



Trabajo Fin de Grado

El derecho al trabajo remunerado de los
internos en establecimientos penitenciarios

Autor

Carlos Martínez Abad
Grado en Derecho Universidad de Almería
Curso 2016/2017

Director

Inmaculada Gemma Burkhardt Pérez
Prof. Contratada Doctora
Departamento de Derecho
Área de Derecho Constitucional

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
I. MARCO NORMATIVO GENERAL	
1. Antecedentes de la pena de trabajo forzados	2
2. La pena privativa de libertad	7
3. El artículo 25.2 de la Constitución Española	10
4. Normativa internacional que afecta al derecho penitenciario español	12
5. Órganos de vigilancia y control de las normas internacionales	14
II. EL TRABAJO DE LOS INTERNOS EN LA NORMATIVA PENITENCIARIA ESPAÑOLA	16
1. La concepción del trabajo penitenciario en la Ley Orgánica General Penitenciaria (LOGP)	17
2. La concepción de trabajo penitenciario en el Reglamento Penitenciario	18
III. LA ADMINISTRACIÓN PENITENCIARIA	19
1. Órganos Colegiados	20
2. Órganos Unipersonales	21
3. El Organismo Autónomo Trabajo y Formación para el Empleo	23
IV. LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL PENITENCIARIA	28
1. Sujetos de la relación laboral especial penitenciaria	29
2. Objeto y finalidad de la relación laboral especial penitenciaria	30
3. Derechos laborales	30
4. Deberes laborales	32
· Calendario laboral y horario	34
5. Prestación salarial	34
6. Suspensión de la relación laboral especial	36
7. Extinción de la relación laboral especial	36
CONCLUSIÓN	38
Bibliografía	40

INTRODUCCIÓN

Uno de los derechos de los que disponen los internos en España y que más llama la atención a todo aquel que se adentra en el derecho penitenciario es el derecho al trabajo remunerado. En este Trabajo Fin de Grado quiero que se llegue a conocer un poco más acerca de este derecho, el cual goza de una especial acogida en la normativa constitucional, la cual sirve de base a este trabajo para su estudio.

No solo llama la atención esta especial acogida en la Constitución, además la normativa internacional hace gran hincapié en la defensa de los internos en las relaciones laborales lo cual ha llevado a nuestro ordenamiento, a que sea considerado en nuestra normativa como una relación laboral especial.

Para entender este derecho, es necesario en primer lugar conocer la historia y su evolución desde lo que era considerado un castigo, a lo que hoy en día muchos consideran no un derecho sino hasta un privilegio, el estudio de toda la normativa tanto internacional como nacional, y ya partiendo desde nuestra Constitución, adentrarse en la Administración.

El trabajo es el centro de nuestras vidas, y para un interno es también necesario más allá del tiempo que pase privado de libertad, es fundamental para el futuro de estos, y por ello creo que es una buena opción adentrarse en él y estudiarlo un poco más a fondo.

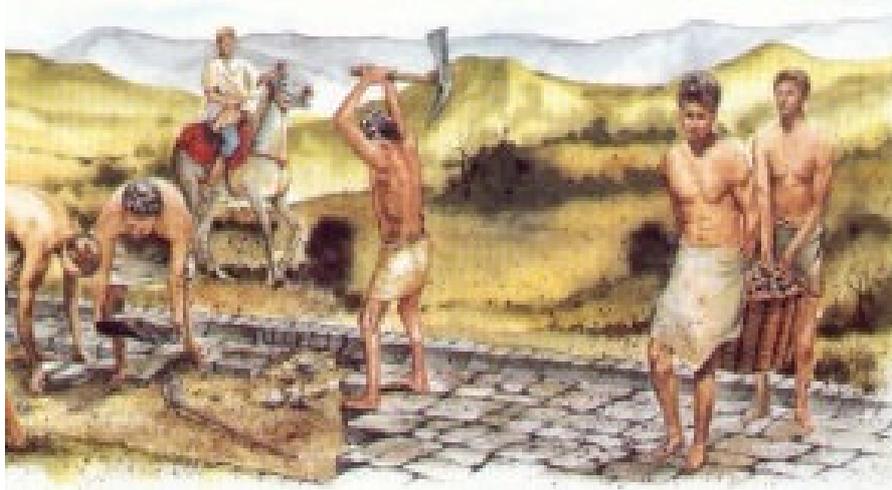
I. MARCO NORMATIVO GENERAL

1. Antecedentes de la pena de trabajo forzados

No siempre la pena privativa de libertad ha sido configurada de la misma manera ni con igual propósito. Es evidente también, la unión de la pena privativa de libertad con el trabajo de los reclusos, el cual es el tema que va a centrar nuestra atención en este momento, revisando los antecedentes de este trabajo realizado por los reclusos, que no ha sido siempre voluntario y remunerado como en la actualidad ni mucho menos un derecho del interno

Diferenciamos tres etapas dentro del ámbito europeo. La primera se corresponde a la Antigüedad y Edad Media. Caracterizaba ésta época la imposición de trabajos a los reos con la intención de atormentarles en el mayor de los grados posibles como castigo por el mal causado. Su único fin era el sufrimiento del reo como consecuencia del daño provocado.

Algunos trabajos que realizaban los reos como castigo en la época del Bajo Imperio romano eran el arreglo de carreteras o la limpieza de alcantarillas que eran considerados trabajos forzados mientras que aún no existía la pena privativa de libertad.



En la Alta Edad Media sin embargo se aplicaron la “*penance*” y la contienda¹, pero antes y después predominaron las penas corporales e incluso la pena de muerte. La “*penance*” es la pena pecuniaria impuesta por autoridad distinta a la judicial. Se aplicaba cuando alguien actuaba lesionando la decencia o moralidad de la época o incluso mataba a su vecino. Se reunía en asamblea un conjunto de hombres libres y se realizaba un juicio donde se obligaba al culpable al pago de esta “*penance*”.

La contienda, sin embargo, se aplicaba cuando no era posible imponer la “*penance*”, debido a la imposibilidad de resarcir los daños causados a través del pago pecuniario definido en la asamblea, y consistía en una venganza particular, es decir, sangre por sangre. La contienda contenía el espíritu de la Ley de Talión, que tenía influencia en las leyes de la época. Algunas leyes que hacían referencias a estas penas eran la *Lex Barbarorum*, *Lex Visigotorum* o más conocido como Código de Eurico, Ley Lombarda o la *Lex Alamanorum*, en general leyes germánicas redactadas y recopiladas por los bárbaros tras la caída del imperio romano.

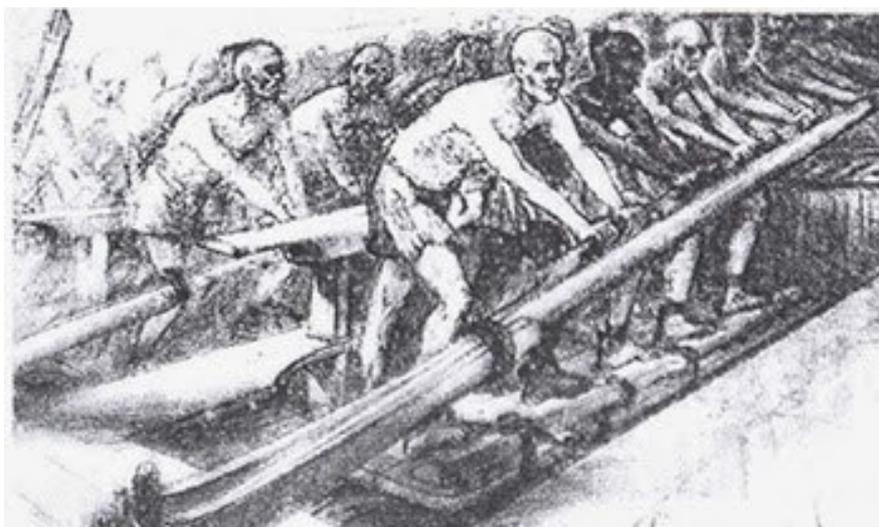
En la segunda etapa, correspondiente con el comienzo de la Edad Moderna, la pena evoluciona a fines de prevención y utilitarios. Se busca la utilidad del castigado y un provecho para la sociedad con su castigo. Al finalizar la Edad Media hubo un incremento en Europa de la población y una disminución de los campos de cultivo lo que trajo pobreza y desocupación, que hizo que aumentase el número de delitos. Esta situación afectó al sistema penal, y las penas conmutaron en castigos corporales y generalización de la pena de muerte. Aparece un derecho penal orientado a las clases bajas, que eran los que sufrían los castigos corporales, como mutilaciones, mientras que si el delito era cometido por algún miembro de la alta sociedad se negociaba una compensación de la víctima por parte del ofensor.

El panorama volvió a cambiar en la segunda mitad del siglo XVI cuando la mano de obra descendió debido a la mortandad por las guerras religiosas y bajada de la natalidad.

¹ Pilar FERNÁNDEZ ARTIACH, *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, p.32

Se produjo entonces un renacimiento de los trabajos forzados. Así nació la pena de galeras², en la que vamos a adentrarnos.

Esta pena tuvo gran importancia en nuestro país ya que su fin no era otro que suministrar remeros a los barcos del Estado debido al gran volumen de trabajo, baja remuneración y voluntariedad por parte de los hombres libres. Recogida en la Novísima recopilación, Libro XII, Título XL, Ley I, se obliga a los tribunales españoles a la conmutación de cualquier pena corporal, por el servicio es las galeras.



La inquisición también condenó a galeras por delitos de blasfemia o bigamia, incluyendo como pena accesoria la prisión una vez cumplido el servicio en las galeras. Estaban exentos los nobles, cuya pena conmutaba por la de destierro, y las mujeres ya que se consideraba que no tenían fuerza suficiente para desarrollar el trabajo. A cambio eran mandadas a la “*galera de mujeres*”, un correccional muy duro donde además de todo tipo de prisión se usaban cepos, cadenas, esposas, grillos y mordazas con el fin de atemorizar a las reclusas.

² La condena oscilaba entre dos a diez años como regla general. La distribución del remo se hacía en función de la fuerza física, no por estatus, sin diferenciar entre esclavos y forzados. A los galeotes se les rapaba la cabeza para que en caso de fuga fuesen fácilmente identificados.

La alimentación que recibían diariamente se componía de dos platos de potaje de legumbres con pan y dos litros de agua. En ocasiones que requerían mayor esfuerzo se daban raciones extra. A los buenos remeros se les recompensaba con tocino y vino además en su ración. Cada galera contaba más o menos con 250 galeotes a los cuales se les marcaba el ritmo con un tambor o trompeta y eran fustigados con látigos cortos. Manuel MARTÍNEZ MARTÍNEZ, *Los forzados de marina en la España del siglo XVIII (1700-1775)*, Editorial Universidad de Almería, Almería, 2011, pp. 83 y ss.



En la última etapa que vamos a analizar, a comienzo del siglo XVIII se evoluciona a la fase humanitaria de los trabajos penitenciarios. Se pierde la dureza de la pena y la crueldad y se comienza a consolidar como castigo la pena de prisión, dejando a un lado las penas corporales y la de muerte. Se adquiere entonces el significado de la pena reeducadora y correctora y se utiliza el trabajo como medio para alcanzar dichos objetivos.

La primera etapa de la pena de galeras se extingue en 1748, cuando se destina a los reos a los presidios navales y arsenales militares bajo tutela de la Armada en lugar de a las galeras. Por la Real Cédula de 16 de febrero de 1785, se restableció de nuevo la pena de galeras, pero se volvió a derogar su utilidad por la Real Orden de 30 de diciembre de 1803 por no encontrarse las galeras en estado de servir. Por lo tanto a principios del siglo XIX y se crean las Ordenanzas de los Presidios Navales de 20 de Mayo de 1804 y Reglamento General de Presidios peninsulares de 1807 que destacan la obligatoriedad del trabajo penitenciario pero con abono de un salario, siempre en función de la clase social del penado. Es en el Código Penal de 1822 donde se comienza a incluir en España las penas privativas de libertad. Es importante reseñar que en el Reglamento Provisional de 26 de septiembre de 1835, cita en su artículo 11 la pena de galeras, no por que estuviera en vigor, sino por enumerar todas las penas corporales ya estuviesen en uso o desuso.

