



FACULTAD DE DERECHO

EL TRABAJO PENITENCIARIO EN ESPAÑA

Autor: Montserrat Morán Suárez

5º E5

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutor: Dolores Carrillo Márquez

Madrid

Abril de 2023

ÍNDICE

ÍNDICE DE ABREVIATURAS	4
I. INTRODUCCIÓN	5
II. CAPÍTULO I: EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y NATURALEZA ACTUAL.....	7
1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA.....	7
1.1 El trabajo penitenciario durante el siglo XIX	7
1.2 El trabajo penitenciario durante la primera mitad del siglo XX.....	8
1.3 El trabajo penitenciario durante la dictadura franquista	8
1.4 Transición democrática.....	9
2. NATURALEZA ACTUAL	10
2.1. Constitucionalización del trabajo penitenciario	10
2.2 Ley Orgánica General Penitenciaria.....	12
2.3. Estatuto de los trabajadores de 1980 y el Reglamento penitenciario de 1981 .	13
2.4 El reglamento Penitenciario de 1996.....	14
2.5. El Real Decreto 782/2001.....	14
III. CAPÍTULO II: ELEMENTOS QUE CONFORMAN LA RELACIÓN	
LABORAL PENITENCIARIA	16
1. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN.....	16
1.1 Sujeto trabajador: los internos en establecimientos penitenciarios	16
1.2 Sujeto empleador: El Organismo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.....	20
2. PROCESO DE CONTRATACIÓN Y FORMALIZACIÓN DE LA RELACIÓN.....	21
3. DURACIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO DE TRABAJO	22
4. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS INTERNOS TRABAJADORES.....	23
4.1 Derechos laborales de los internos	23
4.2 Deberes laborales de los internos	30

5. RETRIBUCIÓN SALARIAL.....	32
6. JORNADA DE TRABAJO.....	34
7. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....	36
7.1 Causas de suspensión.....	37
7.2 Extinción de la relación laboral especial	38
8. RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL	43
8.1 Situación de desempleo	44
9. LIBERTAD SINDICAL.....	46
IV. CONCLUSIONES.....	47
V. BIBLIOGRAFÍA	50
1. LEGISLACIÓN.....	50
2. JURISPRUDENCIA.....	52
3. OBRAS DOCTRINALES	54

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

CE: Constitución Española de 1978

ET: 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

LJS: Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

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

LOEX: Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

LPACAP: Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

LRL: Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales (BOE núm. 96, de 21 de abril de 1976, pp. 7894 a 7902)

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

RP: Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario.

RD: Real Decreto

RLOEX: Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.

SMI: Salario Mínimo Interprofesional.

I. INTRODUCCIÓN

Entre las relaciones especiales previstas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores se encuentra la relación laboral de los penados en instituciones penitenciarias. A lo largo del último siglo el sistema penitenciario español y el trabajo realizado en los centros penitenciarios ha sufrido diversos cambios en función de la concepción existente del sentido de la pena. Por este motivo, el trabajo de los internos ha ido evolucionado desde un punto en el que era pensado como mero castigo y que tenía un carácter aflictivo, hasta la actualidad donde está orientado hacia la reinserción social y la reeducación. El trabajo penitenciario, a pesar de todos los cambios que ha sufrido, siempre ha contado un carácter especial, que lo diferencia, en un grado sustancial, de la normativa laboral común. No en vano, es conveniente adentrarse en la relación laboral especial que configura y regula las bases del Derecho Laboral Penitenciario.

La verdadera importancia del trabajo penitenciario es que este presenta un carácter doble. Por un lado, resulta en una obtención de beneficios, facultades y conocimientos prácticos y teóricos útiles. Por otro lado, tiene como consecuencia una importante moderación de la exclusión laboral a la que se pueden ver subyugados los presos una vez excarcelados. De hecho, la reinserción social de los internos supone el punto de partida básico para la regulación legal que nuestro país ha adoptado en lo relativo a la normativa laboral penitenciaria. El presente trabajo trata de desgranar esta normativa y analizar profundamente sus principales características que regulan la relación laboral entre el trabajador interno y el respectivo empleador. Sin embargo, esta normativa, a pesar del progreso que ha sufrido, es, más bien, pobre e insuficiente para reglamentar algo tan importante como el derecho laboral de los internos. No en vano, es preciso adentrarse en ella y atender a sus particularidades, a sus aspectos positivos y a sus carencias.

En especial, he optado por este tema porque el contenido del derecho laboral siempre ha suscitado interés en mí. Además, tras hacer las prácticas curriculares en los Juzgados de Vigilancia Penitenciaria, advertí que la forma en que los aspectos laborales influyen en las relaciones de los internos con los centros goza de una especialidad que dista mucho de la normatividad propia de las relaciones laborales ordinarias. Todo ello sumado al atractivo de estudiar los aspectos criminológicos de determinadas conductas inclinaron la decisión de analizar la relación laboral penitenciaria.

El objetivo principal del presente trabajo es analizar de forma detallada la regulación actual existente en nuestro país respecto a la Relación Laboral Especial. Es decir, entender cuáles son los caracteres distintivos de esta relación que la convierten en especial. De este modo, se pretende distinguir la relación laboral ordinaria y la relación laboral especial para poder comprender la naturaleza de dicha especialidad. Un objetivo accesorio y subsidiario comprenderá una evolución histórica para asimilar cómo se ha llegado a la consideración actual.

Para poder dar respuestas a estos objetivos, este trabajo se ha dividido en dos grandes capítulos, dentro de los cuales se analiza de forma detallada cada uno de los elementos que lo conforman.

En el primero de los capítulos se realizará una breve contextualización del trabajo penitenciario y se analizarán de forma detallada los diferentes textos normativos que en la actualidad se encargan de regular la Relación laboral especial penitenciaria. Por ese motivo, el Capítulo Primero se ha dividido en dos apartados diferentes, en el primero de ellos se realizará un estudio de la evolución de la relación laboral especial penitenciaria a lo largo de los dos últimos siglos en nuestro país a través del análisis de los diferentes textos normativos que la han regulado. En el segundo de los apartados se analizarán los diferentes textos normativos en vigor que regulan de una manera u otra esta relación especial.

El segundo de los capítulos está dedicado al análisis de cada uno de los elementos que componen la Relación Especial Penitenciaria. Se atenderá, desde una perspectiva general a aspectos como el ámbito de aplicación, los derechos involucrados, el régimen de seguridad social o el régimen retributivo de los trabajadores internos. Para ello, se hará uso de toda la legislación al respecto de esta relación especial de trabajo, incluyendo principalmente textos normativos como la Ley General Penitenciaria, el RD 782/2001 o el Reglamento Penitenciario.

Por último, el trabajo finalizará con un apartado donde se recogerán las conclusiones obtenidas tras el estudio de los diferentes caracteres de la relación laboral de los internos y se expondrá cuáles son las carencias que presenta dicha regulación en la actualidad.

II. CAPÍTULO I: EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y NATURALEZA ACTUAL

El trabajo penitenciario tiene fechada su aparición a finales del siglo XVIII, de forma simultánea a la aparición de la pena privativa de libertad. Desde ese momento, el trabajo de los penados ha ido evolucionando desde el utilitarismo máximo hasta ser considerado un pilar base para poder alcanzar el fin último de la resocialización.

1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA

1.1 El trabajo penitenciario durante el siglo XIX

A principios del siglo XIX comienza a imponerse en nuestro país la pena de privación de libertad, por la cual se enviaba a los penados a presidios navales o arsenales militares donde trabajaban bajo la autoridad de la Armada, poniendo así fin a las penas de minas y de galeras que habían caracterizado el siglo anterior. Mediante el establecimiento de la Ordenanza de los Presidios Navales de 20 mayo de 1804 y el Reglamento de los Presidios Peninsulares de 1807, se implantó la obligatoriedad del trabajo penitenciario, incluso cuando fuera improductivo. Además, se implantó un salario obligatorio basado en la clasificación del penado (Fernández, 2006, p. 61).

En 1834 se promulgó la Ordenanza General de los Presidios Civiles del Reino, que estableció dos nuevas características. Por un lado, la posibilidad de efectuar el trabajo para empresas exteriores, perdiendo eso sí el derecho del penado a percibir una retribución económica. Y, por otro lado, la posibilidad de recibir una rebaja de la condena en función de la laboriosidad observada.

Finalmente, el 14 de diciembre 1896¹ se aprobó la Ley de Bases para la organización del trabajo en prisiones, que instauró la obligatoriedad del trabajo penitenciario para todos los grados, a excepción de los presos preventivos; además del carácter remunerado del mismo y su estrecha relación con el acceso a beneficios penitenciarios.

¹ Ley, de 14 de diciembre de 1896, de bases para la organización del trabajo en las prisiones

1.2 El trabajo penitenciario durante la primera mitad del siglo XX

Con la promulgación del Real Decreto de 3 de junio de 1901² se instauró en España un sistema penitenciario progresivo de la pena estructurado en cuatro grados, donde se otorgó a un trabajo un papel de gran relevancia:

- El primer grado, de aislamiento, donde el trabajo era realizado en la celda de forma individualizada.
- El segundo grado, llamado industrial y educativo, donde los penados podían comenzar a acudir a la escuela o realizar trabajos comunes.
- El tercer grado, llamado intermediario, donde los trabajos serían más sencillos y suaves.
- El cuarto grado, llamado de gracia y recompensa, equivaldría a la libertad condicional. En este grado se podrían comenzar a realizar trabajos fuera del establecimiento y la retribución económica aumentaba. (Burgos, 1996)

Esta norma fue derogada por la entrada en vigor del Real Decreto en 1913 del Reglamento de los Servicios de Prisiones³, considerado por muchos el primer Código Penitenciario, ya que no solo realizaba una síntesis de toda la normativa anterior, sino que fue la primera vez en el siglo XX que se creó un cuerpo unificado para regir el funcionamiento de los centros penitenciarios (Gargallo, 2016, p.173). Este reglamento estableció la obligatoriedad del trabajo para los penados menores de 65 años; los diferentes sistemas de trabajo: administración, contrata o por cuenta del recluso; la jornada laboral de ocho horas; para el sistema de administración un salario de entre 25 y 80 céntimos; y el destino del 25% de dicho salario al pago de la responsabilidad civil (Fernández, 2006, p.65).

1.3 El trabajo penitenciario durante la dictadura franquista

Tras el fin de la Guerra Civil y la llegada de Franco al poder, se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prisiones de 1956⁴, que inspirado en la caridad cristiana, concebía el

² Real Decreto, de 3 de junio de 1901, del régimen de las prisiones destinadas al cumplimiento de las condenas.

³ Real Decreto de 5 de mayo de 1913 por el que se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prisiones

⁴ Decreto de 2 de febrero de 1956 por la que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prisiones, adaptado a la Ley de 15 de julio de 1954.

trabajo como una forma de redención. Durante el periodo que duró la dictadura, aproximadamente más de 280.000 personas fueron encarceladas, la mayoría por crímenes políticos, lo que provocó no sólo el colapso del sistema de prisiones, sino la falta de mano de obra en un país totalmente destruido por la guerra. Por ese motivo, en 1944 se creó el Patronato Central para la redención de las penas por trabajo, que tenía como fin principal utilizar mano de obra gratuita para reconstruir el país (Lafuente, 2002).

En el mismo año se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prisiones por el que se modificó el Reglamento de 1948, para cumplir así con las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos adoptadas en el I Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento de los Reclusos, en 1955.

1.4 Transición democrática

En 1976 se aprobó la Ley de Relaciones Laborales⁵ (en adelante LRL), la cual reconoció por primera vez en nuestro país la naturaleza laboral del trabajo prestado por los internos en los centros penitenciarios y vinculó el trabajo realizado en las cárceles con el Derecho de trabajo (Soler, 2000, p.9). A su vez, esta disposición fue la primera en reconocer el carácter especial del trabajo penitenciario, tal y como se estableció en el artículo 3.1 LRL:

“Son relaciones laborales de carácter especial las que, reuniendo las características del artículo primero uno, se enumeran en los apartados siguientes: 1) Las actividades laborales de los internos de los centros penitenciarios en sus distintas modalidades y de acuerdo con su naturaleza respectiva.”

La inclusión de la relación laboral penitenciaria en esta ley supuso la laboralización del trabajo penitenciario, incorporándose al ámbito propio de la relación laboral (Palomeque, 1982). Se consideró que este tipo de trabajo cumplía con las notas comunes de toda relación laboral recogidas en el artículo 1 de la LRL: retribución económica y trabajo por cuenta ajena.

Sin embargo, la regulación reglamentaria de esta relación laboral nunca llegó a producirse, por lo que surgieron varios problemas de aplicación provocando que fuesen

⁵ Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales (BOE núm. 96, de 21 de abril de 1976, pp. 7894 a 7902)

los órganos de la Administración los únicos legitimados para conocer y resolver las cuestiones, siendo así la jurisdicción social totalmente incompetente (Soler, 2000).

