspensión y extinción laboral, donde pueden resaltarse determinadas cuestiones que pueden ser objeto de reforma. En tal sentido, debiera profundizarse en los efectos y la forma de extinción de la relación laboral especial, así como en la introducción de un

catálogo de infracciones disciplinarias penitenciarias que puedan dar lugar a la extinción de la relación laboral especial, otorgando verdadera seguridad jurídica, pues actualmente la extinción por esta causa puede ser considerada un tanto arbitraria o discrecional.

III. En otro orden, el artículo 25.2 de la Constitución Española proclama el derecho al trabajo de los penados en instituciones penitenciarias, no obstante, el Tribunal Constitucional procedió a limitar el mismo al configurarlo como un derecho de progresiva aplicación, posibilitando ello la negación de un trabajo remunerado y pudiendo quedar en determinadas ocasiones sin efecto dicho precepto constitucional.

Asimismo, el artículo 25.2 de la Constitución Española marcó la principal finalidad que debe ostentar la ejecución de las penas privativas de libertad: *la reeducación y reinserción social*. Como resultado de ello, la legislación en materia laboral penitenciaria ha pretendido adecuarse a las indicaciones que proclama la Constitución, tratando de asimilar el trabajo desarrollado en los centros penitenciarios al trabajo desarrollado en completa libertad. Las relaciones laborales desarrolladas en prisión deben adoptar una perspectiva positiva, no sólo debe verse como un mero mecanismo de control y contención de los internos, pues la realización de diversas laborales supone la adopción por parte de los trabajadores de una serie de habilidades y destrezas laborales que podrán ser desarrolladas una vez disfruten de su libertad, concluida la pena. Las instituciones penitenciarias, por tanto, no sólo pueden limitarse a ser un lugar de castigo y prevención de delitos, sino que deben ofrecer oportunidades que supongan un verdadero puente que permita un cambio de vida y la efectiva reintegración en la sociedad.

IV. Obstáculos a lo anterior pueden encontrarse a la hora de realizar el legislador una diferenciación entre el trabajo no productivo y el productivo, siendo la principal consecuencia del primero la no obtención de retribución. El término productivo no se encuentra bien delimitado por la norma, pues como se ha podido comprobar iguales labores llevadas a cabo por los internos en algunos casos son consideradas productivas y en otros no, en atención únicamente al órgano gestor. Así, determinadas prestaciones

personales realizadas por los internos en servicios auxiliares no son incluidas en el régimen de la relación laboral especial por el mero hecho de estar gestionadas por el propio centro penitenciario y no por el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, por tanto, cabe cuestionarse si tal hecho supone un obstáculo en la reinserción laboral que se pretende con tales actividades y en la tarea de aproximación del trabajo penitenciario al trabajo libre.

V. Efectivamente, el trabajo penitenciario ocupa actualmente un tema de vital importancia, ya que éste es desarrollado de manera cotidiana en todos los centros penitenciarios de nuestro país. Como se ha estudiado, el trabajo llevado a cabo dentro de la prisión y el tratamiento penitenciario constituyen dos elementos que van en todo momento de la mano, pues la finalidad de las actividades laborales no es otra que la de acercar al interno al mercado laboral.

Las carencias legislativas muestran cómo la relación laboral especial penitenciaria representa una realidad aún por descubrir, tratándose de un tema poco estudiado y profundizado como ya se ha señalado en repetidas ocasiones. Otra de las causas que podrían ocasionar estas carencias se puede encontrar en la falta de normativa supletoria de aplicación directa en la regulación del trabajo penitenciario.