Finalizamos esta etapa adentrándonos en el siglo XX, con mención especial a la redacción de la Constitución Española.

Cabe destacar como punto importante en la concepción de las penas de trabajo el Decreto de 5 de marzo de 1948 cuyo objetivo no es otro que “*realizar sobre ellos una labor transformadora y redentora*” manteniéndose el concepto de trabajo igual a redención del reo y siendo puramente mano de obra barata para la reconstrucción del

Estado tras la guerra civil y monumentos, como por ejemplo, el conocido Valle de los Caídos.



Es de especial interés también el Reglamento de los Servicios de Prisiones de 1956, donde se instala definitivamente la *“labor reformadora”*, y finalmente la Ley de Relaciones Laborales de 1976 destacando el *“carácter especial”* que se le da al trabajo de los internos.

El punto final a los trabajos forzados lo pone la Constitución Española redactada a finales de siglo, y que cita en su artículo 25.2, el cual es la base de la que partimos para el análisis del trabajo remunerado de los internos:

“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...”

2. La pena privativa de libertad

En primer lugar, para comenzar a estudiar este tema elegido para este trabajo, es necesario comenzar por la pena privativa de libertad, que es la base para alcanzar y comprender los derechos de los que los internos pueden disfrutar estando en prisión.

En el artículo 32 y 33 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, podemos encontrar la clasificación de las penas teniendo en cuenta su naturaleza, duración y su carácter principal o accesorio.

En cuanto a su naturaleza, distinguimos entre penas privativas de libertad o las privativas de otros derechos. Vamos a dejar de lado las penas privativas de otros derechos para centrarnos ahora mismo en las penas privativas de libertad, recogidas en el artículo 35 de este Código.

Éste cita: *“Son penas privativas de libertad la prisión permanente revisable, la prisión, la localización permanente y la responsabilidad personal subsidiaria por impago de multa. Su cumplimiento, así como los beneficios penitenciarios que supongan acortamiento de la condena, se ajustarán a lo dispuesto en las leyes y en este Código”*.

En España, los Códigos Penales siempre han tenido como eje central la pena privativa de libertad. La pena por excelencia es la de prisión, debido a su efecto intimidador, siendo la pena más grave recogida en el Código desde la abolición de la pena de muerte, ya que conlleva la privación de la libertad, recogida como derecho fundamental en el artículo 17.1 de la Constitución Española.

Esta pena de prisión, deberá tener una duración mínima y máxima. El artículo 36 de Código Penal es dónde se establece la duración, siendo la mínima de tres meses, y la máxima de veinte años, salvo excepciones recogidas en este Código. Tanto para el cumplimiento como para los beneficios penitenciarios que puedan suponer un acortamiento de la condena, se tendrá en cuenta lo establecido en las Leyes y el Código Penal.

Cabe tener en cuenta también la posibilidad de imposición de la pena permanente revisable³. Es la máxima pena privativa de libertad prevista en el Código Penal español y viene citada en el artículo 35 como hemos visto. Únicamente puede imponerse en supuestos de excepcional gravedad en los que se pueda justificar una prisión permanente, siempre bajo revisión, transcurrido un mínimo de tiempo.

³ Aprobada en el Congreso de los Diputados como parte de la Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana.

Existe la posibilidad de que sea aplicable una pena privativa de libertad inferior a los tres meses cuando el Juez ordene el cumplimiento de responsabilidad subsidiaria por impago de multa de forma continuada y no mediante localización permanente o trabajos en beneficio de la comunidad, como se recoge en el artículo 53 del Código Penal.

En cuanto a la duración máxima, como ya hemos comentado, el Código Penal en el artículo 36 lo fija en veinte años, pero existen excepciones, recogidas en el artículo 76 del mismo Código:

“a) De 25 años, cuando el sujeto haya sido condenado por dos o más delitos y alguno de ellos esté castigado por la ley con pena de prisión de hasta 20 años.

b) De 30 años, cuando el sujeto haya sido condenado por dos o más delitos y alguno de ellos esté castigado por la ley con pena de prisión superior a 20 años.

c) De 40 años, cuando el sujeto haya sido condenado por dos o más delitos y, al menos, dos de ellos estén castigados por la ley con pena de prisión superior a 20 años.

d) De 40 años, cuando el sujeto haya sido condenado por dos o más delitos referentes a organizaciones y grupos terroristas y delitos de terrorismo del Capítulo VII del Título XXII del Libro II de este Código y alguno de ellos esté castigado por la ley con pena de prisión superior a 20 años.

e) Cuando el sujeto haya sido condenado por dos o más delitos y, al menos, uno de ellos esté castigado por la ley con pena de prisión permanente revisable, se estará a lo dispuesto en los artículos 92 y 78 bis”.

En cuanto a la ejecución de las penas privativas de libertad deben de someterse en todo momento al principio de legalidad. El artículo 3 del Código Penal recoge que no podrá ejecutarse una pena o medida de seguridad sin sentencia firme dictada por un Juez o Tribunal competente, y teniendo en cuenta siempre las leyes procesales. Tampoco se podría ejecutar tal pena ni medida de seguridad si no es en la forma que viene prescrita por la ley o reglamentos que la desarrollan y siempre bajo el control de los Jueces y Tribunales. Con este artículo queda consagrado el principio de legalidad, al igual que en la Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria, en adelante LOGP. Establece el artículo segundo que la actividad penitenciaria *“se desarrollará con las garantías y límites establecidos por la ley, los reglamentos y las sentencias judiciales. El control de lo establecido en la LOGP y en el Reglamento corresponderá al Juez de Vigilancia penitenciaria”*.

En España, la ejecución de la pena de prisión responden al sistema de individualización científica⁴, declarado en el artículo 72 LOGP. Este sistema viene vinculado a una ideología reformadora. La esencia es la partición de la ejecución de la pena privativa de libertad en periodos, donde se van otorgando al interno privilegios y ventajas. Los penados son separados en grados, siendo el último la libertad condicional, determinada en el Código Penal en los artículos 90 y siguientes.

⁴ María Rosa MORENO-TORRES HERRERA, “La pena en la legislación penal española (I)”, en AAVV, *Fundamentos de derecho penal Parte General*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010, pp. 501 y ss.

El primer grado consiste en destinar al penado al régimen cerrado, mientras que los grados dos y tres serán cumplidos en establecimientos de régimen ordinario y régimen abierto. Si el penado por evolución de su tratamiento es merecedor de progresión, no se le mantendrá en un grado inferior. Para clasificar a los internos en los grados señalados será necesario observar al sujeto teniendo en cuenta personalidad, historial individual, familiar, social y delictivo, incluyendo también duración de la pena y medidas penales, medio al cual volverá al cumplir condena y conjunto de actividades directamente dirigidas a la reeducación y reinserción social que le convengan. Solamente se podrá alcanzar el tercer grado, además de los requisitos previstos en el Código Penal, cuando el penado haya satisfecho la responsabilidad civil derivada del delito. La evaluación de los penados se realizará cada seis meses una vez hecha la clasificación inicial, y según los resultados de la valoración, se llevará a cabo la progresión o incluso la regresión si existe una evolución desfavorable.

Como concepto, la ejecución penal se define como el conjunto de actividades encaminadas a la actuación de los pronunciamientos contenidos en los fallos de las sentencias penales. Hay que reiterar, que en España existe un predominio de la corriente que afirma la naturaleza mixta de la ejecución penal, ya que en el diseño de la fase de ejecución del proceso penal se pueden diferenciar dos aspectos: ejecución y cumplimiento.

La ejecución de las sentencias es tarea correspondiente a los órganos jurisdiccionales, mientras que el cumplimiento personal de las penas privativas de libertad, corresponderán a la Administración. Esta doctrina en España encuentra su apoyo en la Constitución que define la potestad jurisdiccional como la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, que corresponde a los Jueces y Tribunales en exclusiva, como dicta el artículo 117.2 de la citada Constitución. Por lo tanto, el cumplimiento de las penas privativas de libertad, quedan asignadas a los servicios administrativos de prisiones, llamadas instituciones penitenciarias.

El artículo 985 del Real Decreto de 14 de septiembre de 1882, aprobatorio de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, prevé que la ejecución de las sentencias en causas por delito corresponde al Tribunal que haya dictado la que sea firme.

Finalmente, para terminar esta pequeña introducción a la pena privativa de libertad, veremos el régimen de recursos. Los internos tienen legitimación para recurrir recogida en la LOGP, en su artículo 50, dónde se reconoce su capacidad para interponer recursos o quejas ante la administración y en el apartado segundo, el reconocimiento a interponer recursos previstos en la ley ante la autoridad judicial competente, al igual que el artículo 4 j) del Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario⁵.

⁵ Artículo 50 LOGP cita: “ 1. Los internos tienen derecho a formular peticiones y quejas relativas a su tratamiento o al régimen del establecimiento ante el Director o persona que lo represente, a fin de que tome las medidas oportunas o, en su caso, las haga llegar a las autoridades u Organismos competentes. Si fueren hechas por escrito, podrán presentarse en pliego cerrado, que se entregará bajo recibo. 2. Si los internos interpusieren alguno de los recursos previstos en esta Ley, los presentarán asimismo ante el Director del establecimiento, quien los hará llegar a la autoridad judicial, entregando una copia sellada de los mismos al recurrente”.

Clases de resoluciones según ante quien sean interpuestas:

- **Contra las decisiones de los Jueces o Tribunales sentenciadores:** Como normal general, este régimen de recursos será el contemplado en el respectivo procedimiento en el que sean adoptados. Conforme el artículo 766 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, se puede señalar que contra los autos del Juez de Instrucción y del Juez de lo Penal que no estén exceptuados de recurso podrán ejercitarse el de reforma y apelación, los cuales no tendrán efectos suspensivos salvo que la ley no disponga lo contrario. Queda descartado el recurso de queja, que solamente podrá interponerse contra los autos de inadmisión del propio recurso de apelación. No será necesario interponer recurso de reforma para presentar recurso de apelación. Contra las resoluciones de la Audiencia cabrá recurso de súplica

Contra las resoluciones del Juez de Vigilancia Penitenciaria:

Se podrá interponer recurso de reforma. Todos los autos del Juez de Vigilancia Penitenciaria son susceptibles de este recurso. Se recoge en la Disposición Adicional Quinta apartado 1º de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Recurso de apelación, que viene recogido también en la Disposición Quinta de la LOPJ, apartados 2, 3, 5, 6, 9 y 10.

Será posible en materia de ejecución de penas, contra resoluciones en materia de tutela de derechos fundamentales y control de legalidad de la actividad penitenciaria que no incidan en la ejecución de las penas, contra las resoluciones dictadas por el Juzgado Central de Vigilancia Penitenciaria.

Recurso de queja, el cual sólo podrá interponerse contra las resoluciones en que se deniegue la admisión de un recurso de apelación.

Y por último el recurso de casación para unificación de doctrina⁶.

3. El artículo 25.2 de la Constitución Española.

Una vez estudiada la pena privativa de libertad, es momento de analizar el verdadero punto de partido de este derecho, la Constitución Española.

Con la Constitución Española de 1978 se pone fin a la evolución de la historia legislativa del trabajo penitenciario junto con la promulgación de la Ley Orgánica General Penitenciaria del año 1979. Es en el artículo 25.2 donde se eleva a rango constitucional el principio resocializador, éste cita: *“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,*

Artículo 4 j) del Reglamento Penitenciario cita a su vez: “Derecho a formular peticiones y quejas ante las autoridades penitenciarias, judiciales, Defensor del Pueblo y Ministerio Fiscal, así como a dirigirse a las autoridades competentes y a utilizar los medios de defensa de sus derechos e intereses legítimos a que se refiere el capítulo V del Título II de este Reglamento”.