2. NATURALEZA ACTUAL

La evolución legislativa que había sufrido el trabajo penitenciario durante los siglos XIX y XX culminó con la promulgación de dos textos normativos: la Constitución Española en 1978⁶ y la Ley Orgánica General Penitenciaria en 1979⁷.

2.1. Constitucionalización del trabajo penitenciario

La Constitución de 1978, además de constituirse como norma sustantiva, estableció los pilares básicos de la laboralización del trabajo penitenciario concretando los derechos de los reclusos y otorgando a sus derechos laborales un carácter privilegiado. En su artículo 25.2 se establece 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**. El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma gozará de los derechos fundamentales de este Capítulo, a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria. En todo caso, **tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social**, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad.”*

El hecho de que este artículo se encuentre ubicado dentro del Título I, lugar donde se recogen los derechos y deberes fundamentales, tiene consecuencias muy significativas en los medios de protección de los derechos de este colectivo. A pesar de su ubicación, según señalan autores como Sastre Ibarreche: *“Que sea derecho fundamental no significa ciertamente que el mismo disponga de rasgos conceptuales o de fundamento teórico*

⁶ Constitución Española (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).

⁷ Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria (BOE núm. 239, de cinco de octubre de 1979).

distinto del genérico derecho al trabajo de todos los españoles (art. 35.1), sino tan sólo que dispone de una protección constitucional superior.” (Sastre Ibarreche, 1996, p. 143)⁸.

Esta constitucionalización del trabajo penitenciario trajo consigo varios cambios en la protección de los reclusos. Por un lado, el modelo penitenciario que estaba en vigor en aquel momento tuvo que reconvertirse para poder cumplir con los fines de reeducación y reinserción social. Estos principios, pese a su ubicación, no constituyen a juicio del Tribunal Constitucional⁹ un derecho fundamental ni subjetivo de los penados, sino que se trata de un mandato dirigido al legislador para que oriente, en ese sentido, la política penal y penitenciaria de nuestro país.

Por otro lado, esta declaración constitucional supuso la igualación de los derechos de los reclusos con los del resto de ciudadanos. Según autores como Bueno Arús (1988, p.1904), esto no impide que algunos derechos de los penados, como el de reunión, propiedad privada o intimidad, puedan ser limitados atendiendo siempre a las necesidades de disciplina y seguridad propias del régimen penitenciario.

En tercer lugar, nuestra Constitución garantiza la supresión de los trabajos forzados de acuerdo con la normativa internacional¹⁰ y a la finalidad de reeducación y reinserción social. De esta forma, las relaciones laborales establecidas entre el recluso y la Administración Pública tienen que estar basadas en la no coacción y la exclusión del trabajo como pena en sí misma.

En cuarto lugar, el artículo 25.2 CE recoge el derecho de trabajo remunerado y los beneficios correspondientes de la Seguridad Social para todos los internos, estableciendo la inconstitucionalidad de cualquier norma que elimine o reduzca dichos derechos. Esta inclusión provoca una mayor protección para los presos que para el resto de los ciudadanos, creando así un derecho prestacional donde los poderes públicos se verán obligados a procurar a todos los internos un puesto de trabajo y el derecho a una actividad

⁸ En este sentido se pronuncia también Palomeque López, M.C. (1990), “El derecho al trabajo de los penados y la efectividad de los derechos fundamentales”, *Revista Española del Trabajo*, núm.42.

⁹ Véanse en este sentido las SSTC 1987/1 de 21 de enero (EDJ 1987/1) y 112/1996 de 24 de junio (EDJ 1996/4390)

¹⁰ Entre las que cabe destacar las 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.

laboral retribuida dentro de las posibilidades de la organización penitenciaria¹¹. De esta manera, será la administración penitenciaria la que tendrá la obligación de proporcionar los puestos de trabajo, sin perder de vista la finalidad reeducadora y de reinserción social que persigue la pena privativa de libertad. Aunque la administración tiene que procurar el pleno empleo, sólo cuando exista un puesto de trabajo adecuado, será cuando el derecho del interno a ocupar dicho puesto adquiera plena eficacia.

De esta manera, los reclusos son los únicos ciudadanos que podrán acudir ante los Tribunales ordinarios recabando un trabajo remunerado (Alarcón, 1979, p.29), siempre y cuando se pruebe que en el centro penitenciario en el que se cumple la condena existe un puesto de trabajo adecuado a cuya adjudicación se tiene derecho dentro del orden de prelación establecido.

2.2 Ley Orgánica General Penitenciaria

En 1979 se aprobó la Ley General Penitenciaria (en adelante, LOGP), que no sólo recoge los principios y garantías de los internos, sino que también establece la regulación del régimen de vida en prisión (Giménez-Salinas, 1995 como se citó en Fernández, 2006).

En cuanto al trabajo penitenciario, la mayor novedad de la LOGP viene recogida en el artículo 26 donde configura el trabajo penitenciario como un elemento esencial del tratamiento de los internos donde no solo se compone como un derecho de estos, sino también como un deber. A pesar de este avance, la ley establece un concepto amplio de trabajo penitenciario donde se contemplan diferentes actividades que no encajan totalmente en el concepto de trabajo, a la vez que establece una división en materias productivas y materias formativas (Soler, 2000, p.19). Si esta división se pone en relación con el artículo 27.2 LOGP que establece que “*Todo trabajo directamente productivo que realicen los internos será remunerado*”, se puede considerar que el uso de una interpretación restrictiva del concepto de “trabajo productivo” puede dejar sin efecto el mandato constitucional que establece el derecho de los reclusos a un trabajo remunerado.

¹¹ Puede verse esta interpretación en STC 172/1989 (EDJ 1989/9285) y 17/1993 (EDJ 1993/184).

Por último, es destacable también que a lo largo de todo el texto normativo no se califique expresamente a ninguna relación laboral penitenciaria como relación laboral de carácter esencial, tal y como recogía la LRL.

2.3. Estatuto de los trabajadores de 1980 y el Reglamento penitenciario de 1981

La no inclusión del trabajo penitenciario como relación laboral de carácter especial en la LOGP fue paliada por la aprobación en 1980 del Estatuto de los Trabajadores¹² (en adelante ET) que volvió a incorporar al ámbito del Derecho de Trabajo la relación laboral penitenciaria en su artículo 2.1: “*Se considerarán relaciones laborales de carácter especial c): La de los penados en las instituciones penitenciarias.*”

Pese a que este artículo supuso un avance de gran importancia, era necesario el desarrollo de una normativa complementaria que hiciera efectiva esta relación especial, por lo que se estableció un plazo de 18 meses, posteriormente ampliado 12 meses más¹³, durante el cual el Gobierno tenía el deber de regular el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial. Una vez concluido el plazo, fueron solo dos las relaciones laborales especiales que tuvieron un desarrollo reglamentario, entre las que no se encontraba la de los penados en instituciones penitenciarias.

En 1981 se aprobó el Reglamento Penitenciario¹⁴ (en adelante, RP), en el cual se efectuaba el desarrollo reglamentario de la LOGP. En su artículo 44.5 disponía lo siguiente: “*El trabajo tendrá la consideración de **actividad básica** en la vida del Centro*” y en su artículo 184 establecía: “*El trabajo tendrá la consideración de **elemento fundamental del tratamiento** cuando así resulte de la formulación de un programa individualizado*”. De esta forma, se estableció en el RP de 1981 una doble función del trabajo penitenciario: como actividad de régimen y como tratamiento para lograr el fin último de la reinserción.

¹² 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 (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2015).

¹³ Esta ampliación de 12 meses venía recogida en la Disposición Segunda de la Ley 32/1984 de 2 de agosto, por la cual se reformó el Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 186, de 4 de agosto de 1984)

¹⁴ Real Decreto 1201/1981, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario (BOE núm. 149 de 23 de junio de 1981).

El texto del RP de 1981, a pesar de que algunos autores¹⁵ estimaron que regulaba de forma suficiente y adecuada el trabajo penitenciario, no constituyó el desarrollo reglamentario previsto por el art. 2.1 c) ET, sino que se consideró una normativa de aplicación provisional y supletoria hasta que dicho desarrollo tuviera lugar.

2.4 El reglamento Penitenciario de 1996

En 1996, se aprobó un nuevo Reglamento Penitenciario¹⁶ debido a la necesidad de adaptar la normativa penitenciaria a la nueva legislación penal, especialmente al nuevo Código Penal de 1995¹⁷. En este reglamento, que sigue vigente en la actualidad, la Relación Especial Penitenciaria constituye el núcleo del trabajo penitenciario.

Una de las grandes novedades que presenta este reglamento es el cambio de ubicación de esta relación laboral especial, ya que pasó a estar regulado dentro del Título IV dedicado al tratamiento penitenciario. Este cambio de ubicación se produjo por la concepción del tratamiento, pasando a tener un peso mayor en este el componente resocializador. Por este motivo, en el RP 1996 el trabajo pasó a ser considerado un elemento integrante del tratamiento, tal y como se estipula en el artículo 132.

A pesar de estas novedades, la regulación de la relación laboral penitenciaria fue muy escueta, contemplando sólo determinados aspectos y dejando la ampliación de la regulación a normas de desarrollo, tal y como venía recogido en el art. 134.4. La apertura de esta vía de remisión supuso la posibilidad de que dichas normas pudieran referirse a la legislación laboral común, opción también abierta para el RP de 1996, provocando así una mayor asimilación a la regulación laboral común (Soler, 2000).

2.5. El Real Decreto 782/2001

La regulación de la relación laboral especial penitenciaria contenida en el RP, especialmente los artículos 134 a 152, fue derogada y sustituida en 2001 por la aprobación

¹⁵ En este sentido se pronuncian Fernández López (1983) en “Relaciones especiales de trabajo y Estatuto de los Trabajadores. Comentario a la STCT de 23 de julio de 1981”, *Revista de Política social* (139), p.239; y Fernández Artiach (2006) “*El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*”, p.120.

¹⁶ Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario (BOE núm. 40, de 15 de febrero de 1996).

¹⁷ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE núm. 281 de 14 de noviembre de 1995).

del Real Decreto 782/2001¹⁸. Además, se asimilaron a los reclusos que realizaban trabajos retribuidos a trabajadores por cuenta ajena a efectos de la inclusión en el Régimen General de Seguridad Social (Fernández, 2006).

Este Real Decreto es el encargado de regular esta relación laboral en la actualidad y será el objeto principal de análisis del presente trabajo.

¹⁸ 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.

III. CAPÍTULO II: ELEMENTOS QUE CONFORMAN LA RELACIÓN LABORAL PENITENCIARIA

1. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

En la actualidad, es el RD 782/2001¹⁹ el encargado de regular de forma íntegra la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios.

En su artículo 1, el Reglamento Penitenciario de 1996 define la relación laboral penitenciaria como *“la relación existente entre el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u organismo autonómico equivalente y los internos que desarrollen una actividad laboral en los talleres productivos de los centros penitenciarios, así como la de quienes cumplen penas de trabajo en beneficio de la comunidad”*. Por tanto, según esta definición, será condición necesaria para la existencia de la relación laboral la participación de dos sujetos, siendo ambos titulares de derechos y obligaciones: los internos de los Establecimientos Penitenciarios y el Organismo Autónomo de Trabajo y Prestaciones Penitenciarias²⁰ u organismo autónomo equivalente.

No obstante, existe un margen amplio de interpretación a la hora de determinar el sujeto concreto al que se refiere el legislador la usar el término “interno” debido a la variedad de situaciones comprendidas en el término, así como en el papel que desempeñaran sujetos ajenos al Organismo de Trabajo en el desarrollo de esta relación laboral (Fernández, 2006).

1.1 Sujeto trabajador: los internos en establecimientos penitenciarios

La capacidad del interno para poder desarrollar una actividad laboral se ve condicionada no solo por los requisitos típicos de edad y nacionalidad, sino también por la situación

¹⁹ 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.

²⁰ Mediante el RD 122/2015 se modificó su denominación, pasándose a llamar Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.

procesal y penitenciaria propia del interno, denominado por muchos autores como “status jurídico”²¹ del interno penitenciario.

En un primer momento, a la hora de determinar quién es el sujeto trabajador de la relación laboral penitenciaria nos encontramos con un problema de identificación, debido a la distinta terminología que ha utilizado el legislador a la hora de determinar quién es el sujeto concreto al que se está refiriendo. Por un lado, el ET hace referencia en su artículo 2.1 c) a: “*los penados en las instituciones penitenciarias.*”, por lo que solo se tendría en cuenta a los penados que ya poseen sentencia firme, excluyendo así a los presos preventivos. En cambio, el RD 782/2001 en su artículo 2.1 establece que será considerados como trabajadores: “*los internos que desarrollen actividades laborales de producción por cuenta ajena en los talleres productivos de los centros penitenciarios.*”. Pese a esta contradicción terminológica parece congruente considerar tanto a los internos preventivos como a los penados como sujetos de la relación laboral.