En último lugar, con esta presentación se ha pretendido, de manera sintetizada, realizar una aproximación al tema objeto de estudio, describiendo el ámbito laboral en el que se desenvuelven los internos-trabajadores y resaltando los principales problemas que encierra nuestra actual legislación penitenciaria en el sector laboral; todo ello completado con algunas modestas reflexiones sobre el tema. Finalmente, se espera haber alcanzado todos y cada uno de los objetivos propuestos en un comienzo.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBINYANA OLMOS, J.L. y CERVERA SALVADOR, SABINA. *Vida en prisión. Guía práctica del Derecho Penitenciario*, Fe d'erratas (2014, Madrid).
- ARANDA CARBONEL, MARÍA JOSÉ. *Reeducación y reinserción social. Tratamiento Penitenciario. Análisis teórico y aproximación práctica*, Ministerio del Interior (2006, Madrid).
- BERDUGO GÓMEZ DE LA TORRE, IGACIO y ZUÑIGA RODRÍGUEZ, LAURA. *Manual de Derecho Penitenciario*, Colex (2001, Madrid).
- BLASCO LAHOZ, JOSÉ FRANCISCO. *Seguridad Social*, 3ª Edición Régimen General, Regímenes Especiales y prestaciones no contributivas, Tiran Lo Blanch (2014, Valencia).
- CERVELLÓ DONDERIS, VICENTA. *Derecho Penitenciario*, 2ª y 3ª Edición, Tirant Lo Blanch, (2006 y 2012, Valencia).
- DE LA CUESTA ARZAMENDI, JOSÉ LUIS. *El trabajo de los internos en el derecho penitenciario*, Cuaderno de derecho judicial, núm. 33 (1995).
- DE LEÓN VILLALBA, FRANCISCO JAVIER. *Derecho y prisiones hoy*, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, (2003, Castilla-La Mancha).
- DE VICENTE MARTÍNEZ, ROSARIO (Directora). *Derecho penitenciario enseñanza y aprendizaje*, Tirant Lo Blanch (2015, Valencia).
- FERNÁNDEZ ARÉVALO, LUIS y NISTAL BURÓN, JAVIER. *Manual de Derecho Penitenciario*, Aranzadi (2011).

- FERNÁNDEZ ARTIACH, PILAR. *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*, Tirant Lo Blanch (2006, Valencia).
- FERRER GUTIÉRREZ, ANTONIO. *Manual práctico sobre ejecución penal y derecho penitenciario*, Tirant Lo Blanch (2011, Valencia).
- IGARTUA MIRÓ, M. TERESA. *Visión panorámica de las relaciones laborales de carácter especial*, Ediciones Laborum (2003).
- JUANATEY DORADO, CARMEN. *Manual de Derecho Penitenciario*, Iustel (2013, Alicante).
- MIR PUIGU, CARLOS. *Derecho Penitenciario: el cumplimiento de la pena privativa de libertad*, Atelier Libros S.A. (2005).
- MOLERO MANGLANO, CARLOS (director). *Manual del Derecho del Trabajo*, 14ª Edición, Tirant Lo Blanch (2015, Valencia).
- MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, ROCÍO. *Extinción de las relaciones laborales especiales*, Civitas S.L. (2007).
- RÍOS MARTÍN, JULIÁN CARLOS. *Manual de ejecución penitenciaria: defenderse en la cárcel*, Colex (Madrid, 2014) 7ª Edición.
- RIVERA BEIRAS, IÑAKI. *Cárcel y Derechos Humanos*, J.M Bosch (1992, Barcelona).
- RODRIGUEZ ALONSO, ANTONIO. *Lecciones de Derecho Penitenciario*, Editorial Comares S.L. (Granada, 2011), 4ª Edición.
- SALHAKETA. *Defenderse en la cárcel*, Gobierno Vasco (1991, Bilbao).
- SOLER ARREBOLA, JOSÉ A. *La relación laboral especial penitenciaria*, Editorial Comares S.L. (2000, Granada).

- TAMARIT SUMALLA, JOSEP-MARÍA; GARCÍA ALBERO, RAMÓN; RODRÍGUEZ PUERTA, MARÍA-JOSÉ y SAPENA GRAU, FRANCISCO. *Curso de Derecho Penitenciario*, Tirant Lo Blanch (2005, Valencia).
- VAN ZYL SMIT, DIRK y SNACKEN, SONJA. *Principios de Derecho y Política Penitenciaria Europea*, Tirant Lo Blanch (2013, Valencia).