⁶ STS 1097/2004 de 30 de septiembre: “la finalidad del recurso de casación para unificación de doctrina es asegurar la unidad del orden normativo jurídico-penal, en materia penitenciaria, para tutelar una aplicación de las normas que garanticen óptimamente el derecho de igualdad”

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”.

Esta regulación constitucional hace que el derecho al trabajo de los penados adquiera rango de derecho fundamental, al estar recogido dentro de los límites de la Sección 1ª del Capítulo II, gozando de la protección constitucional del recurso de amparo⁷. La diferencia esencial que se desprende de este artículo, con respecto del derecho al trabajo de los ciudadanos en general, no es otro que el distinto carácter del sujeto obligado a satisfacer ese derecho. Mientras que el derecho al trabajo general de los ciudadanos en un sistema de economía de mercado es satisfecho por el empresario privado, el derecho al trabajo de los penados tiene que ser satisfecho por el Estado, por la Administración penitenciaria⁸.

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado en diversas ocasiones en este tema al haberse interpuesto recursos de amparo de algunos penados exigiendo un puesto de trabajo en la Administración Penitenciaria. La STC Nº 172/1989, de 19 de octubre, considera que el deber de las instituciones penitenciarias es “*un deber específico de la Administración penitenciaria crear y proporcionar puestos de trabajo que permitan sus disponibilidades presupuestarias*”. Esto quiere decir que el trabajo remunerado es obvio que no puede ofrecerse a todos los internos sino siempre en la medida que permitan los recursos financieros, pero el reparto del trabajo disponible ha de hacerse de forma no arbitraria y siempre según está previsto en el Reglamento Penitenciario⁹. Dada la localización constitucional del precepto, se produce una mayor protección para los internos que para el resto de los ciudadanos libres ya que esto provoca que los únicos ciudadanos españoles que pueden solicitar en los Tribunales ordinarios un trabajo remunerado son los reclusos ya que el artículo 25 donde se reconoce tal derecho goza de tutela especial, al contrario que el artículo 35 de la CE donde encontramos el derecho al trabajo de los ciudadanos libres. Hay que detallar que la amplitud de esta garantía se encuentra limitada como consecuencia de la aplicación por parte del Tribunal Constitucional de los “*derechos de aplicación progresiva*”¹⁰. Según esta doctrina se sustituye el ejercicio directamente exigible por el ciudadano, por una cierta vinculación a que se pongan los medios necesarios para que se puedan desarrollar dichos derechos¹¹.

Otro punto a tener en cuenta del citado artículo 25.2 es que “*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*

⁷ Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, de Tribunal Constitucional. En su artículo 41 apartado primero y segundo recoge que aquellos derechos y libertades establecidos en los artículos 14 a 29 de la Constitución Española serán susceptibles de amparo constitucional y que será el recurso de amparo el encargado de proteger, en los términos previstos en dicha ley, frente a las violaciones de los derechos y libertades a los que nos hemos referido con anterioridad.

⁸ Laura ZÚÑIGA RODRÍGUEZ, “El trabajo penitenciario”, en AAVV, *Manual de Derecho Penitenciario*, Colex, Salamanca, 2001, p.357.

⁹ SSTC 179/1989, de 2 de noviembre y 17/ 1993, de 18 de enero.

¹⁰ STC 17/1993 de 18 de enero

¹¹ José A. SOLER ARREBOLA, *La relación laboral especial penitenciaria*, Comares, Granada, 2000, p. 15.

del fallo condenatorio’’. Es fundamental el detalle último dónde se establece la posibilidad de restricción de los derechos por parte del juez en el fallo de la sentencia privativa de libertad. La estancia en prisión de los penados es sinónimo de una limitación radical de su libertad y la obligación de someterse al régimen penitenciario que ya de por sí afecta a sus derechos. Teniendo en cuenta la finalidad resocializadora prevista constitucionalmente que han de tener las penas, la Administración deberá en todo momento respetar los derechos y tratar de no imponer a los internos más sacrificios de los que la vida en prisión requiere. El Tribunal Constitucional mediante sentencias se ha pronunciado en relación a diversos derechos fundamentales concretos fallando a favor del interno que interpuso recurso de amparo buscando la defensa de derecho tales como el de comunicación escrita y oral¹², derecho a la intimidad¹³ y al derecho al secreto de las comunicaciones de los internos¹⁴.

Por último hacemos referencia a la prohibición expresa del artículo 25.2 a los trabajos forzados. Tiene relación específicamente con el artículo 15 de la CE, el cual cita: *“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra”*. El artículo 25.2 mencionando la prohibición de estos trabajos forzados no hace más que poner de manifiesto de forma específica su conformidad y relación como se establece en el artículo 10.2 de la misma constitución con la Declaración Universal de Derechos Humanos así como todos los tratados y acuerdos internacionales que ha ratificado España y que vamos a estudiar en profundidad más adelante.

4. Normativa internacional que afecta al Derecho penitenciario español

Las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos¹⁵ fueron adoptadas por el Primer Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención y Tratamiento del Delincuente, celebrado en Ginebra en 1955 Su objeto no es otro que el establecimiento de unos principios y reglas de una buena organización penitenciaria y de la práctica relativa al tratamiento de los reclusos. Apunta a la imparcialidad de sus reglas siendo de aplicación sin diferencia de trato por motivos de raza, color, sexo, política, religión, etc. Al tema que nos concierne, el trabajo de los reclusos, hace especial mención en los artículos 71 a 76.

Fundamental la redacción del primer artículo, el 71 que cita las características esenciales del trabajo, el cual prevé principalmente que el trabajo no tendrá en ningún momento carácter de castigo. Un médico determinará las aptitudes físicas y mentales de los condenados, y todos ellos aptos para el trabajo serán sometidos a esta obligación. Otra característica del trabajo es la productividad y con la duración normal de una

¹² STC 73/1983, de 30 de julio

¹³ SSTC 57/1994, de 30 de julio y 89/1987, de 3 de junio

¹⁴ STC 175/1997, de 27 de octubre

¹⁵ Aprobadas por el Consejo Económico y Social en sus resoluciones 663C (XXIV) de 31 de julio de 1957 y 2076 (LXII) de 13 de mayo de 1977.

jornada de trabajo, además en la medida de lo posible este trabajo servirá de formación para que el condenado una vez en libertad pueda ganarse la vida de manera honrada y dándole formación profesional siempre a aquel que esté en condiciones de aprovecharla, en especial a los jóvenes. Dentro de unos límites y exigencias de la administración, los internos podrán escoger que clase de trabajo desean realizar.

La fijación del máximo de horas de trabajo por día y semana de los reclusos queda remitida a lo establecido en la ley o reglamento administrativo específico y se menciona en el artículo 76 la remuneración del trabajo de forma equitativa, otra característica esencial de lo que hoy en día es el trabajo del interno.

En el año 1966, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas se encuentra el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Es un tratado multilateral general que como su nombre indica reconoce derechos civiles y políticos. Especialmente relevante para la evolución del concepto de pena es el artículo 11.3 el cual establece:

“el régimen penitenciario consistirá en un tratamiento cuya finalidad esencial será la reforma y readaptación social de los penados”.

Cabe nombrar Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos¹⁶, destinado a la abolición de la pena de muerte aprobado años más tarde.

La Recomendación del Comité de Ministros de los Estados Miembros sobre las Reglas Penitenciarias Europeas¹⁷ se adoptó por la Comisión de Ministros en 2006. En su artículo 26 se fijan 17 normas relativas al trabajo. Llama la atención el punto 5, que hace referencia al ofrecimiento de trabajo a los internos que incluyan una formación profesional que les sirva en un futuro en especial a los jóvenes.

Subrayamos los dos últimos puntos, en los cuales se cita:

“16. Los internos gozarán al menos de un día de descanso semanal y dispondrán de tiempo necesario para instruirse y dedicarse a otras actividades”.

“17. Los internos trabajadores deben, en la medida de lo posible, estar afiliados al régimen nacional de Seguridad Social”.

Y por último las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el tratamiento de los reclusos (Reglas Nelson Mandela). Se trata de una revisión de las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el tratamiento de los reclusos, vista anteriormente. Aprobada el 17 de diciembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

En materia de trabajo no hay gran diferencia con respecto a la Recomendación del Comité de ministros, pero si con respecto de las primeras Reglas Mínimas. Se incorpora el alta a la seguridad social en la medida posible y se menciona el descanso semanal y tiempo necesario para dedicar a otras actividades que no sean trabajo, que ya hemos nombrado en la anterior normativa citada.

¹⁶ Aprobado y proclamado por la Asamblea General en su resolución 44/128 15 de diciembre de 1989.

¹⁷ Adoptada por la Comisión de Ministros de 11 de enero de 2006 durante la 952 Reunión de los Delegados de los Ministros.

En este Trabajo Fin de Grado es fundamental hablar del trabajo forzoso, y obligatoria es la referencia a la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT.

La OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas cuya ocupación no es otra que todos los asuntos relacionados con el trabajo y las relaciones laborales. Su fundación consta del año 1919 tras la Primera Guerra Mundial con el objetivo de promover la paz social.

En lo referente al trabajo forzoso la OIT tiene como normas fundamentales:

- a) Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. El cual no considera trabajo forzado en su artículo 2 c), aquel trabajo que sea exigido a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, siempre que sea bajo vigilancia de las autoridades públicas.
- b) Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957. En este Convenio se prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas, como medida de disciplina en el trabajo, como castigo por haber participado en huelgas y como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.
- c) Protocolo de 2014, relativo al Convenio sobre trabajo forzoso, 1930 y Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014. Con vistas a incluir medidas de prevención, protección y reparación e intensificar esfuerzos para eliminar las formas contemporáneas de esclavitud.

5. Órganos de vigilancia y control de las normas internacionales

Una vez se redactan estas normas internacionales es necesario la iniciación de procedimientos con el fin de comprobar el cumplimiento de los derechos humanos en general y del recluso en especial. Las Naciones Unidas y el Consejo de Europa son las encargadas de realizar la labor de vigilancia y control, por lo tanto vamos a hacer una diferenciación en estos dos ámbitos.

Ámbito de las Naciones Unidas

- a) Protocolo facultativo a la convención contra la tortura o penas crueles, inhumanas o degradantes. Realizado en Nueva York en 2002 tuvo la ratificación de España en el año 2005. Su objetivo no es otro que establecer visitas periódicas a cargo de órganos internacionales y nacionales independientes a centros donde se encuentren personas privadas de libertad, para prevenir torturas o penas crueles, inhumanas o degradantes.
- b) Se crean dos órganos, uno a nivel supranacional para llevar a cabo este fin, denominado Subcomité para la prevención de las torturas y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, compuesto inicialmente por diez miembros y a partir de 2011 ampliado a veinticinco. A nivel nacional, en cada Estado parte se crean los Mecanismos Nacionales de Prevención, integrados por personas de cada Estado independientes de la administración.

En el ámbito del ordenamiento jurídico español el Defensor del Pueblo ejercerá entre sus cometidos las funciones de Mecanismo Nacional de Prevención, en cumplimiento de los compromisos internacionales contraídos por el Reino de España. Entró en vigor el 22 de junio de 2006 y su objeto no es otro que la prevención de la tortura aplicando un sistema de visitas periódicas a los centros penitenciarios. Esta condición del Defensor del Pueblo como Mecanismo Nacional de Prevención fue atribuida por las Cortes Generales a éste, a través de la Ley Orgánica 1/2009, de 3 de noviembre, que modificó por adición su ley reguladora.

Su misión principal es velar por que lo establecido en los artículos 15 y 17 de la Constitución Española se cumpla. Para ello puede realizar inspecciones tanto a centros penitenciarios, como comisarías del Cuerpo Nacional de Policía, cuarteles de las Guardia Civil, depósitos municipales de detenidos, depósitos judiciales, hospitales psiquiátricos, centros geriátricos y un largo etcétera.

Como ya hemos dicho dentro de sus funciones esenciales se encuentra la de realizar inspecciones regulares, sin anuncio previo, a centros de privación de libertad, además de realización de actas e informes y recomendaciones a las autoridades.