En cuanto a la edad de los internos, de acuerdo con el artículo 19 del Código Penal: “*los menores de dieciocho años no serán responsables criminalmente*”. Asimismo, el artículo 5.1.a) RD 782/2001 reconoce el derecho de los internos a no ser discriminados para el empleo por diferentes motivos entre los que reconoce la edad. De la lectura de estos dos preceptos se entiende por tanto que, todas las personas que se encuentren internas en un centro penitenciario deben de tener al menos dieciocho años. Por ende, la edad del interno trabajador no supone ningún requisito ni limitación a la hora de poder celebrar un contrato de trabajo en el plano esta relación laboral.

La nacionalidad es otro de los condicionantes típicos de una relación laboral. En el caso de la relación laboral penitenciaria nos encontramos ante dos posibles situaciones administrativas concretas en el momento de su entrada en prisión: extranjeros residentes, bien sean temporales o permanentes y extranjeros en situación irregular. En cuanto a la legislación que regula esta cuestión, nos encontramos ante una contradicción entre la legislación de extranjería y la legislación penitenciaria. Primeramente, ni la Ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (en adelante,

²¹ El concepto de status jurídico ha sido utilizado por varios autores, entre los que cabe destacar a Soler Arrebola, J. (2000), *La relación laboral especial penitenciaria*, p. 184 y De la Morena (1982) en “Situación y desarrollo de la normativa laboral penitenciaria”, *La normativa laboral penitenciaria*, p.123.

LOEX)²² ni su reglamento de desarrollo, RLOEX²³, hacen referencia a los internos en reclusos en establecimientos penitenciarios, por lo que se entiende que a los penados se les aplica el artículo 36 LOEX y por tanto deben de contar con una autorización de trabajo para poder ser sujetos de la relación laboral especial. En cuanto a la legislación penitenciaria, el artículo 5.1a) establece la no discriminación por nacionalidad dentro de los derechos laborales básicos de los internos, por lo que se interpreta que tanto los internos nacionales como los extranjeros tienen los mismos derechos laborales. Esta contradicción legislativa fue resuelta por la aprobación en 2005 de las *“Instrucciones que determinan el procedimiento para autorizar el desarrollo de actividades laborales por parte de los internos extranjeros en los talleres productivos de los centros penitenciarios, y el ejercicio de actividades laborales a penados extranjeros en régimen abierto o en libertad condicional”* mediante la cual se estableció que la resolución de la autoridad judicial que ordena la entrada en prisión del penado extranjero tiene validez de autorización de trabajo en los talleres productivos de los centros penitenciarios. Por tanto, gracias a la aprobación de estas instrucciones por el Consejo de Ministros, tampoco existe ningún tipo de requisitos específico ni de limitación relacionada con la nacionalidad de los internos.

Por último, en cuanto a la situación procesal del interno debemos de hacer referencia a la existencia de tres regímenes diferentes de internamiento reconocidos en la LOGP: el régimen ordinario, el régimen abierto y el régimen cerrado. La clasificación del penado en uno de esos regímenes determinara no solo las condiciones de su vida en prisión, sino también su capacidad o no para ser sujeto de una relación laboral en el ámbito penitenciario.

En cuanto al régimen ordinario, el artículo 76.3 RP establece que: *“El trabajo y la formación tendrán la consideración de actividad básica en la vida del Centro.”*. Por tanto, los penados clasificados en segundo grado, así como los penados sin clasificar los

²² Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. (BOE núm. 10, de 12 enero de 2000).

²³ Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009. (BOE núm. 103, de 30 de abril de 2011).

detenidos y los presos, poseen capacidad plena para trabajar y por tanto para ser sujetos de esta relación laboral.

El segundo régimen previsto por la ley es el régimen abierto, en el que se encuentran aquellos penados clasificados en tercer grado que pueden continuar su tratamiento en semilibertad.²⁴ Dentro de este régimen abierto existen dos modalidades diferentes: régimen abierto pleno y régimen abierto restringido (Fernández, 2006, p.291). La característica principal del régimen abierto pleno es la realización del interno de un trabajo en el exterior, siendo por tanto la salida del establecimiento penitenciario una condición indispensable. En este caso no es el Organismo Autónomo el empleador ya que la relación laboral que surja de este contrato será de carácter común y estará sujeta a las disposiciones laborales de carácter ordinario. En el caso de los internos sometidos al régimen abierto restringido, ocasionado por la imposibilidad de encontrar un puesto de trabajo en el exterior, podrán optar por un puesto los talleres productivos del centro dentro del orden de prelación aplicable, al considerarse que esta forma de trabajo es la más asimilada a la relación laboral común (Soler, 2000, p.192).

En último de los regímenes, el régimen cerrado, es aplicable a los penados o preventivos clasificados en primer grado por su inadaptación o su peligrosidad. Esto da lugar a que la pena pueda cumplirse en Centros de régimen cerrado o en Departamentos especiales ubicados en Centros de regímenes comunes²⁵, dependiendo de las características de los reclusos. La existencia de la relación laboral penitenciaria será diferente en función del lugar de cumplimiento. Los internos ubicados en los Centros de régimen cerrado pueden ser sujetos de esta relación laboral especial en virtud de la existencia del artículo 27.1c) LOGP que hace referencia a las actividades “*de producción de régimen laboral*”, sometida a una regulación específica y limitada por la dificultad de realizar tareas de carácter productivo²⁶. En cambio, los internos localizados en los Centros o módulos de

²⁴ El artículo 80 del Reglamento Penitenciario de 1996 establece tres diferentes tipos donde esta puede desarrollarse: centros abiertos o de inserción social, Secciones abiertas o en Unidades independientes.

²⁵ Artículo 91 Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario.

²⁶ De acuerdo con el artículo 94 del Reglamento Penitenciario de 1996 los internos localizados en estos centros podrán disfrutar de cuatro horas de vida en común, que pueden ampliarse a tres más destinadas a la realización de actividades previamente programadas. De este artículo surgen dos interpretaciones diferentes, parte la doctrina entiende que, de estas siete horas, solo pueden ser dedicadas a tareas productivas tres, lo que supondría no solo un alejamiento de la jornada laboral, sino también una dificultad para cumplir con la eficacia del trabajo y con los resultados esperados. En cambio, si entendemos que son siete las horas que los internos pueden dedicar a actividades productivas, la actividad laboral podría desarrollarse sin ningún tipo de problemas.

régimen cerrado solo gozan de tres horas para realizar actividades programadas, con una limitación de cinco internos que podrán realizar estas actividades de forma conjunta²⁷. Además, el artículo 94 RLEP en su apartado tres hace referencia a las diferentes actividades programables por la Junta de Tratamiento entre las que no se encuentran las de carácter laboral. De acuerdo con todo esto podemos entender que los internos que se encuentren en Departamentos especiales no tendrán capacidad para de trabajar y contratar, debido a que el tiempo dedicado a actividades programadas es tan corto que no puede asimilarse al trabajo en libertad.

En conclusión, pese a no existir en el ordenamiento penitenciario referencia a la clasificación del interno como condicionante de su capacidad para trabajar, la clasificación de los internos en un régimen u otro limita su capacidad para realizar actividades de carácter laboral como es el caso de los internos del régimen cerrado que se encuentren en Departamentos especiales, o incluso excluye la posibilidad de aplicación de la normativa laboral especial, como es el caso de los internos del régimen abierto.

1.2 Sujeto empleador: El Organismo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo

El segundo elemento subjetivo que caracteriza la relación laboral penitenciaria es el Organismo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, ya que es un requisito esencial para la constitución de la relación especial tal y como establece el artículo 1 RP. Este organismo es una entidad de derecho público con personalidad jurídica propia creado mediante el Real Decreto 122/2015, de 27 de febrero²⁸ y que se encuentra adscrito al Ministerio del Interior. No solo se trata de la entidad empleadora de la relación especial de trabajo, sino que es el titular de los medios de producción, tanto materiales como personales. Tal y como establece el artículo 2 del RD anteriormente citado, su objeto es: *“la promoción, organización y control del trabajo productivo y la formación para el empleo de los reclusos de los centros penitenciarios”*. Para poder cumplir con este objetivo principal, se le han conferido al Organismo Autónomo funciones propias del

²⁷ Artículo 94 Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario.

²⁸ Real Decreto 122/2015, de 27 de febrero, por el que se aprueba el estatuto de la entidad de derecho público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo. (BOE núm. 51 de 29 de febrero de 2015).

empresario tales como la organización, el control y la retribución del trabajo productivo²⁹. No obstante, tal y como explica De La Morena (1982, p.16), este organismo tiene funciones características propias que se diferencian de las de un empresario tradicional debido a que su fin principal no ha de ser económico si no eminentemente social, debiendo por ende proporcionar puestos de trabajo orientados a lograr la reinserción de los internos.

Existe la posibilidad, tal y como recoge el art. 11.2 RD 782/2001, de que el Organismo de Trabajo acuda a personas físicas o jurídicas del exterior para organizar el trabajo de los internos en los talleres penitenciarios. Esta intervención se hará en todo caso como colaborador, no perdiendo por tanto el Organismo de Trabajo la condición de empleador.

2. PROCESO DE CONTRATACIÓN Y FORMALIZACIÓN DE LA RELACIÓN

Pese a que la Constitución establece en su artículo 25.2 el derecho a un trabajo remunerado para todos los internos, los Tribunales han confirmado que se trata de un derecho de aplicación progresiva por lo que estará condicionado a la disponibilidad de puestos de trabajo del Organismo de Trabajo. El artículo 3.1 RD 782/2001 establece que el Organismo Autónomo de Trabajo *“mantendrá una oferta de puestos de trabajo acorde con las disponibilidades económicas, ordenada en un catálogo y clasificada por actividades, especificando la formación requerida y las características de cada puesto.”*. La gran demanda de puestos de trabajo que existía en las prisiones dio lugar a la creación de un sistema de adjudicación donde se estableció un orden de prelación, recogido en el artículo 3.2 RD 782/2001, para poder determinar qué candidato es el más adecuado para llevar a cabo la actividad. La selección de los internos es efectuada por la Junta de Tratamiento que deberá de comprobar no solo que interno cumple con el mayor número de factores, sino también con la prioridad establecida en el artículo 3.2 RD 782/2001³⁰.

²⁹ Estas funciones, entre otras, vienen recogidas en el artículo 3 del Real Decreto 122/2015, de 27 de febrero, por el que se aprueba el estatuto de la entidad de derecho público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.

³⁰ El orden de prelación establecido en el artículo 3.2 RD 782/2001 es el siguiente:

“1.º Los internos en cuyo programa individualizado de tratamiento se contemple el desarrollo de una actividad laboral.

2.º Los internos penados sobre los preventivos.

3.º La aptitud laboral del interno en relación con las características del puesto de trabajo.

4.º La conducta penitenciaria.

5.º El tiempo de permanencia en el establecimiento penitenciario.

6.º Las cargas familiares.

7.º La situación prevista en el artículo 14.1 de este Real Decreto.”

El Organismo Autónomo estará también obligado a indicar la formación requerida para cada tipo de actividades para que los internos puedan conocer de antemano los requisitos formativos que deben de tener para poder acceder a dicho puesto de trabajo.

La formalización de la relación laboral especial se realizará mediante “*la inscripción del interno en el Libro de Matricula con efectos desde que se produzca el alta en el puesto de trabajo*” según se establece en el artículo 7 RD 782/2001. La principal diferencia con la formalización de la relación laboral común es que esta no ha de perfeccionarse de forma escrita, sino que la relación se perfecciona de forma tácita desde el momento en el que el interno comienza a prestar servicios en el puesto de trabajo asignado. Sin embargo, desde la aprobación de la Ley 24/2001³¹ la obligación de los empresarios de llevar un Libro de Matricula se suprimió, pasando a ser utilizados como medios de prueba otros documentos como son los de afiliación, alta o baja en la Seguridad Social. Por tanto, la desaparición de este Libro de Matricula no ha implicado ninguna modificación para la perfección de la relación laboral, que se producirá con el alta del interno en el puesto de trabajo asignado.

3. DURACIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

El RD 782/2001 recoge dos posibilidades de contratación ambas de carácter temporal. La primera de ellas viene regulada en el artículo 7.2 RD 782/2001 que establece “*la duración de la relación laboral coincidirá con la de la obra o servicio que se le encomiende*”. De esta manera se establece una relación laboral temporal que está condicionada a la duración de la obra y servicio encomendada al interno. A pesar de que la introducción de esta modalidad de contrato ignora el principio de estabilidad de empleo, la doctrina ha justificado la elección de esta modalidad de contrato, debido a que el servicio que el interno va a prestar puede ser o no temporal, la estancia del interno en el centro penitenciario siempre va a estar marcada por la temporalidad³² (Soler, 2002 p. 77).