El Defensor del Pueblo no recibe instrucciones de autoridades y realiza sus funciones con total autonomía y siempre bajo su criterio propio. Goza de inviolabilidad y es nombrado por las Cortes Generales por un periodo de cinco años, y no podrá ser cesado de su cargo sino es por renuncia, expiración del plazo del cargo, muerte o incapacidad sobrevenida.

- c) Presentación de informes periódicos elaborados por el gobierno sobre la aplicación de los derechos humanos y dificultades encontradas, investigaciones por Organismos de las Naciones Unidas de las reclamaciones por violación de derechos humanos. Además de un examen periódico anual de los políticos de derechos humanos en todos los Estados.

· Ámbito del Consejo de Europa

- a) Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Hecho en Roma en 1950, España ratifica su adhesión el 26 de septiembre de 1979
- b) Tribunal Europeo de Derechos Humanos o Tribunal de Estrasburgo. Creado con el fin de asegurar el respeto al compromiso de los Estados adheridos al Convenio y sus protocolos. Es la máxima autoridad judicial para la garantía de los derechos humanos y libertades fundamentales en toda Europa. Es un tribunal internacional ante el que cualquier persona que considere ser víctima de una violación de sus derechos reconocidos por el Convenio de Europa y que haya agotado sin éxito los recursos judiciales de ese Estado, puede presentar denuncia contra dicho Estado por violación del Convenio. Se encuentra ratificado por 47 Estados miembros del Consejo de Europa, excepto Bielorrusia. Han acordado comprometerse a proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales,

tipificarlos, establecer el Tribunal y someterse a su jurisdicción acatando y ejecutando sus sentencias. La ejecución de estas sentencias del Tribunal por los Estados condenados es supervisada por el Comité de Ministros compuesto por un representante de cada Estado miembro.

- c) Comité Europeo para la Prevención de la Tortura y de las Penas o Tratos Inhumanos o Degradantes, a partir de ahora CPT. Entró en vigor en 1989 y fue ratificado por 47 países miembros de este organismo internacional. La labor de este Comité es parte integrante del Consejo de Europa para la protección de los derechos humanos estableciendo un mecanismo no judicial previsor paralelo al mecanismo judicial. Tiene funciones preventivas a través de visitas periódicas y *ad hoc*¹⁸. Las periódicas se realizan regularmente en todos los Estados partes del Convenio mientras que las *ad hoc* se organizan en estos mismos Estados pero cuando la visita “*se exige*”. El CPT tiene la obligación de elaborar todos los años un informe general sobre sus actividades a los fines de su publicación. Encuentra apoyo en el artículo 3 del Convenio Europeo de Derechos Humanos en virtud del cual “Nadie podrá ser sometido a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”. El CPT no es un organismo de investigación, pero proporciona la estructura de prevención no judicial para la protección de los reclusos contra la tortura y otras formas de malos tratos. De este modo complementa la labor del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

II. EL TRABAJO DE LOS INTERNOS EN LA NORMATIVA PENITENCIARIA ESPAÑOLA

Ahora es momento de analizar la normativa penitenciaria nacional en busca de la concepción y regulación del tema que nos atañe, que no es otro que el trabajo penitenciario. Esta actividad de los reclusos se contempla en nuestro ordenamiento de dos maneras, de forma amplia como cualquier tipo de tarea ocupacional y estrictamente como trabajo por cuenta ajena remunerado.

Como punto de partida, en este tema tenemos las siguientes referencias:

- Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria, a partir de ahora LOGP. Es la norma que establece las directrices del moderno sistema penitenciario y que consagra como rasgos más sobresalientes el principio de legalidad en la ejecución de la pena, la potenciación del régimen abierto, la implantación del Juez de Vigilancia y en definitiva la instauración de un moderno sistema penitenciario basado en la concepción de la pena como una medida de prevención especial encaminada a la reeducación y reinserción social de los penados
- Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario, al que nos referiremos como RP: Desarrolla los principios de la Ley

¹⁸ Cómo término jurídico puede ser interpretado como <<para fin específico>>. En este caso la visitas *ad hoc* serían aquella previstas específicamente para ese momento concreto.

Orgánica en consonancia con el nuevo modelo punitivo establecido en el Código Penal.

1. La concepción del trabajo penitenciario en la Ley Orgánica General Penitenciaria (LOGP)

El trabajo penitenciario en esta ley queda regulado en su segundo capítulo titulado como “trabajo” precisamente, del Título II. Consta de 10 artículos recogidos desde el número 26 hasta el 35. Queda reflejada en esta ley una aceptación amplia del concepto de trabajo de los reclusos, ya que en su artículo 27.1 cita:

“El trabajo que realicen los internos, dentro o fuera de los establecimientos, estará comprendido en alguna de las siguientes modalidades: a) Las de formación profesional, a las que la Administración dará carácter preferente. b) Las dedicadas al estudio y formación académica. c) Las de producción de régimen laboral o mediante fórmulas cooperativas o similares de acuerdo con la legislación vigente. d) Las ocupacionales que formen parte de un tratamiento. e) Las prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento. f) Las artesanales, intelectuales y artísticas”.

Por otro lado se hace referencia a la acepción estricta del trabajo en otros artículos como el 26 c) que lo entiende como una ocupación productiva y retribuida por cuenta ajena, de forma que sirva para preparar a los internos para las condiciones normales del trabajo libre¹⁹.

Algunas de las características más importantes del trabajo que regula el propio artículo 26 de la LOGP son:

- 26 a): “No tendrá carácter aflictivo ni será aplicado como medida de corrección”. Este artículo es uno de los ejemplos de que nuestro ordenamiento sigue las normas orientativas que establece las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos que anteriormente hemos estudiado.
- Muy importante la protección de la dignidad del interno del artículo 26 b), ya que es un derecho recogido en la Constitución y la LOGP no hace otra cosa que reconocerlo y subrayarlo.
- Esencial resulta el artículo 26 e) que obliga a la Administración penitenciaria a ser la encargada de proporcionar dicha ocupación al recluso. La administración facilitará este trabajo ya sea prestando los medios y las instalaciones, siempre en la medida de sus posibilidades, o buscando el apoyo de empresarios privados²⁰. Para el cumplimiento de tales objetivos se crea el **Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias**, regulado por el Real Decreto

¹⁹ Luis FERNÁNDEZ ARÉVALO, Javier NISTAL BURÓN, *Manual de Derecho Penitenciario*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2012, p. 585

²⁰ Laura ZÚÑIGA RODRÍGUEZ, “El trabajo penitenciario”, en AAVV, *Manual de Derecho Penitenciario*, Colex, Salamanca, 2001, p.384.

122/2015, de 27 de febrero. Su responsabilidad es la gestión del trabajo de los internos y organizar toda colaboración de personas físicas o jurídicas del exterior para la contratación de los internos. Más adelante entraremos más profundamente en el análisis de este organismo junto con la Administración penitenciaria en general y la relación laboral especial penitenciaria del 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.

2. La concepción de trabajo penitenciario en el Reglamento Penitenciario

En el Título V es donde encontramos todas las normas referentes al tratamiento penitenciario. A nosotros nos interesaría el Capítulo IV en el que se regula la relación laboral especial penitenciaria, que en el momento de su redacción era fundamental pero que con posterioridad la mayoría de sus preceptos han sido derogados, siendo sustituida su regulación por el RD 782/2001, de 6 de julio, que regula la relación laboral especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres y la protección que deben de recibir por la Seguridad Social todos aquellos sometidos a trabajos en beneficio de la comunidad que como ya hemos comentado con anterioridad analizaremos con detalle en otro momento.

Citan los artículos 132 que recoge el concepto y características y el artículo 133 encargado del deber de trabajar:

“Art.132.El trabajo penitenciario de carácter productivo por cuenta ajena no realizado mediante fórmulas cooperativas o similares, a que se refiere la letra c) del artículo 27.1 de la Ley Orgánica General Penitenciaria, es un derecho y un deber del interno, constituye un elemento fundamental del tratamiento cuando así resulte de la formulación de un programa individualizado y tiene, además, la finalidad de preparar a los internos para su acceso al mercado laboral cuando alcancen la libertad.”

“Art. 133.1. Todos los penados tienen el deber de trabajar conforme a sus aptitudes, ya sea desarrollando el trabajo a que se refiere el artículo anterior o cualquiera de las otras modalidades de ocupación establecidas en el artículo 27 de la Ley Orgánica General Penitenciaria”.

El artículo 133 en su segundo apartado recoge una serie de excepciones para esta obligación y los cuales, no perderán sus beneficios penitenciarios. En este apartado quedan incluidos aquellos internos en tratamiento médico hasta que tengan el alta, los incapacitados, internos mayores de sesenta y cinco años, los que reciban prestación por jubilación, las embarazadas por motivo de parto y aquellos internos que no puedan trabajar por fuerza mayor.

Además para poner fin a este punto, en el artículo 133.3 se incluyen dentro del deber de trabajar a los preventivos.

III. LA ADMINISTRACIÓN PENITENCIARIA

Como ya hemos visto en puntos anteriores en el trabajo penitenciario adquiere un gran valor la figura de la Administración Penitenciaria. Citando algunos artículos de la LOGP, se puede entender su importancia dentro de esta materia:

Art. 31.1 *“La dirección y el control de las actividades desarrolladas en régimen laboral dentro de los establecimientos corresponderá a la Administración penitenciaria”*.

Art. 33.1 *“La Administración organizará y planificará el trabajo de carácter productivo en las condiciones siguientes: a) Proporcionará trabajo suficiente para ocupar en días laborables a los internos, garantizando el descanso semanal. b) La jornada de trabajo no podrá exceder de la máxima legal y se cuidará de que los horarios laborales permitan disponer de tiempo suficiente para la aplicación de los medios de tratamiento. c) Velará por que la retribución sea conforme al rendimiento, categoría profesional y clase de actividad desempeñada. d) Cuidará de que los internos contribuyan al sostenimiento de sus cargas familiares y al cumplimiento de sus restantes obligaciones, disponiendo el recluso de la cantidad sobrante en las condiciones que se establezcan reglamentariamente”*.

No queda duda de su relevancia por lo tanto es momento de adentrarnos un poco más en esta institución. En España estos servicios administrativos de prisiones adquieren la denominación de Instituciones Penitenciarias, quedando encuadradas dentro del ámbito de las Administraciones y del Poder Ejecutivo sin desarrollar ningún tipo de actividad legislativa ni judicial. Su actividad por lo tanto se ejecuta dentro de la estructura de la Administración, servida por funcionarios y con la finalidad de ejecutar las leyes y asegurar siempre la efectividad de las decisiones tomadas por el Gobierno.

Existe la posibilidad constitucional de transferir la competencia ejecutiva en materia penitenciaria a las Comunidades Autónomas. Esto es debido a que en la Constitución Española se silencia la ejecución penitenciaria en su artículo 149.1, por lo que según lo establecido en el 143.3 de la misma Constitución, podría asumirse esa competencia por las Comunidades Autónomas. Esta competencia puede ser asumida de manera inmediata en exclusiva por aquellas comunidades que gozasen de autonomía plena conforme al artículo 151 CE y Disposición Transitoria Segunda CE, y una vez transcurridos cinco años mediante la reforma de sus Estatutos para el resto de Comunidades Autónomas que desearan ampliar sus competencias²¹. En la actualidad queda contemplada la previsión de competencia ejecutiva en materia de sistema penitenciario en los Estatutos de Aragón²², Andalucía²³, Cataluña²⁴, Extremadura²⁵,

²¹ Luis FERNÁNDEZ ARÉVALO y Javier NISTAL BURÓN, *Manual de Derecho Penitenciario*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2012, p 272 y ss.

²² Art. 77.11ª LO 5/2007, de 20 de abril

²³ Art. 67.3 LO 2/2007, de 10 de marzo

²⁴ Art. 168.1 LO 6/2006, de 19 de julio

Navarra²⁶ y País Vasco²⁷. Sin embargo para el ejercicio de la competencia no solo basta la previsión en dichos estatutos sino además es requerido el acuerdo de transferencia solamente articulado hasta la fecha en el caso de Cataluña.

La Administración de los Centro Penitenciarios se constituye por Órganos Colegiados y Órganos Unipersonales.

1. Órganos colegiados

Especifica el Reglamento Penitenciario que en todos los Centros Penitenciarios existirán 4 órganos colegiados, los cuales son El Consejo de Dirección, la Junta de Tratamiento, La Comisión Disciplinaria y la Junta Económico-Administrativa. Las Comunidades Autónomas además con competencias ejecutivas en materia penitenciaria podrán establecer los órganos colegiados y unipersonales que estimen oportunos para la gestión de sus Centros Penitenciarios.

- a) **El Consejo de Dirección:** Su regulación viene detallada en los artículos 270 y 271 del RP y sus funciones son impulsar y supervisar las actuaciones del resto de órganos del Centro penitenciario, elaborar las normas de régimen interior del centro que serán aprobadas por el Centro Directivo, fijar el número de Equipos Técnicos, especificar los días en que puedan comunicarse los internos y las horas de comunicaciones especiales y de recepción de paquetería y encargos.

Queda compuesto por un Presidente, siendo este el Director del Centro y por un Subdirector de Régimen, Subdirector de Seguridad, Subdirector de Tratamiento, Subdirector Médico o Jefe de Servicios Médicos, Subdirector de Personal y el Administrador.

- b) **La Junta de Tratamiento:** Regulada en los artículos 272 y 273 del RP. Tiene gran importancia ya que con el nuevo Reglamento de 1996 se potencian sus funciones de materia notable. Algunas de sus funciones son la de concesiones de permisos de salida, cometidos relacionados con el establecimiento de programas o modelos de individualización de ejecución penitenciaria para cada interno, supervisar la ejecución de actividades programadas por los Equipos Técnicos²⁸.

Se compone por un Presidente, que es el Director del Centro. Además forman esta Junta de Tratamiento el Subdirector de Tratamiento, el Subdirector Médico o Jefe de Servicios Médicos, los Técnicos de Instituciones Penitenciarias que hayan intervenido en aquella propuesta que sobre la que vayan a deliberar, el Director de la Unidad Docente o el Pedagogo, un Coordinador de Servicios Sociales penitenciarios, un

²⁵ Art. 11.1 LO 1/1983, de 25 de febrero

²⁶ Art. 58.1.a) LO 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra.

²⁷ Art. 10.14 LO 3/1979, de 18 de diciembre.

²⁸ Julio FERNÁNDEZ GARCÍA, ‘‘La Administración Penitenciaria’’, en AAVV, *Manual de Derecho Penitenciario*, Colex, Salamanca, 2001, p 174.

Educador que también haya intervenido en la propuesta así como un Jefe de Servicios que también haya intervenido.

- c) **La Comisión Disciplinaria.** Este órgano colegiado surge con el nuevo reglamento de 1996 y se regulan sus funciones y composición en los artículos 276 y 277 del mismo. Se encargan de resolver los expedientes disciplinarios instruidos a los internos por infracciones graves o muy graves, ya que los leves son competencia del Director de la prisión, además deben de ordenar la realización de actuaciones y pruebas complementarias por el Instructor, ordenar al Secretario de la Comisión la notificación de Acuerdos Sancionadores²⁹.

Quedan compuesta por el Presidente, siendo al igual que en los demás órganos colegiados el Director del Centro, por el Subdirector de Régimen, el Subdirector de Seguridad, un Jurista del Establecimiento, un Jefe de Servicios y un Funcionario de la plantilla.

- d) **La Junta Económico-Administrativa.** También se crea con el reglamento de 1996 y se encuentra regulada en los artículos 278 y 279 y se encarga de la supervisión de la gestión personal, económico-administrativa, presupuestaria y contable del centro.

Presidida por el Director, queda conformada por el Administrador, el Subdirector Médico o Jefe de los Servicios Médicos, el Subdirector de Personal, el Coordinador de Formación Ocupacional y Producción o el Coordinador de los Servicios Sociales cuando sean convocados por el Director y un Jurista del Centro.

2. Órganos unipersonales

- a) **El Director:** Es la máxima autoridad del Establecimiento y ostenta la representación del Centro Directivo y preside todos los órganos colegiados como anteriormente hemos citado. Es el primer obligado a cumplir y hacer cumplir las leyes. Sus funciones se recogen en el artículo 280 del RP y las más importantes son: Dirigir, coordinar y supervisar la ejecución de las directrices del centro directivo relativas a la organización de los diferentes, representar al centro penitenciario en sus relaciones con autoridades, centros, entidades o personas, firmando la documentación que salga del mismo y dando el visto bueno o la conformidad a cuantos documentos deban expedir los demás funcionarios, salvo cuando, previa autorización del centro directivo, pueda delegar esta función en los Subdirectores y Administrador, convocar y presidir los órganos, adoptar las medidas regimentales urgentes necesarias para prevenir y, en su caso, resolver cualquier alteración individual o colectiva del orden en el centro, dando cuenta inmediatamente al centro directivo, disponer, previa aprobación o mandamiento de la autoridad judicial y de acuerdo con lo establecido en el capítulo II del Título

²⁹ Julio FERNÁNDEZ GARCÍA, ‘‘La Administración Penitenciaria’’, en AAVV, Manual de Derecho Penitenciario, Colex, Salamanca, 2001, p 176

II del presente Reglamento, la excarcelación de los detenidos, presos y penados a su cargo. supervisar los libros de contabilidad, autorizar los pagos de caja y la extracción de fondos del Banco, decidir la separación interior de los internos teniendo en cuenta los antecedentes y circunstancias de cada uno conforme a lo dispuesto en el artículo 99 del presente Reglamento, autorizar, en forma reglamentaria, las comunicaciones, visitas, salidas al exterior y conducciones de los Internos.

- b) **Los Subdirectores:** Regulados en el artículo 281 del RP. Son estos junto con el Administrador los responsables de la organización y gestión de los servicios que tengan atribuidos su puesto de trabajo, bajo la dirección y supervisión del Director, y realizando las funciones también que este les encomienden.

Puede haber varios Subdirectores en el Centro: de Régimen de Seguridad, de Personal, Médico y de Tratamiento.

- c) **El Administrador:** su regulación viene establecida en el artículo 282 del RP y se le considera con rango de Subdirector con los mismos derechos y obligaciones. Su función es dirigir los servicios administrativos del Establecimiento, extender los talones de las cuentas bancarias del Centro junto con la firma mancomunada del Director y cuidar los niveles de calidad de bienes y servicios del Centro así como la efectuar de transferencias y rendir cuentas ante los órganos competentes.

- d) **Los Jefes de Servicio:** Existen varios en cada Centro Penitenciario y se regula en el artículo 283 del RP. Se encarga de la coordinación de los servicios del área de Vigilancia y adoptará las medidas indispensables para mantener el orden y buen funcionamiento de los servicios dando siempre cuenta al Director.

Otros de los profesionales de más relevancia dentro de las Instituciones Penitenciarias son el Cuerpo Técnico, el Cuerpo Facultativo de Sanidad Penitenciaria, el Cuerpo Especial de Instituciones Penitenciarias, el Cuerpo de Maestros, el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias y el Personal Laboral.

Con este vistazo a la Administración penitenciaria podemos ahora adentrarnos en el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo que es una entidad estatal adscrita al Ministerio del Interior, a través de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.

3. El Organismo Autónomo Trabajo y Formación para el Empleo

El estatuto de esta entidad queda regulado por el Real Decreto 122/2015, de 27 de febrero³⁰.

Los objetivos principales de este organismo son dos:

- El primero es la gestión de la formación para el empleo y la inserción laboral, llevada a cabo a través de cursos y programas que desarrollen las habilidades y enseñanzas laborales a los internos que ya poseían estos antes de su entrada en prisión o bien iniciarlas.
La Entidad pone para ello en manos de todos los centros penitenciarios aquellos recursos que sean necesarios para mejorar el nivel de empleabilidad de la población penitenciaria y apoyar en su proceso de búsqueda de empleo tanto dentro del centro como en el exterior.
- El segundo objetivo no es otro que proporcionar al interno un empleo retribuido, siempre con el alta en la Seguridad Social, en los espacios de producción habilitados en el Centro. Este empleo dará cobertura al resto de población penitenciaria en aspectos fundamentales del día a día como la alimentación, los servicios de economato, de mantenimiento, lavandería, de enfermería, etc...

La actividad productiva de la Entidad se enfoca a través de tres vertientes:

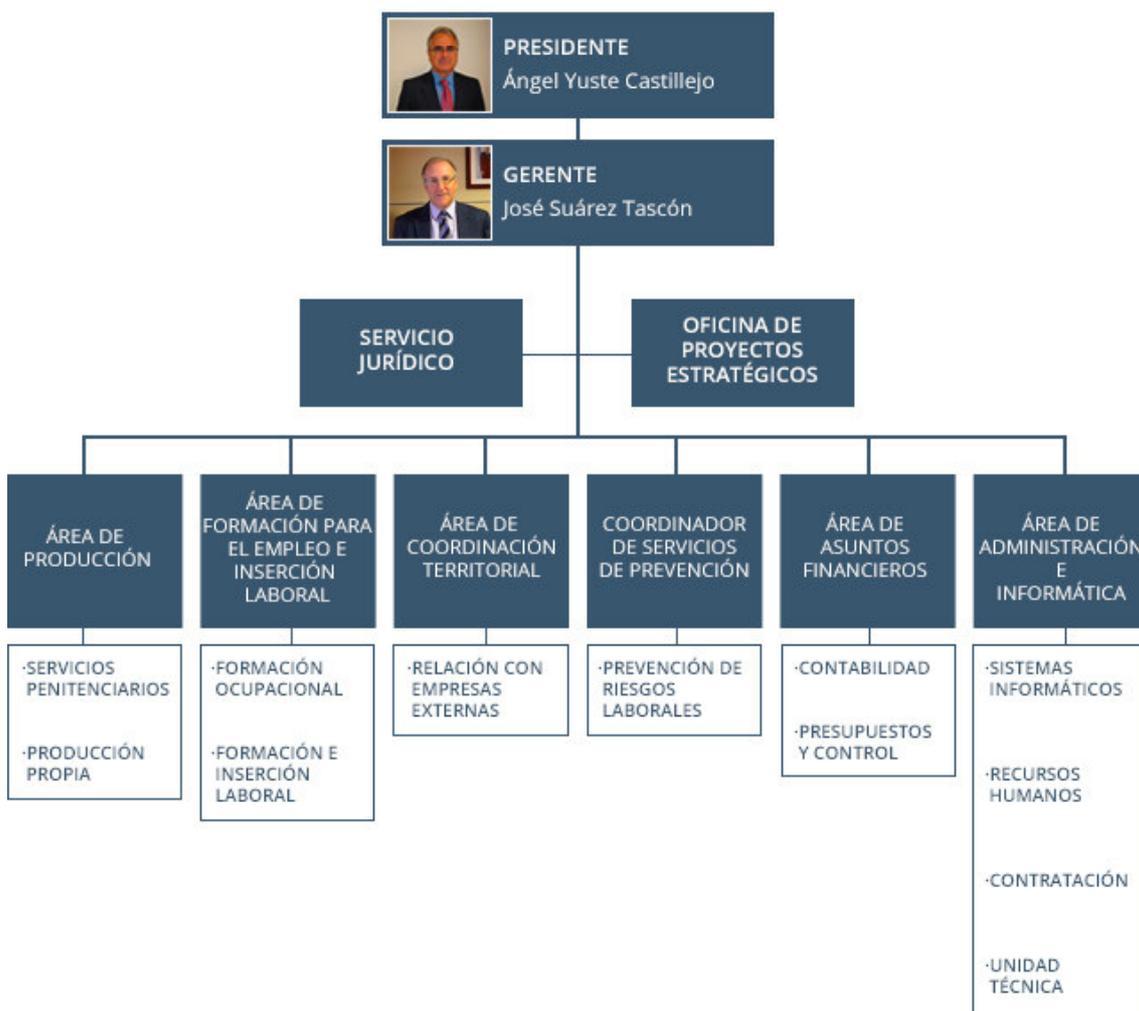
- La gestión de los servicios básicos de las penitenciarías
- La producción propia en los talleres productivos.
- A través de acuerdos con empresas exteriores que se instalan en los talleres del Centro, donde desarrollan su actividad productiva y dónde el la Entidad pone a disposición de la empresa todas aquellas naves industriales del Centro y recursos humanos necesarios para el desarrollo de la actividad.