Por otro lado, aparece también en el texto normativo la posibilidad de utilizar contratos de interinidad, pese a no ser reconocido en esos términos. Esta previsión viene regulada

³¹ Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE, núm. 313, de 31 de diciembre de 2001 pp. 50493 a 50619).

³² Esta postura es defendida también por Fernández Artiach (2006) en *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*, p. 351.

en el artículo 9 RD 782/2001 que dispone: “*La suspensión de la relación laboral exonerará de las obligaciones recíprocas de trabajar y de remunerar el trabajo. En estos supuestos, el Director del centro penitenciario podrá designar a otro interno trabajador para el desempeño del puesto de trabajo mientras dure la suspensión*”. Esta relación laboral está condicionada a la duración del periodo de suspensión del sustituido, extinguiéndose en el momento en que dicha suspensión finalice, independientemente de si el suspendido se reincorpora a su puesto de trabajo o no.

Es importante tener en cuenta que, aunque ambos contratos tienen figuras similares reguladas en el ET, no existe ningún tipo de remisión a dicha norma y por tanto no se aplica en ningún momento el régimen jurídico correspondiente a dichas modalidades. Por tanto, a pesar de que las modalidades de estos contratos recogidas en el ET han sufrido numerosas reformas con el fin de garantizar la estabilidad del empleo, estos cambios no han afectado a la regulación de la extensión temporal de la relación laboral penitenciaria.

4. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS INTERNOS TRABAJADORES

De la misma forma que sucede en la relación laboral común, el carácter bilateral del contrato de trabajo de esta relación especial da lugar a una serie de derechos y deberes de los internos trabajadores, así como del Organismo Autónomo. Estos vienen regulados en el Capítulo II del RD 782/2001 bajo el título de “*Derechos y Deberes laborales*”, dividiéndose entre aquellos que tienen un carácter puramente laboral o aquellos que tienen una repercusión en la vida penitenciaria del trabajador.

4.1 Derechos laborales de los internos

Lo primero que se debe tener en cuenta a la hora de analizar los derechos de los internos trabajadores es la distinción que se establece en el art. 5 RD 782/2001 por un lado, se reconocen los derechos laborales básicos y por otro lado los derechos penitenciarios. De esta diferenciación se puede extraer que el interno trabajador posee derechos en el ámbito laboral no solo por su carácter de trabajador sino también por el de interno. La peculiaridad de su condición y la normativa penitenciaria incidirá de manera inevitable en la relación laboral y por tanto también en sus derechos y deberes.

Por otro lado, no se puede negar que todos los derechos básicos recogidos en el artículo 5 tienen una estrecha relación con los derechos reconocidos en la Constitución Española, ya que todos ellos son concreciones o reproducciones de los derechos recogidos en esta.

4.1.1 Derechos laborales básicos

a) Derecho a no ser discriminados

El artículo 5.1 RD 782/2001 recoge el primero de los derechos básicos de los internos:

“a) A no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de nacionalidad, sexo, estado civil, por la edad, dentro de los límites marcados por la legislación laboral penitenciaria, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, así como por el idioma.”. Se establece por tanto una prohibición de discriminación doble, ya que va a afectar tanto a la Junta de Tratamiento antes de conferir el puesto de trabajo, como al Organismo Autónomo mientras dure el vínculo laboral. A pesar de la esta prohibición de discriminación, no se puede olvidar que el carácter particular de la relación laboral permite que tanto la Junta de Tratamiento como el Organismo Autónomo puedan introducir diferencias en el trato o en la adjudicación de puestos, siempre y cuando estén justificadas y sean proporcionales, enfocadas en todo momento al fin último de la reinserción social del interno.

b) Derecho a la integridad física y a la prevención de riesgos laborales

El artículo 5.1.b) reconoce el derecho de los internos *“a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente sobre dicha materia.”*. Este derecho ya se había recogido en el artículo 27.2 de LOGP: *“todo trabajo directamente productivo que realicen los internos será remunerado y se desarrollará en las condiciones de seguridad e higiene establecidas en la legislación vigente.”*. En ambos textos normativos el legislador optó por realizar una remisión expresa a la normativa propia de riesgos laborales la cual, de acuerdo con la interpretación de los dos preceptos anteriores, debe de aplicarse de forma íntegra a la Relación Laboral Penitenciaria.

A pesar de que la Ley de prevención de Riesgos Laborales³³ recoge en su exposición de motivos la adaptación de esta a “*las características propias de los establecimientos penitenciarios.*”, a la hora de aplicar sus disposiciones en el ámbito de la relación laboral penitenciaria aparecen una serie de dificultades que impiden que estas puedan aplicarse en su totalidad.

La mayor problemática reside en el ejercicio de los derechos de información consulta y participación de los internos, ya que la LPRL prevé la figura de representante de los trabajadores, tanto de forma general en la empresa como de forma específica en materia de prevención de riesgos laborales. En cambio, en esta relación laboral no existe la figura de representación unitaria.

Asimismo, los derechos de reunión y asamblea de los internos se encuentran limitados por la normativa de seguridad propia de los establecimientos penitenciarios. A pesar de no existir una normativa específica sobre el ejercicio de estos derechos, la amenaza a la seguridad que supone la concentración de internos en un espacio concreto conlleva que este derecho no pueda ponerse en práctica e incluso pueda suponer un peligro para el cumplimiento del sentido secundario de la pena: la retención y la custodia (López, 1994, p.438). Esta idea ha sido respaldada por el Tribunal Constitucional el 23 de junio de 2008 quien defendió que los derechos fundamentales de los presos penitenciarios se encuentran limitados por el sentido de la pena y por la ley penitenciaria, pudiendo limitarse el ejercicio del derecho de reunión dentro de las prisiones por razones de orden y seguridad constitucionalmente legítimas (STC 119/1996, de 8 de julio. FJ 2).³⁴

Para intentar mejorar esta situación, en el RD 782/2001 se introdujo mediante el artículo 13.c) la figura de “*equipos encargados del control y mantenimiento de los sistemas de seguridad y prevención de riesgos laborales*”, órganos formados por los internos trabajadores. A pesar de la creación de dichos órganos, estos no poseen las mismas competencias que los representantes de los trabajadores, bien generales o especializados, por lo que siguen existiendo grandes lagunas en la aplicación de dichos derechos.

³³ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269 de 10 de noviembre de 1995).

³⁴ EDJ 1996/3762 STC. En este sentido también se pronunció la STC 10/2009 de 12 de enero, FJ6 (EDJ 2009/8760); el AAP de Madrid 285/2003 de 5 de febrero, RJ2 (JUR\2003\180155); y la STC 71/2008, de 23 de junio, FJ5 (EDJ 2008/111210).

c) Derecho al trabajo productivo y remunerado

El tercero de los derechos contemplados en el artículo 5.1 RD 782/2001 dice lo siguiente: *“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.”*. Este artículo recoge varios derechos al mismo tiempo, por un lado, el derecho a un trabajo remunerado y por otro lado el derecho a una percepción puntual de dicha remuneración, así como al disfrute de un descanso semanal y de unas vacaciones anuales.

En cuanto al derecho a un trabajo productivo y remunerado, este derecho ya viene regulado en la LOGP, concretamente en el artículo 27.2, mediante el cual se establece la imposibilidad de que los internos puedan realizar trabajos de forma gratuita o no remunerada. Tal y como se trató anteriormente este derecho tiene un carácter prestacional, es decir, su ejercicio dependerá de la cantidad y de las características de los puestos ofertados por la Administración.

El análisis sobre la remuneración económica de los trabajadores, sobre la percepción puntual de esta y sobre el descanso semanal y las vacaciones anuales se realizará más adelante, al analizar los artículos del RD 782/2001 que abordan dichas cuestiones.

d) Derecho a la intimidad y a la dignidad

El artículo 5.1 RD 782/2001 en su letra d) recoge el Derecho de los internos trabajadores *“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.”*. Este precepto constituye la concreción en el ámbito penitenciario del artículo 18 CE, limitado eso si por las necesidades propias del sentido de la pena y de la ley penitenciaria. A pesar de que el reconocimiento de estos derechos se configura como un de actuación de la Administración diferentes situaciones como los cacheos, el trabajo o la intervención de las comunicaciones (Bueno Arús, 1979), el empresario, en este caso al Organismo de Trabajo, una serie de facultades que van más allá de las que dispone en la relación laboral común como son el poder de vigilancia o el control del cumplimiento de la prestación de servicios.

Estas facultades ampliadas encuentran su límite principal en las garantías recogidas en el artículo 71.1 RP que establece que *“las medidas de seguridad se regirán por los principios de necesidad y proporcionalidad y se llevarán siempre a cabo con el respeto debido a la dignidad y a los derechos fundamentales”*. De esta forma deberá existir siempre con un motivo que justifique y legitime la actuación del funcionario frente al interno y la medida elegida habrá de ser proporcional al fin buscado.

La segunda parte de artículo 5.1 d) recoge la protección de los internos frente a ofensas ya sean verbales o físicas de carácter sexual. Debemos de entender por acoso sexual en el trabajo cualquier *“conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección del empresario que el sujeto activo sabe o debe saber que es indeseada por el trabajador y cuya posición ante la misma determina una decisión afectante al empleo o a las condiciones de trabajo de éste o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil o intimidatorio.”* (Del Rey, 1993, p.233). Al tratarse de conductas desarrolladas dentro del ámbito de organización del empresario, en este caso del Organismo Autónomo, esta tiene una doble obligación: por un lado, como es lógico, está obligada a no acosar al trabajador; pero por otro lado tiene el deber de proteger a este del acoso que puedan realizar otras personas en el ámbito de la relación laboral.

La principal dificultad que existe a la hora de proteger al trabajado en este ámbito es la inexistencia en ámbito de esta relación laboral de un artículo que, al igual que hace el artículo 50 ET, prevea la posibilidad de extinguir el contrato por voluntad propia del trabajador, así como recibir una indemnización. En cualquier caso, queda abierta la posibilidad de recabar la tutela judicial sobre los derechos fundamentales, tal y como recoge la Ley reguladora de la jurisdicción social³⁵ en su artículo 177.1.³⁶

e) Derecho a participar en la organización y planificación del trabajo

El artículo 5.1.e) RD 782/2001 recoge el Derecho de los internos trabajadores *“a participar en la organización y planificación del trabajo en la forma y con las*

³⁵ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011).

³⁶ Esta remisión es posible gracias a la introducción por parte del legislador del artículo 1.5 del RD 782/2001 mediante el cual se permite la remisión a la Ley de Procedimiento Laboral (derogada y sustituida por la Ley 36/2011, de 10 de octubre Reguladora de la Jurisdicción Social).

condiciones establecidas en la legislación penitenciaria.”. Las diferentes formas de participación previstas por la legislación penitenciaria vienen recogidas en el artículo 13 del mismo texto normativo. Concretamente se prevén tres formas mediante las cuales el interno trabajador podrá participar en la organización y planificación del trabajo (art. 3 RD 782/2001):

- Aportando ideas sobre los planes de trabajo bien de forma individual o colectiva;
- participando en la evaluación y análisis de los sistemas de producción y formulando propuestas para la fijación anual del módulo retributivo a través de las comisiones sectoriales;
- formando parte de los equipos encargados del control y mantenimiento de los sistemas de seguridad y prevención de riesgos laborales.

A pesar del reconocimiento de este derecho, las limitaciones establecidas en el derecho de reunión, así como las lagunas existentes en la regulación de las Comisiones, hacen que hoy en día este derecho tenga una eficacia limitada pudiendo llegar a ser considerado un derecho “de baja intensidad” (Fernández, 2006, p.399).

f) Derecho a la formación y promoción en el puesto de trabajo

El sexto de los derechos laboral básicos de los internos trabajadores viene regulado en el artículo 5.1.f) RD 782/2001 y consiste en “*la formación para el desempeño del puesto, así como a la promoción en el trabajo*”.

Este artículo recoge dos derechos relacionados entre sí, pero con un contenido diferente. Por un lado, se encuentra el derecho a la formación de los internos que se restringe al ámbito del puesto de trabajo que desempeñen. Dicha formación debe de ser implementada y coordinada por el Organismo Autónomo con el fin de formar al interno trabajador en todas aquellas cuestiones relativas al desempeño de su labor (Fernández, 2006, p. 405).

En segundo lugar, este artículo recoge el derecho de los internos a ser promocionados en el puesto de trabajo, es decir, a ser ascendidos. La promoción se hará de acuerdo con el artículo 8 RD 782/2001 en el que establecen dos categorías diferentes para clasificar a los internos dependiendo de sus conocimientos y su capacidad laboral: los operarios base y los operarios superiores. Por tanto, se entiende que el Organismo de Trabajo

promocionará a un trabajador al ascenderlo de operario base a operario superior. A pesar de la existencia de esta clasificación la legislación penitenciaria no recoge ni los criterios ni la forma que ha de seguir la Administración para llevar a cabo esta promoción, no obstante, se entiende que esta no podrá realizarse de forma arbitraria ni discrecional.