Los instrumentos con los que cuenta para conseguir sus objetivos son:

- Personalidad jurídica propia, que la convierte en una entidad con capacidad para la posesión y adquisición de bienes, para contraer obligaciones y para ejercitar acciones judiciales.
- Vocación comercial, que le garantiza que sea un instrumento flexible y versátil al servicio de los objetivos de la Política Penitenciaria.
- Condición de medio propio y servicio técnico de la Administración General del Estado.

³⁰ B.O.E. nº 51 de 28 de febrero de 2015

Organigrama actual de la Entidad:

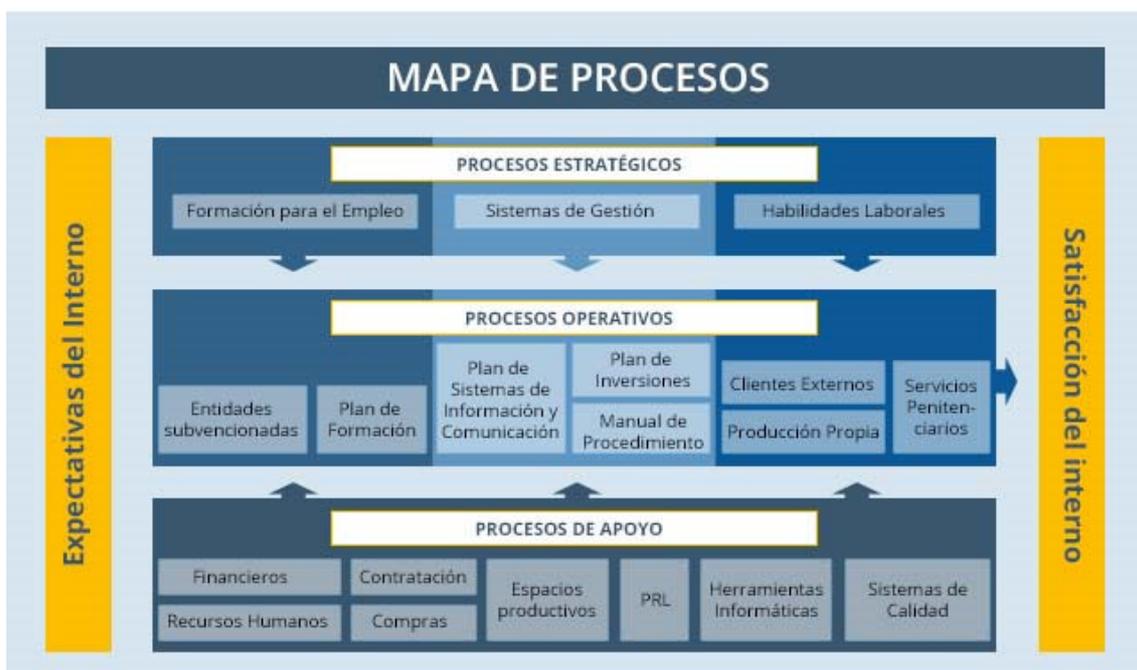
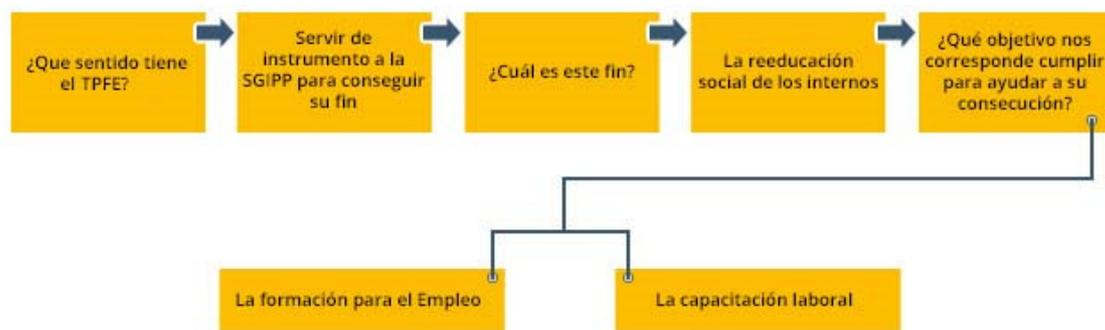


Algunos de los servicios que la EETPFE presta son:

- La organización del trabajo productivo y su pertinente retribución como anteriormente hemos mencionado.
- La instalación, ampliación, transformación, conservación, y mejora de los talleres, granjas y explotaciones agrícolas penitenciarias o locales e instalaciones necesarias para los fines del organismo, así como los servicios, obras y adquisiciones que se refieren a su explotación, producción o actividad.
- La realización de actividades industriales, comerciales o análogas y cuantas operaciones se relacionen con el trabajo penitenciario o sean encomendadas al Ministerio del Interior, la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y los poderes adjudicadores que dependan de ella, para el cumplimiento de sus fines.
- También mencionado anteriormente es servicio básico la formación para el empleo de los internos.
- La promoción de las relaciones con las instituciones y organizaciones que faciliten el cumplimiento de los fines del organismo.

- Así como impulsar y coordinar todas las actividades que se desarrollen desde la Administración penitenciaria en materia de preparación y acompañamiento para la inserción laboral.

Los internos tienen los derechos laborales reconocidos en el ordenamiento jurídico en el RD 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral 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, punto que más adelante trataremos más ampliamente en este trabajo. La entidad además ofrece una serie de compromisos, como son el de mantener, al menos, la media de 12.264 internos trabajadores, mantener también la cifra de 1.010 internos acogidos a itinerarios personalizados de integración socio laboral en los Centros Penitenciarios, mantener la oferta, al menos, 891 acciones de Formación para el Empleo en el interior de los Centros y alcanzar el 100% de efectividad en el periodo 2015-2018 en el pago de la nóminas a los internos trabajadores antes del día 10 de cada mes.



Las empresas exteriores que participan en el trabajo penitenciario realizan todo tipo de actividades tanto comerciales como industriales como son manipulados, cableados,

envasados, montajes eléctricos y electrónicos, papel, cartón, inyección de plásticos... En cuanto a actividades de confección, se fabrican uniformes, ropas de trabajo, cortinas, sábanas, colchas y demás materiales de habitación. También se ofrecen servicios como centro de llamadas, lavandería, digitalización de documentos. Se fabrican muebles de carpintería metálica, carpintería de madera, soldadura y fundiciones y artesanía como objetos cerámicos, regalos, etc. Por último otra de las actividades que realizan son las artes gráficas como diseños gráficos, trabajos de edición, carteles publicitarios, etiquetas, etc...

- **Imágenes de los talleres de Trabajo penitenciario Ocaña.**

Aula de taller de electrónica



Taller de cableado



Taller de carpintería³¹



³¹ Localizado en: <http://oatpfe.es/portada/Empresas/VisitaVirtual/> (Fecha consulta 14/05/2016)

IV. LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL PENITENCIARIA

Anteriormente se mencionó que esta relación laboral especial penitenciaria estaba regulada en el Reglamento Penitenciario en el Capítulo IV del Título V y que abarcaba del artículo 132 al 152 RP, y también hablábamos de la derogación de los artículo 134 en adelante por el RD 782/2001, de 6 de julio, que a partir de ese momento regularía la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de la Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

En este RD 782/2001 podemos extraer del artículo 1.1 la regulación de la relación laboral especial penitenciaria como aquella que mantiene vinculados a los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios con el OATFE, estudiado más atrás en este trabajo, así como de quienes cumplen penas en beneficio de la comunidad.

Por lo tanto toda relación laboral de carácter especial penitenciaria queda regulada por lo dispuesto en el Real Decreto 782/2001. Las normas de la legislación laboral común sólo serán de aplicación en caso de que se produzca remisión expresa desde este Real Decreto³².

Todos aquellos conflictos individuales que generen cuestiones litigiosas promovidas por internos trabajadores dentro de la relación laboral especial penitenciaria serán regidas por el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. Además todas aquellas demandas formuladas contra el Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo u organismo equivalente en las Comunidades Autónomas³³, deberá ser exigida previamente la reclamación en vía administrativa según lo establecido en el artículo 69 de la Ley de Procedimiento Laboral y en el artículo 125 de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común³⁴.

También se regula en el RD 782/2001 que las actividades laborales dentro del ámbito especial penitenciario estarán protegidas por la Seguridad Social.

· No se incluyen en el ámbito de la relación laboral especial penitenciaria:

- Art.1.2 RD 782/2001: *“la relación laboral de los internos en régimen abierto, sometidos a un sistema de contratación ordinaria con empresarios, que se regulará por la legislación laboral común, sin perjuicio de la tutela que en la ejecución de estos contratos pueda realizarse por la autoridad penitenciaria”*.
- *“Las diferentes modalidades de ocupación no productiva que se desarrollen en los establecimientos penitenciarios, tales como la formación profesional ocupacional, el estudio y la formación académica, las ocupacionales que formen parte de un tratamiento, las prestaciones personales en servicios*

³² Art. 1.4 RD 782/2001, de 6 de julio.

³³ Esto es consecuencia del traspaso de competencias a las Comunidades Autónomas que anteriormente hemos analizado y que en la actualidad, sólo Cataluña tiene desarrolladas tales competencias.

³⁴ Luis FERNÁNDEZ ARÉVALO y Javier NISTAL BURÓN, *Manual de Derecho Penitenciario*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2012, p. 592.

auxiliares comunes del establecimiento, las artesanales, intelectuales y artísticas y, en general, todas aquellas ocupaciones que no tengan naturaleza productiva''.

1. Sujetos de la relación laboral especial penitenciaria

Según la disposición reglamentaria, los sujetos que forman parte de esta relación especial son el Organismo Autónomo Trabajo y Formación para el Empleo u órgano autonómico competente y aquellos internos trabajadores. El OATFPE ya lo hemos estudiado con profundidad anteriormente, por lo tanto vamos a centrarnos en el interno-trabajador.

El artículo 2.1 RD 782/2001 define como trabajadores: *“son trabajadores los internos que desarrollen actividades laborales de producción por cuenta ajena en los talleres productivos de los centros penitenciarios”*.

Un punto a tener en cuenta es la concreción de quienes pueden ser parte de la relación laboral especial penitenciaria. En este sentido el artículo 2.1 c) del Estatuto de los Trabajadores³⁵ establece en la enumeración de relaciones especiales: *“la de los penados en instituciones penitenciarias”*, resaltando en exclusividad como sujeto al penado, y no por tanto a los preventivos que pudiesen desempeñar el cometido objeto de la prestación³⁶. Esta restricción se introdujo con la aparición del Estatuto de los Trabajadores, ya que anteriormente la Ley de Relaciones Laborales no hacía ningún tipo de exclusión y al igual ocurre con el RD 782/2001, por lo tanto la duda que existía en autores con anterioridad al desarrollo del Real Decreto en el año 2001 queda apagada y se integra en la actualidad como posibles sujetos tanto a preventivos como a penados. El orden de adjudicación de un puesto de trabajo viene determinado en el artículo 3.2 del RD 782/2001:

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

2º Los internos penados sobre los preventivos.

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

4º La conducta penitenciaria.

5º El tiempo de permanencia en el establecimiento penitenciario.

6º Las cargas familiares.

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

³⁵ Ley 8/1980, de 10 de marzo.

³⁶ José A. SOLER ARREBOLA, *La relación laboral especial penitenciaria*, Comares, Granada, 2000, p.176.

2. Objeto y finalidad de la relación laboral especial penitenciaria

Se recoge en el artículo 4 del citado RD. En el primer apartado se establece la finalidad, que no es otra que la preparación para una futura inserción laboral. Este objetivo ya ha estado presente en este trabajo y queda clara la necesidad de programas de formación profesional para los internos que sean desarrolladas en el interior de los centros tanto para la mejora de capacidades como para su futura incorporación laboral una vez acceda a la libertad. Además de cursos de formación se realizan ciclos formativos de grado medio desarrollados a través de convenios con las diferentes Comunidades Autónomas. Una vez finalizados estos cursos, los reclusos obtienen un título profesional, lo cual facilita también la reinserción. Estos cursos se pueden realizar tanto en el interior como en el exterior del Centro. En datos del año 2009, se llegaron a realizar más de 900 cursos en el interior de las prisiones dando cabida a cerca de 16.000 internos y formándolos para un futuro sumándole otros 100 cursos en el exterior para unos 1.000 reclusos más.

Conforme el interno avanza en su itinerario se va encaminando a un régimen de semilibertad o libertad condicional y tiene acceso a los programas de orientación para la inserción laboral. En estos programas se asesora al interno para la búsqueda de un puesto de trabajo en función siempre de su especialidad laboral. Se les da también información básica para las relaciones laborales y organización de las empresas y se les educa en la prevención de riesgos laborales.

En la última fase tenemos un programa de acompañamiento del interno en la inserción laboral. Su objetivo es el apoyo individual al interno en aquel momento en el que inicia su etapa de libertad condicional y se enfrenta al reto de entrar en el mundo laboral. Siempre se intenta que el interno no se encuentre solo en esos momentos y una vez conseguido el objetivo de encontrar empleo motivarlo y apoyarlo para que consiga mantener la actividad laboral.

Por supuesto también en el paquete de formación para el empleo se encuentra un programa para aquellos que aspiran a la inserción laboral de manera autónoma.

3. Derechos laborales

Lo primero que nos viene a la mente al analizar los derechos laborales básicos recogidos en el RD 782/2001 es su estrecha relación con el texto constitucional. Todos ellos reproducen o concretan derechos ya contenidos en la Constitución Española.

En primer lugar podemos leer plasmado en la norma reglamentaria el derecho “*no ser discriminados, para el empleo o una vez empleados*” por razones incluidas en el mismo artículo de raza, nacionalidad, sexo, edad, ideas religiosas, etc... En definitiva se trata de una prohibición de discriminación dirigida esencialmente tanto a la Junta de Tratamiento que es quien adjudica el puesto de trabajo y al empleador, que no es otro

que el Organismo Autónomo de Trabajo ya citado, una vez ya se haya creado el vínculo laboral y respecto de las condiciones del trabajo.

Otro derecho fijado en el reglamento es el derecho a la integridad física y a la prevención de riesgos laborales. Este derecho siempre ha tenido gran repercusión en la normativa reguladora del trabajo libre y reivindicada constantemente por la doctrina científica por lo tanto no es una novedad su regulación en este RD.

En el tercer apartado encontramos el derecho “*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*”. La parte dónde se cita el trabajo remunerado no es más que un inciso de lo dispuesto en el apartado 4.2 del RD. Se está reconociendo de manera expresa el derecho al trabajo productivo y remunerado que la Administración pueda ofertar, marcando su carácter prestacional. En cuanto al descanso semanal y vacaciones anuales, se responde a lo contenido en el artículo 40.2 CE y siendo dirigido a los poderes públicos, con el fin de garantizar a los trabajadores un descanso necesario mediante la limitación de la jornada así como unas vacaciones periódicas retribuidas.

El artículo 5.1.d) cita el derecho: “*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*” Viene a expresarse de forma muy similar al artículo 4.2.e) Estatuto de los Trabajadores, excepto como es obvio por los límites específicos del derecho a la intimidad provocados por el ámbito dónde viene a desarrollarse la actividad laboral y bajo las exigencias del régimen penitenciario³⁷. En este precepto también existe un punto que llama la atención, que no es otro que la protección frente al acoso sexual en el trabajo³⁸. Toda conducta de este tipo atenta contra la dignidad de la persona y contra su derecho a la intimidad, además dentro del ámbito de organización y dirección del empresario está obligado a no acosar, pero además al tratarse de un deber de protección, se encuentra también obligado a proteger al trabajador del acoso de otras personas en su relación laboral.

El derecho a la participación en la organización y planificación del trabajo se reconoce en el artículo 5.1.e) “*a participar en la organización y planificación del trabajo en la forma y con las condiciones establecidas en la legislación penitenciaria*”. Autores como FERNÁNDEZ ARTIACH muestra en su obra *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios* que existe una equívoca remisión efectuada a la legislación penitenciaria, debiendo realizarse a la legislación laboral. Existe una incoherencia dada probablemente dice, por contar con la misma redacción que el anterior artículo 135.1.c) del Reglamento Penitenciario de 1996, que se remitía a sí mismo y a la LOGP.

³⁷ Pilar FERNÁNDEZ ARTIACH, *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006, p. 384 y ss.

³⁸ “*Toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debería saber que es ofensiva e indeseada para la víctima y cuya posición ante la misma determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta, o tiene como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante*” Cita de María Teresa PÉREZ DEL RÍO, *Mujer y salud laboral*, La Ley, Madrid, 2000, p.102.

Por último se establece el derecho a la formación y a la promoción en el trabajo. Cita el artículo 5.1.f): ‘‘a la formación para el desempeño del puesto, así como a la promoción en el trabajo’’. Siendo dirigido al interno trabajador, cabe entender que no se hace mención a una formación previa a la contratación, sino a la formación organizada por la OATFPE y siendo dirigida a la consecución de objetivos al instante, no de manera futura. Hay dos interpretaciones:

- a) En primer lugar podría deducirse una obligación formativa del empresario, corriendo por cuenta propia las actividades o cursos necesarios a realizar para conseguir tales efectos. La duda surge con la compensación del tiempo invertido si la formación del trabajador se realiza fuera de la jornada de trabajo del interno.
- b) Por otro lado, se puede entender que la finalidad de esta norma es subrayar el derecho a la formación del interno trabajador dentro de la formación profesional continua como una de las modalidades de formación de los trabajadores, ocupados o no desempleados, para mejorar su capacidad profesional y la promoción individual³⁹.

El Organismo Autónomo para ello puede acogerse a las previsiones del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, en adelante III ANFC, suscrito el 19 de diciembre de 2000 por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Existe un problema teórico debido a que la previsión del RD 782/2001 debido a que la formación establecida en el artículo 5.1.f) RD alude a una formación orientada al desempeño de un puesto de trabajo y no a una formación de contenido diverso en función del interés del trabajador como sería la contemplada en el III ANFC. La autora FERNÁNDEZ ARTIACH considera que no habría problema si la norma aplicable fuese el Real Decreto 1046/2003 de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, ya que su artículo 12.1 señala que la formación podrá ser general o específica, adaptándose a la recogida en el artículo 5.1.f) RD 782/2001⁴⁰.

4. Deberes laborales

Su configuración la encontramos en el sexto artículo del RD que estamos analizando de una manera similar a lo plasmado en el artículo 5 que acabamos de estudiar.

En primer lugar encontramos el deber de cumplir con las obligaciones en el puesto de trabajo. Regulado en el artículo 6 a) establece literalmente: ‘‘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’’. Este artículo señala el modo en el que el interno trabajador debe efectuar la prestación de servicios, la cual no difiere del modo en el que deberá de hacerlo también el trabajador ordinario, ya que es base de toda relación laboral someterse a las reglas de la buena fe y de disciplina así

³⁹ Pilar FERNÁNDEZ ARTIACH, *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006, p. 403.

⁴⁰ Pilar FERNÁNDEZ ARTIACH, *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006, p. 404

como cumplir con las obligaciones que se exigen en su programa individual de tratamiento.

En el caso de los deberes de buena fe y diligencia de esta relación laboral especial penitenciaria también hace referencia a ellos el Organismo Autónomo en su artículo 11.7⁴¹, de forma paralela al artículo 20.2 del ET. En resumen resultarán exigible comportamientos que se ajusten a estas reglas aun cuando de forma expresa no se prevea en el contrato de trabajo.

En cuanto a la disciplina como la autora FERNÁNDEZ ARTIACH⁴² muestra, existen dos interpretaciones del término. En la norma reglamentaria se reitera la necesidad de cumplir las obligaciones del puesto de trabajo y se recuerda el sometimiento del interno en el desempeño de la actividad productiva al poder del empresario dentro de la relación laboral, o bien se recuerda al interno trabajador que su actividad productiva está realizándose en un lugar donde tiene especial significado la seguridad, el orden y la disciplina, propias de un régimen penitenciario. Esta autora opta por esta segunda interpretación apoyándose en la idea SOLER ARREBOLA⁴³ según la cual: *“la falta producida por el recluso en el desempeño de su actividad productiva producirá efectos dentro del ámbito laboral, no quedando afectados otros aspectos derivados de la vida del interno en prisión”*

En segundo lugar, el deber de observar las medidas de prevención y riesgos viene contenido en el artículo 6 b) del RD 782/2001. Queda precisado con anterioridad que la normativa en materia de prevención de riesgos laborales es de aplicación en la relación laboral especial penitenciaria. Las obligaciones de la normativa deben de cumplirse por parte de los sujetos que intervienen en dicha relación, no sólo por parte del empresario, sino también del interno trabajador. La doctrina señala que sin el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones de prevención resulta inviable la garantía de protección y seguridad en el trabajo.

En el artículo 6 c) del RD se establece otro deber, que no es otro que cumplir las órdenes e instrucciones. A los trabajadores ordinarios les atañe un mismo deber reconocido en el artículo 5 c) del ET de forma idéntica al precepto del RD 782/2001. La única diferencia es la terminología utilizada para describir al sujeto con potestad para dictar órdenes e instrucciones. En la relación laboral ordinaria sería el empresario, y en el caso de la relación especial el personal responsable de la organización y gestión de los talleres.

El último de los deberes recogidos en el artículo 6 d) del RD 782/2001 es el deber de contribuir al cumplimiento de los fines de la relación laboral. Queda configurado únicamente como el deber de contribuir a la consecución de los fines, no como una obligación de conseguirlos. Tiene un fin y es el que hemos recordado durante todo el trabajo que no es otro que preparar al interno para la vida en libertad y para una futura

⁴¹ *“En sus relaciones recíprocas, el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órganos autonómico equivalente y los trabajadores penitenciarios se someterán a las exigencias de la buena fe”*

⁴² Pílas FERNÁNDEZ ARTIACH, *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006, pp. 413 y 414.

⁴³ José A. SOLER ARREBOLA, *La relación laboral especial penitenciaria*, Comares, Granada, 2000, p. 353

inserción laboral, pero también debemos atender debido a que la actividad laboral se encuentra desarrollada en el ámbito de una actividad empresarial y tiene que contar con unos objetivos de productividad que respondan a esa vertiente empresarial del OATPFE.

• **Calendario laboral y horario**

Es obvio que existe un calendario dentro del cual ha de desarrollarse el horario de trabajo. Este calendario se establece en el artículo 17.1 RD 782/2001 que cita literalmente: *“el Director del centro penitenciario, en su calidad de delegado del Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u organismo autonómico equivalente, establecerá el calendario laboral que regirá a lo largo del año, incorporando, en su caso, las especificidades que proceda, sistemas de jornada continua, partida, nocturna o por turnos”*.

En relación con el horario, es el 17.3 RD el que añade: *“el horario de trabajo, dentro de los límites establecidos legalmente para la jornada de trabajo, será el necesario para el correcto desarrollo de la actividad productiva”*.

Este calendario y horario no son inflexibles teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 17.4 RD: *“previo acuerdo con los trabajadores, el Director del centro penitenciario podrá modificar, cuando las circunstancias excepcionales de producción lo exijan, el calendario laboral aprobado o la jornada habitual”*.