De la enumeración y análisis de estos derechos se puede concluir que, a pesar de que están englobados bajo el título de “derechos laborales básicos”, algunos de ellos se encuentran limitados por las características propias de la vida en prisión, así como por la necesidad de la Administración penitenciaria de procurar la paz y la seguridad dentro del centro.

4.1.2 Derechos que repercuten en la situación penitenciaria

Finalmente, el artículo 5 recoge en el apartado segundo un derecho que incide de manera directa en la situación penitenciaria del interno trabajador al reconocer a este el *“derecho a que se valore el trabajo productivo realizado y la laboriosidad (...) en orden al régimen y tratamiento penitenciario, así como para la concesión de beneficios penitenciarios cuando se cumplan los requisitos establecidos por la legislación.”*. A pesar de que en la legislación penitenciaria no se recogen los metidos para llevar a cabo esta valoración, la Dirección General de Instituciones Penitenciarias, mediante una Instrucción, elaboró un sistema objetivo de evaluación e incentivación de las actividades³⁷. Será la Unidad de Evaluación de Actividades la encargada de evaluar al interno conforme a su asistencia, rendimiento y esfuerzo de los trabajadores en sus puestos. Esta información, que será transmitida a la Junta de Tratamiento deberá de ser tomada en cuenta para lo siguiente:

- otorgar recompensas a los internos de acuerdo con los criterios recogidos en los artículos 263 y 264 RP;
- la revisión de grado de clasificación, así como la progresión y regresión de grado;
- la concesión de los beneficios penitenciarios según lo establecido en los artículos 202 a 206 RP.

³⁷ Instrucción de la DGIP 37/2004, de 29 de diciembre, sobre el sistema de evaluación e incentivación de las actividades de los internos.

4.2 Deberes laborales de los internos

Los deberes de los internos trabajadores vienen recogidos en dos textos normativos diferentes, la LOGP y el RD 782/2001. En un primer momento la LOGP fue la encargada de establecer que *“todos los penados tendrán obligación de trabajar conforme a sus aptitudes físicas y mentales.”*. Y más tarde, mediante la aprobación del RD 782/2001, el legislador detalló los deberes laborales de los internos trabajadores, los cuales están recogidos en el artículo 6 del mencionado texto normativo.

a) Deber de cumplir con las obligaciones del puesto de trabajo

Establece el artículo 6.a) RD 782/2001 el deber de los internos de *“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.”*

Una vez más, el texto reglamentario no especifica ni regula de forma concreta las obligaciones a las que se refiere en este artículo creando así una inseguridad jurídica que deberá de ser resuelta por la Administración penitenciaria a la hora de crear el programa individualizado de tratamiento de los internos.

b) Deber de observar las medidas de prevención de riesgos laborales

Los internos, de acuerdo con el artículo 6.b) RD 782/2001, tienen la obligación de observar las medidas adoptadas en prevención de riesgos laborales para poder mantener así la seguridad en el puesto de trabajo. Las garantías para desarrollar un trabajo en condiciones seguras no dependen solo de la actuación del Organismo Autónomo, sino que es fundamental la participación e implicación de los internos trabajadores. Por tanto, las medidas de prevención de riesgos laborales se configuran como un derecho y deber del interno, así como del Organismo de Trabajo (Soler, 2000, p. 325).

La normativa en prevención de riesgos laborales recogida en la LPRL es aplicable de forma íntegra a la relación laboral penitenciaria, por lo que debe de realizarse una remisión al artículo 29 de dicha ley para concretar cuales son las obligaciones exactas de los trabajadores respecto a esta materia. Principalmente los trabajadores con arreglo a su formación y siguiendo siempre las instrucciones del Organismo Autónomo deberán:

- usar adecuadamente los equipos de protección y trabajo;
- informar a sus superiores y compañeros sobre aquellas situaciones que puedan conllevar riesgos;
- cooperar con el Organismo de Trabajo para garantizar unas condiciones seguras.

Al no existir en la normativa laboral penitenciaria ninguna mención a las sanciones y faltas y al no ser posible remitirse al ET según lo previsto en el art. 29 LPRL, la única sanción posible ante el incumplimiento de esta obligación sería la extinción del contrato.

c) Deber de cumplir con las ordenes e instrucciones

El artículo 6.c) RD 782/2001 recoge el deber de los internos trabajadores de *“cumplir las ordenes e instrucciones del personal responsable de la organización y gestión de los talleres, en el ejercicio regular de sus funciones”*. En la relación laboral especial penitenciaria, a diferencia de lo que pasa en la común, la organización empresarial tiene un carácter más complejo ya que el Organismo de Trabajo ejerce su poder de dirección mediante la delegación de sus competencias a favor de diferentes sujetos. Dichos sujetos están facultados para dar órdenes e instrucciones a los internos, siempre y cuando lo hagan *“en el ejercicio regular de sus funciones”*, por lo que siempre y cuando esta orden tenga lugar en el ámbito de las funciones delegadas por el Organismo Autónomo, el interno deberá de obedecerla.

d) Deber de contribuir a conseguir el cumplimiento de los fines de la relación laboral

El cuarto y último de los deberes de los internos trabajadores viene recogido en el artículo 6.d) RD 782/2001 el cual recoge la obligación de *“contribuir a conseguir el cumplimiento de los fines de la relación laboral, tanto desde el punto de vista de su preparación para la inserción laboral, como en relación con el cumplimiento de los objetivos de la actividad laboral que se le encomienda.”* Resulta relevante, según algunos autores entre los que cabe destacar a Soler Arrebola (2000, p.330) la estructura dual que presenta el trabajo penitenciario en este precepto, teniendo un doble deber: por un lado, uno relativo al sentido de la pena ya que el trabajo de los internos está enfocado a la consecución de la reinserción y la reeducación; y uno propio de la actividad empresarial, como es la mejora de los resultados de la empresa.

Este deber recoge una obligación de medios y no de resultado, por la cual se pretende que el interno cumpla con las indicaciones del Organismo de Trabajo a la hora de realizar su actividad laboral. El mayor problema de este deber reside en el hecho de que es difícil determinar en qué momento el interno ha cumplido o no con ese “deber de conseguir”, al tratarse de un concepto jurídico indeterminado.

El incumplimiento de cualquiera de estos deberes puede suponer la extinción de la relación de trabajo, aunque pueda ser desproporcionada como es el caso del artículo 6.b) o difícil de determinar el momento dicho incumplimiento, como es el caso del artículo 6.d). La falta de regulación en la legislación penitenciaria de muchas de estas cuestiones supone una desprotección del interno y una inseguridad jurídica que se ve acentuada si tenemos en cuenta que el incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones puede dar lugar a la extinción del contrato de trabajo.

5. RETRIBUCIÓN SALARIAL

El sistema salarial que regula las percepciones económicas de los internos penitenciarios podría ser calificado como rígido al no existir ninguna posibilidad de que las partes, mediante el contrato de trabajo, determinen la estructura o la cuantía del salario del interno. Será el Organismo de Trabajo el encargado de determinar de forma unilateral el módulo retributivo que, cada año, se va a utilizar para calcular la retribución salarial de los trabajadores. Si bien es verdad que el artículo 13.b) RD 782/2001 otorga la posibilidad de que los internos participen en la fijación anual del módulo retributivo mediante comisiones, las propuestas de estas no tienen un carácter vinculante y por tanto su eficacia es limitada.

En cuanto al régimen retributivo aplicable, viene regulado en el artículo 15 RD 782/2001 el cual en su apartado primero dispone que *“la retribución que reciban los internos trabajadores se determinará en función del rendimiento normal de la actividad de que se trate y del horario de trabajo efectivamente cumplido.”*, y en su apartado segundo se encarga de detallar cuales son los parámetros que se tomaran como referencia para fijar dicha retribución: *“ el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, de tal manera que el salario resultante se fijará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas y al rendimiento conseguido por el trabajador.”* .

Por tanto, lo primero que se debe de tener en cuenta a la hora de fijar el régimen retributivo de un taller productivo es atender al salario mínimo interprofesional (en adelante, SMI) vigente durante ese año. En este sentido cabe destacar STS de 5 de mayo por la que se estima el recurso de casación 728/2005 en la que defienden que *“el SMI no tiene la condición de mínimo absoluto, sino como cuantía de referencia modulado en función de las horas trabajadas y el rendimiento laboral obtenido”*³⁸. Por tanto, el régimen retributivo aplicado con carácter general a cada uno de los talleres productivos deberá de individualizarse atendiendo al rendimiento laboral y a las horas trabajadas. El Organismo Autónomo tiene tres posibilidades para calcular dicha individualización: por producto o servicio realizado, por tiempo o por cualquier otro sistema, aplicando lo señalado en los apartados anteriores (art.15.4 RD 782/2001).

El régimen retributivo incluirá también *“la parte proporcional de la retribución de los días de descanso semanal y de vacaciones anuales retribuidas, así como las gratificaciones extraordinarias, en su caso.”* (Art. 15.3 RD 782/2001). Por tanto, no solo se retribuye al trabajador por su trabajo efectivo, sino también por el tiempo de descanso que se computa como trabajo. De esta manera la retribución de las vacaciones no se pagará cuando el trabajador las disfrute, sino de forma repartida en cada una de las mensualidades percibidas.

Existe la posibilidad, de acuerdo con el art. 15.5 RD 782/2001, de que el Organismo de Trabajo pueda establecer primas de producción en función de variables como la mejora de la calidad del trabajo o de los niveles de producción. El Organismo de Trabajo podrá otorgar dichas primas de forma discrecional, estando dentro de sus facultades el establecimiento de los requisitos y de la cuantía de cada una de ellas.

En lo referente al pago de la retribución, este se realizará *“mediante su ingreso mensual en la cuenta de peculio del interno.”* (Art. 16.1 RD 782/2001). En esta cuenta el interno dispondrá del dinero que tuviera en su poder antes de entrar en el centro, así como de las cantidades que reciba una vez dentro, siempre y cuando tengan una procedencia legítima, según lo establecido en el art. 319.1 RP. Este salario podrá utilizarse de dos formas: mediante una transferencia al exterior de la prisión, previa autorización de la

³⁸ EDJ 2006/76735

Administración, o para satisfacer los gastos que este emitidos dentro del establecimiento penitenciario.

Por último, es importante tener en cuenta que el salario que perciben los internos es inembargable ya que, tal y como establece el ET en el artículo 27.2, el SMI no puede ser embargado, siendo esta cuantía un mínimo vital indispensable del interno (Soler, 2000, 416). En el caso de que la retribución percibida por el interno supere el SMI, y atendiendo al artículo 33.2 LOGP el cual determina que “*la retribución del trabajo de los internos sólo será embargable en las condiciones y con los requisitos establecidos para el salario del trabajador libre.*”, podrían ser embargables las cantidades superiores al SMI de acuerdo con las normas contenidas en la Ley de Enjuiciamiento Civil que son aplicables en la relación laboral común. Pudiéndose embargar por tanto la cantidad que supere el SMI de conforme a la escala recogida en el art. 607.2 LEC.

A pesar de que existe una discusión doctrinal sobre la posible embargabilidad o no de la cantidad que supere el SMI, la Audiencia Provincial de Guipúzcoa mediante Auto confirmó que solo resultará inembargable aquella parte del salario que la LEC considera como tal, por lo que el resto, si lo hubiera, resultaría embargable (AAP de Guipúzcoa 41/2010 de 9 de febrero, FJ 3)³⁹. No obstante, debido a que el pago de la pensión de alimentos goza de un trato procesal diferente y tiene un carácter eminentemente social “la ejecución de condena por prestación alimenticia supone una excepción a la aplicación automática de los límites establecidos para el embargo de salarios, sueldos, jornales, retribuciones o pensiones superiores al salario mínimo interprofesional” (AAP de Barcelona 342/2021, de 16 de junio, FJ 1).⁴⁰

6. JORNADA DE TRABAJO

La determinación de la jornada laboral de los trabajadores es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo. En el caso de la relación laboral penitenciaria este aspecto esta es regulada por dos normas esenciales: la LOGP y el RD 782/2001. Será el director del centro penitenciario el que, mediante delegación del Organismo Autónomo de Trabajo, elabore anualmente un calendario laboral. Este horario laboral, tal y como estipula el artículo 33.1b) LOGP debe de permitir que los internos puedan disponer del

³⁹ JUR\2010\412665

⁴⁰ TOL 8.606.559

tiempo necesario para poder realizar el resto de los tratamientos previstos durante su internamiento. El horario de trabajo deberá de respetar en todo caso los límites generales establecido para la jornada de trabajo, es decir, no solo la cantidad máxima de horas que el trabajador puede prestar durante un periodo de tiempo, sino también todos aquellos factores que el ET configure como límites a la ordenación de la jornada, como son por ejemplo los descansos entre jornadas o semanales.

Este horario debe de ser recogido de forma individualizada para cada uno de los internos trabajadores y deberá de recoger no solo los días de trabajo y de descanso, sino también la forma en la que se distribuirá la jornada laboral⁴¹. A pesar de tener una vigencia anual, podrá ser modificado en caso de circunstancias excepcionales de producción por el director del centro penitenciario, previo acuerdo con los trabajadores (art. 17.3 RD 782/2001). El único punto que no estará regulado por el calendario laboral será el horario de entrada y salida de los internos a los talleres productivos ya que ateniendo al artículo 77.1 RP, estos estarán marcados por las franjas horarias establecidas por el Consejo de Dirección del centro, que de forma anual aprobará *“el horario que debe regir en el Centro, señalando las actividades obligatorias para todos y aquéllas otras de carácter optativo y de libre elección por parte de los internos.”*

En lo referente al descanso semanal, con carácter general y según reconoce de forma expresa el artículo 17.2 RD 782/2001 los internos disfrutaran de un descanso *“la tarde del sábado y el día completo del domingo, excepto en el sistema por turnos que se estará a lo establecido para la actividad de que se trate.”*. En el caso de que el sistema de trabajo sea el de turnos, deberá de recogerse en el calendario laboral el sistema a seguir para disfrutar del día y medio de descanso semanal (Fernández, 2006, p.440).

Asimismo, serán también días de descanso las fiestas laborales de la localidad donde se encuentre el centro, según recoge el art. 17.2 RD 782/2001. Existen dudas por parte de la doctrina sobre si los internos únicamente pueden disfrutar de los días festivos locales o también de los provinciales, nacionales y los de cada una de las Comunidades Autónomas. Por una parte, autores como Soler Arrebola (2000) consideran que debe de realizarse una asimilación a lo estipulado en el ET, por tanto, el interno podrá disfrutar de todas las

⁴¹ El artículo 17.1 RD 782/2001 recoge la posibilidad de que los internos trabajadores puedan realizar su jornada de trabajo siguiendo cualquiera de los siguientes sistemas: jornada continua, partida, nocturna o por turnos.

fiestas recogidas en el art. 37.2 ET. En cambio, otra parte de la doctrina entre los que destaca Gómez Muñoz (1999, p.281) difieren de ese planteamiento, dudando de que los internos puedan disfrutar de más fiestas que las de carácter local. Desde mi punto de vista y atendiendo a la voluntad del Gobierno de asimilar el trabajo penitenciario al trabajo en libertad, los internos podrán disfrutar de todos los días de descanso recogidos en el ET al igual que los trabajadores sujetos a una relación laboral común.

Además, tienen el derecho a disfrutar también de las vacaciones anuales, tal y como viene establecido en el artículo 17.5 RD 782/2001: *“Las vacaciones anuales de los internos trabajadores tendrán una duración de treinta días naturales o la parte proporcional que corresponda en su caso. El momento de disfrute se condicionará a las orientaciones del tratamiento y a las necesidades de trabajo en los sectores laborales.”*. Estas vacaciones serán retribuidas, incorporando la cuantía de estas al módulo retributivo para calcular el salario del interno, tal y como se mencionó en el punto interior. Las sanciones que reciban los internos, bien por problemas dentro de su vida laboral o de su vida en prisión, no podrán consistir en una reducción de su periodo vacacional, siguiendo la idea del artículo 58 ET.

Por último, existe la posibilidad de realizar horas extraordinarias siempre y cuando exista un acuerdo mutuo entre las partes y una causa que lo justifique. En cambio, no existe una regulación que estipule el número máximo de horas extraordinarias que los internos pueden realizar, pudiéndonos remitir por tanto a la regulación recogida en el ET ya que el art. 17.3 RD 782/2001 hace referencia a *“los límites establecidos legalmente para la jornada de trabajo”*, bien tenga carácter ordinario o extraordinario.

7. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Las causas de suspensión y extinción de la relación laboral vienen reguladas en el Capítulo V del RD 782/2001. Tanto las causas de suspensión como de extinción han sido divididas en dos bloques diferenciados: por un lado, se han regulado aquellas que son únicamente laborales, que se encuentran asimiladas a las recogidas en el ET; y por otro lado aquellas causas estrictamente penitenciarias, relacionadas con las peculiaridades que presenta la relación laboral penitenciaria.

7.1 Causas de suspensión

El artículo 9 RD 782/2001 regula las causas por las cuales puede suspenderse la relación laboral penitenciaria, dividiéndola tal y como he mencionado en el párrafo anterior en dos bloques diferentes:

7.1.1 Causas de suspensión estrictamente laborales

El artículo 9.1 RD 782/2001 recoge cuatro causas que pueden poner fin a la relación laboral:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes: para que esta causa tenga lugar debe de existir un acuerdo entre el trabajador y el Organismo de Trabajo, en el que exista pleno consentimiento por parte del trabajador.
- b) Incapacidad temporal de los trabajadores penitenciarios: al tener un carácter temporal, una vez que esta incapacidad haya terminado, el interno deberá de volver a su puesto de trabajo.
- c) Maternidad y riesgo durante el embarazo: según recoge el artículo, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables a dos más si es un embarazo múltiple. En caso de riesgo para el embarazo, será el Organismo de Trabajo el que, tras haber realizado las pruebas pertinentes, deberá de suspender la relación laboral mientras persista la imposibilidad de reincorporación al puesto de trabajo.
- d) Fuerza mayor temporal: debemos de entender por fuerza mayor temporal como “hecho o acontecimiento involuntario, imprevisible o inevitable, externo al círculo del empresario que imposibilita la actividad laboral” (STSJ Castilla y León 532/2021, 21 de octubre, FD2)⁴². Por tanto, en estos casos será el propio Organismo Autónomo quien podrá suspender relación laboral.

7.1.2 Causas de suspensión por razones penitenciarias

- a) Cumplimiento de sanciones disciplinarias de aislamiento: en este caso, durante el tiempo que dure la sanción, el trabajador será suspendido de empleo y sueldo. Esta

⁴² EDJ 2021/779168

causa de suspensión solo se aplicará en aquellos casos que las sanciones coincidan con la jornada laboral del interno, de modo que, si no resulta incompatible con la jornada de trabajo del interno, no podría considerarse la suspensión como una consecuencia accesoria de la sanción de aislamiento (Fernández, 2006, p.517).

- b) Por razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento: esta causa tendrá lugar cuando la actividad laboral desempeñada por el interno no resulte compatible con las actividades de tratamiento o impida lograr la reinserción y la reeducación del interno, fin principal del tratamiento. En este caso será la Junta de Tratamiento, con aprobación del director del centro, quien deberá acordar la suspensión de la actividad laboral.
- c) Traslado de los internos a otro centro penitenciario y disfrute de los permisos o salidas autorizadas: el primero de los casos dará lugar a suspensión del contrato siempre y cuando el traslado acordado de los internos dure menos de dos meses.
- d) Debido a razones de disciplina y seguridad penitenciaria: estas razones de disciplina se refieren a aquellas recogidas en la normativa penitenciaria que tienen como único fin garantizar la seguridad de los internos dentro de prisión. Según los Tribunales no será necesario que exista con carácter previo ningún expediente sancionador contra el interno trabajador para poder aplicar esta causa de suspensión (STSJ Galicia de 9 de julio de 2003 por la que se desestima el recurso de suplicación 3136/2003 FJ1).⁴³

En cuanto a los efectos que supone la suspensión de la relación laboral, tal y como recoge el art. 9.3 RD 782/2001, se exonerará a ambas partes de las obligaciones de trabajar y de remunerar dicho trabajo. Durante el tiempo que dure la suspensión, el Organismo de Trabajo deberá de reservar el puesto de trabajo al interno, teniendo este el derecho de reincorporarse de forma inmediata nada más que la causa que provocó la suspensión haya desaparecido.

7.2 Extinción de la relación laboral especial

El artículo 10 RD 782/2001 regula las causas que pueden dar lugar a la extinción de la relación laboral especial, dividiéndolas también entre aquellas que tienen origen laboral

⁴³ JUR\2004\178304A

o penitenciario. La extinción de la relación especial, según regula el artículo 10.3 del mismo RD, deberá de ser analizada y valorada de forma individualizada por el delegado del Organismo Autónomo, quien normalmente es el director del centro penitenciario. Además, es importante tener en cuenta que la legislación penitenciaria no contiene una lista con las causas que pueden dar lugar a los supuestos de extinción, por lo que el Organismo de Trabajo cuenta con una facultad discrecional a la hora de tomar decisiones sobre la extinción del vínculo laboral, creando así una inseguridad jurídica.

7.2.1 Causas de extinción estrictamente laborales

- a) Por mutuo acuerdo de las partes
- b) Por terminación de la obra o servicio
- c) Por ineptitud del interno trabajador: en caso de que el trabajador no disponga de los conocimientos adecuados para realizar la actividad encomendada, ya sea de forma conocida o sobrevenida. Al igual que en la relación laboral común, la ineptitud debe de producirse por situaciones que tengan su origen en el interno trabajador, debe de tener carácter permanente y debe de afectar a las tareas principales del interno.
- d) Por imposibilidad del interno de continuar prestando sus servicios: esta imposibilidad podrá estar producida por la muerte, la gran invalidez o la invalidez permanente ya sea total o parcial de trabajador. Esta invalidez, para ser valida, ha de ser reconocida por el órgano de calificación de incapacidades de la Seguridad Social, al igual que ocurre en el caso de los trabajadores en libertad.
- e) Por jubilación del interno trabajador: esta causa de extinción tendrá lugar una vez que el interno haya cumplido con los requisitos exigidos por la ley, tanto de edad como de años de cotización.
- f) Por fuerza mayor que imposibilite de forma definitiva el desarrollo del trabajo: la calificación de “imposibilidad definitiva” debe de ser realizada por el Organismo Autónomo correspondiéndole por tanto de forma unilateral la decisión de extinguir la relación laboral.
- g) Por renuncia del interno trabajador: el interno trabajador tiene derecho a renunciar a su puesto de trabajo actual, no perdiendo por ello el derecho a desempeñar otro trabajo dentro de centro penitenciario. A diferencia de la regulación prevista para la relación

laboral común, el interno trabajador no debe de cumplir con ningún plazo de preaviso para poder renunciar a su puesto de trabajo, pese a que esto pueda dar lugar a una interpretación de abandono del puesto de trabajo por parte del interno, motivando así una extinción por razones disciplinarias. En opinión de los tribunales, para que el contrato pueda extinguirse por voluntad del trabajador y no dé lugar a un abandono del puesto de trabajo “la dimisión del trabajador debe ser clara, consciente, firme y reveladora de su propósito” (TSJ de Andalucía núm. 2221/2022 de 7 de septiembre, FD5).⁴⁴

- h) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo: Para que el interno trabajador pueda ser despedido, el Organismo de Trabajo debe de haberle facilitado la formación necesaria para poder hacer frente a dichos cambios y solo si transcurridos dos meses desde dicha formación el interno no se adapta de forma real y efectiva podrá procederse a la extinción del contrato.

7.2.2 Causas de extinción por razones penitenciarias

En el apartado 2 del artículo 10 RD 782/2001 se encarga de regular aquellas causas que pueden originar la extinción del contrato debido a causas únicamente relacionadas con la situación penitenciaria del interno. Es decir, regulará aquellas causas que, a pesar de no estar relacionadas con la relación laboral de forma directa, imposibilitan el desarrollo de la misma. Son seis los motivos que vienen reguladas en dicho artículo y que pueden dar lugar a la extinción de la relación laboral especial penitenciaria:

- a) Por la excarcelación del trabajador: la puesta en libertad de los internos, bien por haber cumplido íntegramente con la condena o por haber sufrido un avance hacia el tercer grado, supone la extinción del contrato de trabajo al haber desaparecido las condiciones necesarias para que esta pueda operar.
- b) Por la contratación con empresas del exterior en el caso de los internos que se encuentren en tercer grado: tal y como se analizó anteriormente, los sujetos sometidos al tercer grado no pueden ser sujetos de la relación laboral penitenciaria al ser un requisito esencial la salida al exterior, pasando entonces a ser sujetos de una relación laboral común. En cambio, se debe de tener en cuenta que el contrato con el

⁴⁴ EDJ 2022/713445

Organismo Autónomo no se extinguirá de manera inmediata al experimentar el avance al tercer grado, sino que será necesario la existencia de un nuevo contrato con una empresa en el exterior.