Para finalizar con la ordenación del tiempo de trabajo de los internos trabajadores el artículo 17.5 RD reconoce el derecho de los mismo a vacaciones anuales cuya duración será *“de treinta día naturales o la parte proporcional que corresponda en su caso”*. En cuanto a la fijación del momento de disfrute corresponde al OATPFE la potestad de determinar cuándo, teniendo en consideración las orientaciones del tratamiento y necesidades de trabajo en los sectores laborales. En definitiva es el empresario quien fija unilateralmente el calendario de vacaciones.

5. Prestación salarial

Un dato a tener en cuenta y que hemos repetido en numerosas ocasiones en este trabajo es la prestación salarial que reciben los internos trabajadores a cambio de sus servicios en los talleres productivos. En la norma reglamentaria no se observa ninguna remisión en materia de salarios ni tan siquiera al contrato individual, lo que deja entrever que no se permite a este contrato entrar en detalles como determinar la estructura del salario del interno trabajador, o la cuantía, ni por supuesto introducir mejoras salariales unilaterales e individuales respecto del módulo retributivo que dispone el RD.

Este régimen retributivo lo dispone el artículo 15 RD:

“1.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.

2. Para la determinación de la retribución, se aplicarán los parámetros señalados en el apartado anterior a un módulo, para cuyo cálculo se tomará como referencia 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.

3. El módulo retributivo a que se refiere el apartado anterior, que se determinará anualmente por el Consejo de Administración del Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente, incluirá 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.

4. Las retribuciones podrán calcularse por producto o servicio realizado, por tiempo o por cualquier otro sistema, aplicando lo señalado en los apartados anteriores. Si el sistema aplicado es el de producto, y en el caso de que la organización del trabajo se lleve a cabo en colaboración con personas físicas o jurídicas del exterior, el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico competente se reserva el derecho a establecer los métodos y tiempos aplicables en la elaboración de los distintos productos.

5. El Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente podrá establecer primas a la producción, en función de la mejora de la calidad del trabajo, de la superación de determinados niveles de producción o de cualquier otra variable que se determine''.

Estamos ante un sistema salarial que se calificaría como rígido más que flexible debido a la remisión que desde este RD se hace al salario mínimo interprofesional, condicionando el cálculo del módulo retributivo. La flexibilidad del sistema salarial la podemos encontrar en la posibilidad de establecer primas a la producción, facultad que se otorga al OATPFE, siendo este libre para decidir si se establece o no la prima y la cuantía de esta en el caso de establecerla.

En cuanto al pago de las retribuciones, queda este citado en el artículo 16.1 del RD 782/2001: *“el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente efectuará el pago de las retribuciones mediante su ingreso mensual en la cuenta de peculio del interno”*.

Como bien establece el citado artículo el ingreso se realiza en la *cuenta de peculio*, que es una especie de cuenta corriente individual de la que dispone el interno trabajador para administrar sus recursos económicos. Todas las cuestiones relativas a esta cuenta o fondo se incluyen en el Reglamento Penitenciario de 1996 incluyendo la gestión de estas, que podrá ser bien gestionadas por la propia Administración Penitenciaria a través de una cuenta bancaria abierta en una entidad donde se incluirán todos los fondos de peculio de los internos o bien por Entidades Financiera colaboradoras, que previamente hayan suscrito un convenio para ello con la Administración Penitenciaria⁴⁴.

⁴⁴ Pilar FERNÁNDEZ ARTIACH, *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006, pp. 457 y ss.

6. Suspensión de la relación laboral especial

Las causas de suspensión de la relación laboral especial penitenciaria se encuentran reguladas en el artículo 9 del RD 782/2001 que estudiamos en este punto. En el artículo se dividen estas causas en “*generales*”, aquellas que se pueden dar en cualquier relación laboral y en “*específicas*”, es decir las derivadas de la relación jurídica penitenciaria.

Las generales son citadas en el 9.1:

“a) Mutuo acuerdo de las partes, b) Incapacidad temporal de los trabajadores penitenciarios, c) Maternidad y riesgo durante el embarazo, d) Fuerza mayor temporal”.

En cuanto a las específicas cita el 9.2:

“a) Suspensión de empleo y sueldo por el cumplimiento de sanciones disciplinarias penitenciarias de aislamiento, b) Razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento, c) Por traslados de los internos siempre que la ausencia no sea superior a dos meses, así como durante el disfrute de los permisos o salidas autorizadas, d) Razones de disciplina y seguridad penitenciaria”.

Estas causas de suspensión producen unos efectos, los cuales se citan en el siguiente apartado del artículo 9. Esta suspensión libra de las obligaciones recíprocas entre trabajador y empresario de trabajar y remunerar esa actividad laboral. En estos casos, el Director del Centro puede designar a otro interno para la realización de la actividad mientras dure la suspensión.

7. Extinción de la relación laboral especial

Estas causas son contempladas en el artículo 10 RD 782/2001, y al igual que en la suspensión diferencia entre causas “*generales*” y “*específicas*”.

Art. 10.1 causas generales: *“a) Por mutuo acuerdo de las partes, b) Por la terminación de la obra o servicio, c) Por ineptitud del interno trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad al desempeño del puesto de trabajo adjudicado, d) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador penitenciario, e) Por jubilación del interno trabajador, f) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo, g) Por renuncia del interno trabajador, h) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, siempre que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación”*.

Art. 10.2 causas específicas: *“a) Por la excarcelación del trabajador penitenciario, b) Por contratación con empresas del exterior en el caso de internos clasificados en tercer grado, c) Por razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento, d) Por traslado del interno trabajador a otro establecimiento penitenciario por un período superior a dos meses, e) Por razones de disciplina y seguridad penitenciaria, f) Por*

incumplimiento de los deberes laborales básicos en la relación laboral especial penitenciaria''.

Esta extinción de la relación laboral especial penitenciaria deberá acordarse teniendo la valoración previa de las circunstancias que se puedan dar en cada caso individualmente, por el Director del Centro al ser delegado del OATFPE u organismo autónomo equivalente.

CONCLUSIÓN

Queda clara la pena privativa de libertad como la base para llegar a entender este derecho al trabajo penitenciario objeto de estudio en este Trabajo Fin de Grado, y por supuesto siempre bajo sentencia firme dictada por un juez o tribunal competente y teniendo en cuenta las leyes procesales. Es decir, es fundamental el dictamen del juez o tribunal y es donde se establecerán que derechos podrá o no disfrutar el interno una vez se aplique la pena privativa de libertad.

En la Constitución Española hemos visto en su Sección 1ª, Capítulo II los derechos fundamentales que se encuentran bajo protección especial de recurso de amparo, y entre ellos como no, el derecho al trabajo remunerado de los internos. Ahora bien, la diferencia entre el derecho al trabajo de los internos y el de las personas libres, es que este último es recogido como derecho y deber ciudadano y no como derecho fundamental. Cuando se comenta esta acogida constitucional con la gente de a pie, muchos no llegan a comprender por qué el derecho al trabajo de las personas libres no tiene la misma protección que el de los internos. A su vez, existe en la calle la opinión de que ese trabajo no debería de remunerarse, incluso que bastante favor tiene consiguiendo un trabajo y teniendo la oportunidad de rehabilitarse. Ahora bien, si atendemos a la jurisprudencia creada por el Tribunal Constitucional, citada anteriormente en el punto donde analizábamos este artículo 25.2, debemos hacer ahínco en la frase: *“un deber específico de la Administración penitenciaria crear y proporcionar puestos de trabajo que permitan sus disponibilidades presupuestarias⁴⁵”*. Es decir, este derecho fundamental recogido en nuestra Constitución crea una especie de mandato al legislador siempre en la medida en que sea posible por parte de la Administración.

La importancia del trabajo penitenciario es absolutamente necesario si hablamos de reinserción social, que no es otra que la tendencia, objeto y finalidad que se persigue en el ordenamiento penitenciario español y la fundamental acogida que este tiene en la Constitución Española y toda la normativa y tratados internacionales que hemos visto y analizado en este trabajo.

El trabajo forzoso también queda excluido como trato degradante e inhumano. Hemos estudiado también la evolución de las penas y como la tendencia resocializadora del trabajo ha ganado la partida con el paso de los siglos. La humanización de las penas ha dado lugar a la dignidad del interno y a que estos trabajos carezcan de carácter aflictivo y así se recoge en nuestra Constitución, legislación nacional y en la normativa internacional controlada por las Naciones Unidas y el Consejo de Europa mediante órganos de control para evitar su violación.

Por lo tanto en resumidas cuentas, para el mantenimiento de este carácter reeducador y de reinserción de la pena, el trabajo viene a ser un pilar fundamental que cuenta con la protección de las normas nacionales, internacionales y la Constitución.

Hemos nombrado a la Administración y hemos entendido que es el principal responsable para que el trabajo penitenciario se pueda llevar a cabo. El Tribunal

⁴⁵ La STC N° 172/1989, de 19 de octubre.

Constitucional le deja caer el peso de la organización y desarrollo del trabajo de los internos.

Para ello cuenta con la ayuda del OATFPE, que hace las veces de contratante o facilita que empresas externas usen la mano de obra de los internos. No solo recae en este organismo esa función, sino también toda la formación para el empleo y apoyo al interno en todo momento hasta la consecución de un puesto de trabajo remunerado y su adaptación.

Pocos fuera de prisión conocen la existencia del organismo autónomo, pero su importancia es muy grande y facilita las labores de creación de puestos de trabajo y talleres en las prisiones.

Después de subrayar la importancia del OATFPE, cabe destacar la acogida en las leyes nacionales y regulación de la que se considera una relación laboral especial. Con el RP no tenía una regulación específica, sino simplemente era nombrada en ciertos artículos ya derogados por el RD 782/2001, el cual si constituye una amplia regulación específica.

Por lo tanto, queda establecido real decreto quienes pueden ser parte de esta relación laboral especial, el objeto y la finalidad, los derechos y deberes laborales, calendario y horario de trabajo, la remuneración, la posible suspensión laboral y la extinción.

Si el trabajo de los ciudadanos libres tenía una regulación específica en el Estatuto de los Trabajadores, ¿por qué los internos que realizan trabajos remunerados no iban a tenerla?

Este RD 782/2001 pone el final a una evolución del trabajo penitenciario. Un pasado lleno de sufrimiento, realizando trabajos de esclavos, donde era inconcebible una regulación de derechos. El primer paso para la resocialización no es la exclusión, y parece lógico que cuanto más formación obtengan es más beneficioso para ellos en un futuro, y no solo formación para el empleo sino también educación el cual también es un derecho fundamental.

BIBLIOGRAFÍA

- José A. SOLER ARREBOLA, *La relación laboral especial penitenciaria*, Comares, Granada, 2000
- Julio FERNÁNDEZ GARCÍA, ‘‘La Administración Penitenciaria’’, en AAVV, *Manual de Derecho Penitenciario*, Colex, Salamanca, 2001
- Laura ZÚÑIGA RODRÍGUEZ, ‘‘El trabajo penitenciario’’, en AAVV, *Manual de Derecho Penitenciario*, Colex, Salamanca, 2001
- Carmen NAVARRO VILLANUEVA, *Ejecución de la Pena Privativa de Libertad*, Bosch, Barcelona, 2002
- Pilar FERNÁNDEZ ARTIACH, *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006
- Gonzalo QUINTERO OLIVARES, *Parte General del Derecho Penal*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2010.
- María Rosa MORENO-TORRES HERRERA, ‘‘La pena en la legislación penal española (I)’’, en AAVV, *Fundamentos de derecho penal Parte General*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010
- Manuel MARTÍNEZ MARTÍNEZ, *Los forzados de marina en la España del siglo XVIII (1700-1775)*, Editorial Universidad de Almería, Almería, 2011
- Luis FERNÁNDEZ ARÉVALO, Javier NISTAL BURÓN, *Manual de Derecho Penitenciario*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2012