- c) Por razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento: esta causa está contemplada también como causa de suspensión del contrato, pudiendo por tanto la Junta de Tratamiento suspender o extinguir el contrato del trabajador. Aunque la legislación no regula cuales son las posibles causas de tratamiento que pueden provocar la extinción o suspensión de la relación laboral, se entiende que sucederá cuando el interno tenga necesidades especiales que requieran la inversión de un mayor número de horas del que dispone, siendo necesario por tanto disponer de las horas que dedica al taller penitenciario.⁴⁵
- d) Por traslado del interno a otro establecimiento por un periodo superior a dos meses: será necesario que el acuerdo de traslado del interno a otro centro tenga una duración superior a los dos meses. En caso contrario, tal y como se explicó en el apartado anterior, será únicamente causa de suspensión.
- e) Por razones de disciplina y seguridad penitenciaria: la extinción de la relación laboral por este motivo tiene lugar principalmente por la comisión de una infracción del interno trabajador en el ambiro de los talleres productivos. Sin embargo, debido a la doble naturaleza del interno trabajador, son numerosas las sentencias que reconocen la posibilidad de que la extinción de la relación laboral pueda provenir por razones disciplinarias impuestas fuera del ámbito laboral.
- f) Por incumplimiento de los deberes laborales básicos: la extinción del contrato por esta causa puede estar originada por diversos motivos entre los que se encuentra la desobediencia, la falta de productividad o las ausencias injustificadas al puesto de trabajo.

A pesar de que se encuentra ubicada dentro de las razones penitenciarias que pueden originar la extinción de la relación laboral, resulta equiparable según parte de la

⁴⁵ Esta causa de extinción de la RLEP fue analizada en la STSJ de Castilla y León de 18 de noviembre por la que se estima el recurso de suplicación 2504/2002, FD2 (Roj: CL 5539/2002), debido a que el interno trabajador era toxicómano y la Junta de Tratamiento consideró la necesidad de internarle en un módulo especial destinado a internos toxicómano donde el tratamiento ocupaba todo el tiempo, no siendo posible pro tanto desarrollar una relación laboral.

doctrina al despido disciplinario⁴⁶ ya que se entiende que el interno no estaría cumpliendo con las obligaciones recogidas en el contrato de trabajo, al igual que pasa en la relación laboral común. Sin embargo, es necesario tener presente que la figura del despido no existe en la relación especial penitenciaria al no estar recogida en ninguno de los textos normativos, ni existir una remisión expresa al ET. Esto ha sido confirmado por los tribunales en varias ocasiones entre las que cabe destacar la STS de 5 de mayo por la que se estima el Recurso de Casación 3325/1999⁴⁷ donde se afirma que: *“el despido es una figura de derecho material o sustantivo y regulado en los artículos 54 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.”*. Además, se aclara que será únicamente la Junta de Tratamiento del Centro la encargada de extinguir la relación laboral *“por lo tanto, no puede imputarse la extinción de esa relación laboral especial derivada de un acuerdo de la Junta de Tratamiento a la voluntad unilateral del Organismo Autónomo que ocupa la posición de empleador.”*⁴⁸.

Para que la relación laboral pueda extinguirse por cualquiera de estas causas debe de existir la suficiente motivación “con sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho” (art. 35 LPACAP⁴⁹), así como la correcta notificación al interno que deberá de contener tanto los hechos como el fundamento jurídico. En caso de que exista un conflicto individual de cualquiera de los internos que pueda encuadrarse dentro de la relación laboral penitenciaria, tal y como regula el artículo 1.5 RD 782/2001, estos podrán acudir a la Ley reguladora de la jurisdicción social (en adelante, LJS), sustituta de la derogada Ley de Procedimiento Laboral, para recabar la tutela de sus derechos de acuerdo con los requisitos regulados en el artículo 177 LJS.⁵⁰ Además, en el caso de que la sentencia reconozca la existencia de una vulneración de derechos, los internos trabajadores tendrán el derecho de recibir una indemnización de acuerdo con el artículo 183 LJS.

⁴⁶ Esta idea ha sido defendida por Soler (2000) en *La relación laboral penitenciaria*, pág. 442 y por Fernández (2006) en *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*, pág. 537.

⁴⁷ Roj: STS 3721/2000

⁴⁸ Según la STS de 11 de diciembre por la que se estima el Recurso de Suplicación 3532/2011 FD3 (EDJ 2012/307249): *“Se trata, pues, de supuestos extintivos cercanos a lo que se denomina despido disciplinario en el ámbito de la relación laboral ordinaria, pero que aquí ni tienen asignada tal denominación, ni llevan aparejado el mismo procedimiento para la adopción de la decisión empresarial, ni tampoco comportan una calificación jurídica y efectos como los del despido disciplinario del ET”*

⁴⁹ Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

⁵⁰ Esta posibilidad ha sido reconocida por la jurisprudencia en la STSJ de Catilla y León núm. 718/2012 de 8 de noviembre, FD1 (Roj: STSJ CL 5186/2012); y la STSJ de Catilla y León, núm.868/2014 de 22 de noviembre, FD 2 (AS\2014\3271).

Sin embargo, para poder demandar al Organismo Autónomo de Trabajo será necesario haber reclamado en vía administrativa de acuerdo con los artículos 69 LJS, siempre y cuando no se interponga una demanda de tutela de derechos fundamentales ya que, en ese caso, tal y como recoge dicha ley, no será necesario el agotamiento de la vía administrativa.

8. RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Los internos trabajadores, tal y como dispone el artículo 25.2 CE tendrá derecho, además de a un trabajo remunerado, a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social.

Aunque la LOGP vuelve a reconocer este derecho en el artículo 26.f), es el RD 782/2001 en el Capítulo VIII quien se encarga de regular la “Protección de Seguridad Social de los internos que trabajen en talleres penitenciarios”. De acuerdo con el artículo 19 de dicha Ley los penados gozaran de *“asistencia sanitaria, así como de la acción protectora del mismo en las situaciones de maternidad, riesgo durante el embarazo, incapacidad permanente, muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, jubilación y situaciones derivadas de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional”*. Actualmente hay que añadir a esta lista de situaciones la paternidad y el riesgo durante el periodo de lactancia (Blasco, 2014, p. 74).

Mediante este artículo el legislador pretende igualar la cobertura que la Seguridad Social otorga a los trabajadores de la RLEP, con aquellos que trabajan en libertad., estando por tanto incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social. La no inclusión en el artículo 19 RD 782/2001 de una prestación económica por incapacidad temporal da lugar a una posible vulneración del artículo 26.f LOGP el cual reconoce que el interno trabajador *“gozará de la protección dispensada por la legislación vigente en materia de Seguridad Social.”*, así como del artículo 25.2 CE (Fernández. 2006, p.506).

Será el Organismo de Trabajo Autónomo el que, desempeñando el papel típico del empresario, tendrá que cumplir con las obligaciones de afiliación, alta, baja y cotización conforme al artículo 20.1 RD 782/2001. El mismo artículo en el apartado segundo regula las normas que rigen la cotización, que se efectuará del siguiente modo:

- a) El tipo de cotización será equivalente a los casos de contingencias comunes que estén incluidas en la acción protectora de los penados.
- b) En los supuestos de contingencias profesionales, la cotización se realizará mediante la aplicación de una tarifa concreta: la de primas vigente a las retribuciones percibidas en relación con las horas trabajadas. Ahora bien, con carácter general, esta base inferior no será más baja que las bases mínimas de cotización por contingencias profesionales en contratos celebrados a tiempo parcial.
- c) En los supuestos de cotización por contingencia de desempleo, el tipo aplicable será el que en dicho momento sea vigente para los casos de contratación indefinida.

La obligación de cotizar deberá de mantenerse todo el tiempo que dure la relación laboral y, en caso de que esta sea suspendida exclusivamente en los casos de maternidad y riesgo durante el embarazo (art. 21 RD 782/2001).

8.1 Situación de desempleo

El artículo 12 de la Ley de Desempleo⁵¹ recoge la posibilidad de que los internos liberados de prisión puedan ser beneficiarios de dos prestaciones diferentes: subsidio por desempleo o prestación contributiva al desempleo.

8.1.1 Subsidio de desempleo

El subsidio por desempleo para los internos liberados de prisión viene regulado en el artículo 274. 2 de la Ley General de la Seguridad Social⁵² y persigue la total reinserción social de los internos una vez que salen del centro penitenciario.

Para poder ser beneficiario de este subsidio deben de cumplirse ciertos requisitos enumerados en la ley:

- 1) La privación de libertad debe de ser mayor a seis meses
- 2) No tener derecho a la prestación contributiva al desempleo
- 3) Haber sido liberado de prisión

⁵¹ 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.

⁵² 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.

- 4) Estar inscritos como demandantes de en el plazo de un mes desde la excarcelación y permanecer inscrito durante un mes.
- 5) No haber rechazado oferta de empleo, salvo causa justificada.

Tal y como se han pronunciado los tribunales de nuestro país, “*la privación de libertad durante el periodo que fija ha de ser no solo efectiva sino también ininterrumpida, sin que quepa sumar o adicionar la de otros anteriores*” (STSJ Castilla y León, de 25 de febrero de 2002, por la que se desestima el recurso de suplicación 2292/2001 FD2)⁵³, por tanto, los seis meses de privación deben de sucederse de manera interrumpida desde el momento que el interno sale de prisión, tiempo en el que se encontraba imposibilitado para realizar la actividad laboral común⁵⁴.

8.1.2 Prestación contributiva por desempleo

Una vez que los internos hayan cumplido la pena impuesta y sean liberados de prisión tienen derecho a percibir la prestación contributiva de desempleo siempre que se cumplan los siguientes requisitos, recogidos en el artículo 266 Ley General de la Seguridad Social:

- 1) Estar afiliado a la Seguridad Social en situación de alta. El artículo 2.1 f) de la Ley de Desempleo considera situación asimilada al alta la liberación por cumplimiento de condena.
- 2) Tener cubierto el periodo mínimo de cotización dentro de los seis años anteriores a la situación de desempleo.
- 3) Encontrarse en situación legal de desempleo.
- 4) No haber cumplido la edad exigida para poder percibir la pensión contributiva por jubilación.
- 5) Estar inscrito como demandante de empleo en el Servicio Público de empleo correspondiente.

En el caso de que el interno estuviera percibiendo una prestación de desempleo en el momento de ingreso a prisión, este derecho sería suspendido tal y como recoge el artículo

⁵³ Roj: STSJ CL 773/2002

⁵⁴ En este sentido se pronuncia también el TSJ Cataluña sentencia núm. 7595/2015 de 18 de diciembre, FD1 (Roj: STSJ CAT 12746/2015) y TSJ Asturias sentencia núm. 109/2009, de 9 de enero FD1 (Roj: STSJ AS 2411/2009).

271.1 c) Ley General de la Seguridad Social, excepto si el titular tuviera responsabilidades y ninguna renta familiar fuese superior al SMI. Esta regla será aplicable también al subsidio por desempleo, de acuerdo con el artículo 279.1 de la misma ley.

9. LIBERTAD SINDICAL

A todos los efectos, la libertad sindical debe entenderse como un derecho fundamental, derivado del artículo 28.1 CE; en consecuencia, resulta lógico que deba respetarse en todo tipo de relaciones laborales, incluyendo las especiales. No obstante, el artículo 1.4 del RD 782/2001 establece que *“las demás normas de la legislación laboral común (...) sólo serán aplicables en los casos en que se produzca una remisión expresa”*, la cual no tiene lugar a lo largo del articulado.

Ahora bien, la libertad sindical, al ser un derecho fundamental previsto en la Constitución, parece ir más allá de la legislación laboral común, por lo que no es precisa esta remisión expresa por parte del Reglamento. De hecho, la afiliación a un sindicato por parte de un trabajador penitenciario es posible, al ser compatible con la LOGP, que permite el ejercicio de derechos políticos y sociales, en la medida que sean compatibles con la imposición de la condena. De lo expuesto se desprende que existe una posibilidad de afiliarse a un sindicato, si bien con las limitaciones obvias de la condena⁵⁵.

Cuestión distinta es la de la fundación y constitución de sindicatos y secciones sindicales, puesto que el orden y la seguridad penitenciarios tienden a impedir el derecho de asociación de los internos. Parece, entonces, más lógico que sean los sindicatos externos quienes traten de defender los derechos de los presos para respetar la normativa laboral penitenciaria. Sin embargo, la existencia de la COPEL (Coordinadora de Presos Españoles en Lucha) parece desafiar esta ausencia de organización interna de los reclusos. Las secciones sindicales, del mismo modo, son situaciones ciertamente excepcionales porque, por un lado, precisan de trabajadores afiliados y, por otro lado, se precisa cierto permiso para ejercer el derecho de reunión, lo cual se complica en los centros penitenciarios (Esteban, 2019, p.82). A pesar de estas dificultades, son una solución existente que puede ayudar a los reclusos a hacer efectiva su libertad sindical.

⁵⁵ En este sentido, por ejemplo, sería muy difícil que un trabajador penitenciario participe en la vida del sindicato o participe en la elección de representantes.

IV. CONCLUSIONES

A lo largo del presente trabajo, se ha analizado la normativa especial de la relación laboral penitenciaria de una manera profunda partiendo desde los aspectos histórico-evolutivos primigenios del trabajo penitenciario a partir del siglo XIX hasta la regulación actual que determina este fenómeno jurídico hoy en día. Ello ha permitido determinar aspectos esenciales de esta relación laboral que configuran su régimen de especialidad en la normativa española.

Durante los dos últimos siglos la normativa referente al trabajo penitenciario ha ido evolucionando en sincronía con los cambios penitenciarios extra-laborales. A título de ejemplo, la introducción de los grados progresivos de la pena en la primera mitad del siglo XX determinó las características y el ámbito espacial en que se podía realizar este trabajo penitenciario. No en vano, parece claro que el trabajo penitenciario ha existido desde los inicios de la pena privativa de libertad, pero su naturaleza ha sido cambiante de acuerdo con las características del sistema penitenciario general.

En la actualidad, el trabajo penitenciario se encuentra constitucionalizado en el artículo 25 de nuestra Constitución, el cual reconoce el derecho de todos los internos a un trabajo remunerado. A pesar de ello, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado numerosas veces limitando este derecho al confirmar que se trata de un derecho de aplicación progresiva condicionado a la disponibilidad de puestos del Organismo de Trabajo. Además, el artículo 25.2 marca como objetivos principales de las penas privativas de libertad la reinserción social y la reeducación, por lo que todo trabajo penitenciario debe de estar enfocado desde una perspectiva positiva donde el objetivo principal difiere del de la relación laboral común, ya que no se pretende únicamente maximizar los beneficios del empresario, en este caso el Organismo de Trabajo Autónomo, sino dotar a los internos trabajadores de las habilidades necesarias para poder reinsertarse en la sociedad una vez sean excarcelados. Por ese motivo, desde su inicio, la normativa laboral penitenciaria ha procurado, si bien no necesariamente de forma directa, acercar su ámbito de actuación del del trabajo prestado en régimen de libertad. Sin embargo, como se ha explicado, existen numerosas exigüidades legislativas en muchos ámbitos de la relación laboral penitenciaria que impiden la asimilación del trabajo dentro de prisión al trabajo realizado en libertad, como es el caso de la libertad sindical.

Asimismo, las necesidades de mantener la paz y la seguridad dentro de prisión le confieren al Organismo de Trabajo Autónomo una serie de poderes que el empresario tradicional no posee.

Resulta innegable que, a pesar de la entrada en vigor del RD 782/2001 –que ayudó a uniformar gran medida la relación laboral penitenciaria–, sigue existiendo gran dispersión legislativa en el ordenamiento jurídico español en lo referente a este fenómeno jurídico. No en vano, como ocurre siempre que existe dispersión legislativa, existen ámbitos sustanciales que se ven menoscabados o indeterminados jurídicamente hablando, además el hecho de que la normativa laboral común no pueda aplicarse en todas las ocasiones de manera supletoria da lugar a numerosos vacíos legislativos. En este sentido, la propia naturaleza actual del trabajo penitenciario puede resultar imprecisa e insustancial, dando lugar a confusiones terminológicas, como ocurre con “penados” e “internos”.

Uno de los mayores problemas que ha suscitado esta pobreza legislativa y regulatoria está íntimamente ligado con la libertad sindical de los trabajadores internos en centros penitenciarios. Como se ha comentado, la libertad sindical es un derecho fundamental bajo el que, a priori, los trabajadores en centros penitenciarios están amparados y protegidos de las necesidades propias derivadas de la relación laboral. No obstante, se ha demostrado que esta libertad sindical está altamente limitada por la naturaleza propia de la relación laboral penitenciaria. De este modo, la fundación de sindicatos internos es incompatible con la estancia penitenciaria y la constitución de secciones sindicales es prácticamente imposible por las dificultades que supone la ausencia general de libertad de reunión en un centro penitenciario.

De un modo similar, otra carencia legislativa aparece en lo referente al sistema de retribución del trabajo penitenciario. Los trabajadores internos en un centro penitenciario no tienen capacidad de negociación ni discusión sobre los términos en los que serán retribuidos. No obstante, los internos penitenciarios, a priori, únicamente deberían tener la sanción privativa de libertad, por lo que la negación de otros derechos –sean o no de naturaleza fundamental– parece incompatible con esta afirmación.

Todas estas carencias legislativas ponen de manifiesto el poco estudio y desarrollo normativo que existe acerca de esta relación laboral especial. Resulta innegable que, pese a la cantidad de normas, su imprecisión e insuficiencia han supuesto un vacío legislativo en numerosos aspectos que han condicionado la relación laboral en factores sustanciales que induce, directa o indirectamente, a una desprotección de los trabajadores internos en centros penitenciarios. La principal consecuencia de todo esto es que la relación laboral común y la relación laboral especial de los trabajadores penitenciarios no quedan, en la práctica, asimiladas en igualdad de condiciones, dificultando el pleno desarrollo de la segunda.

Teniendo en cuenta que el objetivo ulterior de la relación laboral especial de los trabajadores penitenciarios es la reinserción social de los mismos, existe una incoherencia entre el objetivo perseguido y los medios empleados por parte de la legislación española, que no resulta suficiente en este aspecto. Por ello, es imperativo que el sistema jurídico español practique los cambios necesarios para poder paliar todos los aspectos en los que la legislación actual sea insuficiente, imprecisa o, simplemente, equívoca para con el objetivo de reinserción social de los internos.

V. BIBLIOGRAFÍA

1. LEGISLACIÓN

Constitución española (BOE núm.311, de 29 de diciembre de 1978).

Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales (BOE núm. 96, de 21 de abril de 1976).

Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria (BOE núm. 239, de 5 de octubre de 1979).

Real Decreto 201/1981, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario. (BOE núm. 149, de 23 de junio de 1981)

Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 186, de 4 de agosto de 1984)

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995)

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE núm. 281, de 24 de noviembre de 1995).

Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. (BOE núm. 236, de 2 de octubre de 2015).

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. (BOE núm. 109, de 7 de mayo de 1996).

Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario. (BOE núm. 40, de 15 febrero de 1996).

Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad. (BOE núm. 162, de 7 de julio de 2001).

Real Decreto 122/2015, de 27 de febrero, por el que se aprueba el estatuto de la entidad de derecho público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo. (BOE núm. 51, de 28 de febrero de 2015).

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 (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015)

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. (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2017).

Ministerio del Interior, Instrucción de la DGIP 37/2004, de 29 de diciembre, sobre el sistema de evaluación e incentivación de las actividades de los internos, 2004.

Consejo de Ministros, Instrucciones que determinan el procedimiento para autorizar el desarrollo de actividades laborales por parte de los internos extranjeros en los talleres productivos de los centros penitenciarios, y el ejercicio de actividades laborales a penados extranjeros en régimen abierto o en libertad condicional, 2005.

2. JURISPRUDENCIA

Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 1987/1 de 21 de enero. (EDJ 1987/1).

Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 172/1989, de 7 de noviembre. (EDJ 1989/9285).

Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 17/1993, de 12 de febrero. (EDJ 1993/184).

Tribunal Constitucional (Sala Segunda). Sentencia núm. 112/1996, de 24 de junio. (EDJ 1996/4390).

Tribunal Constitucional (Sala Segunda). Sentencia núm. 119/1996, de 8 de julio. (EDJ 1996/3762 STC).

Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm.71/2008, de 23 de junio. (EDJ 2008/111210).

Tribunal Constitucional (Sala Segunda). Sentencia núm. 10/2009, de 12 de enero. (EDJ 2009/8760).

Tribunal Supremo. (Sala de lo social, sección 1ª). Sentencia de 5 de mayo por la que se estima el Recurso de Casación 3325/1999. (Roj: STS 3721/2000)

Tribunal Supremo (Sala de lo social, sección 1ª). Sentencia de 5 de mayo por la que se estima el Recurso de Casación 728/2005. (EDJ 2006/76735).

Tribunal Supremo. (Sala de lo social, sección 1ª). Sentencia de 11 de diciembre por el que se estima el Recurso de Suplicación 3532/2011. (EDJ 2012/307249).

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, sección 1ª). Sentencia de 25 de febrero por la que se desestima el recurso de suplicación 2292/2001. (Roj: STSJ CL 773/2002).

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo social, sección 1ª). Sentencia de 18 de noviembre por la que se estima el Recurso de Suplicación núm. 2504/2002. (Roj: CL 5539/2002).

Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 3136/2003 de 9 de julio. (JUR\2004\178304A).

Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social, sección 1ª). Sentencia núm. 109/2009 de 9 de enero. (STSJ AS 2411/2009).

Tribunal Superior de Castilla y León, Burgos (Sala de lo social, sección 1ª). Sentencia núm. 718/2012, de 8 de noviembre. (Roj: STSJ CL 5186/2012)

Tribunal Superior de Castilla y León, Burgos (Sala de lo social, sección 1ª). Sentencia núm. 868/2014 de 22 de diciembre. (AS\2014\3271).

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, sección 1ª). Sentencia núm. 7595/2015 de 18 de diciembre. (Roj: STSJ CAT 12746/2015)

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos (Sala de lo social, sección 1ª). Sentencia núm. 532/2021 de 21 de octubre. (EDJ 2021/779168)

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla (Sala de lo social, sección 1ª). Sentencia núm. 2221/2022, de 7 de septiembre. (EDJ 2022/713445)

Audiencia Provincial de Madrid (Sección 5ª). Auto núm. 285/2003 de 5 de febrero. (JUR\2003\180155)

Audiencia Provincial de Guipúzcoa (Sección 1ª). Auto núm. 41/2010 de 9 de febrero. (JUR\2010\412665)

Audiencia Provincial de Barcelona (Sección 9ª). Auto núm. 342/2021 de 16 de junio. (TOL 8.606.559)

3. OBRAS DOCTRINALES

Alarcón Caracuel, M.R. (1979). “Derecho de Trabajo, libertad profesional y deber de trabajar”, *Revista de Política Social*, (121), 5-39. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2495684.pdf>.

Bueno Arús, F. (1979). “Los derechos y deberes del recluso en la Ley General Penitenciaria”, *Revista de Estudios Penitenciarios*, (224-227).

Bueno Arús, F. (1988). Eficacia de los derechos fundamentales reconocidos a los reclusos en el art. 25.2 de la Constitución española. *Jornadas de Estudio. Introducción a los derechos fundamentales*, II, 645-1674.

Blasco, J.F. (2014). *Seguridad Social. Régimen General, Regímenes Especiales y prestaciones no contributivas*. Tirant lo blanch.

Burgos Fernández, F. (1996). “Evolución histórica de la legislación penitenciaria en España”, *Anales de la Universidad de Cádiz*, (11), 253-266. <https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/11470/16051907.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De la Morena, E. (1982). “Situación y desarrollo de la normativa laboral penitenciaria”, *Normativa Laboral Penitenciaria. Situación y desarrollo*, Madrid, 1982

Del Rey Guanter, S. (1933). “Acoso sexual y relación laboral”, *Relaciones laborales* (1), 228-238.

Esteban, R. (2019). “Propuestas para relanzar la presencia sindical en el marco de la relación laboral especial de los penados que desarrollan actividad en talleres penitenciarios”, *Temas laborales* (148), 67-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7148604>

Fernández Artiach, P. (2006). *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*. Tirant lo Blanch

Fernández López (1983). “Realizaciones especiales de trabajo y Estatuto de los Trabajadores. Comentario a la STCT de 23 de julio de 1981”, *Revista de Política social*, (139), 231-256. <https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2021-12/31241rps139231.pdf>

Gargallo, L. (2016). *Desarrollo y destrucción del sistema liberal de prisiones en España: de la Restauración a la Guerra Civil*. Universidad de Castilla La Mancha

Gómez Muñoz, J.L. (1999). *Las jornadas especiales de trabajo*. Aranzadi

Lafuente, I. (2002). *Esclavos por la patria: la explotación de los presos bajo el franquismo*. Temas de hoy.

López, M. (1994). *Naturaleza y presupuestos constitucionales de las relaciones especiales de sujeción*. Civitas.

Palomeque López M.C. (1982). “La relación laboral de los penados en instituciones penitenciarias”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (9), 549-572.

Sastre Ibarreche, R. (1996). *El derecho al trabajo*. Trotta

Soler Arrebola, J.A. (2000). *La relación laboral especial penitenciaria*. Comares.

Soler Arrebola, J.A. (2002). “El tardío desarrollo reglamentario laboral de la relación especial de los internos en prisiones”, *Temas laborales*, (63), p.63-93.
