

TRABAJO EN PRISIÓN

**GUÍA PRÁCTICA SOBRE
LOS DERECHOS LABORALES
DE LAS PERSONAS PRESAS**



Asociación Pro Derechos
Humanos de Andalucía

*Trabajo en prisión. Guía práctica sobre los
derechos laborales de las personas presas*

ASOCIACIÓN PRO DERECHOS
HUMANOS DE ANDALUCÍA

Trabajo en prisión

*Guía práctica sobre los derechos
laborales de las personas presas*

atrapasueños

2015



Atribución 2.0

Usted es libre de:

copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra o hacer obras derivadas

Bajo las condiciones siguientes:



Reconocimiento — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o licenciadador (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o apoyan el uso que hace de su obra).



No comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

© de la edición, la editorial, 2015

© Valentín J. Aguilar Villuendas. Coordinador General de la Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía (APDHA), 2015

Coordinación: Joaquín Recio Martínez

Maquetación: Deculturas, S. Coop. And.



ISBN: 978-84-15674-60-3

Prólogo.....	9
Carta de agradecimiento.....	13
I. Introducción.....	17
II. ¿Es de aplicación el Estatuto de los Trabajadores o la normativa laboral común al trabajo en prisión?.....	21
III. ¿Todo trabajo en prisión es una relación laboral especial?.....	24
IV. ¿Quién tiene derecho de trabajar?.....	31
V. ¿Existe algún orden de preferencia, baremo y procedimiento reglado para la concesión de los puestos de trabajo al igual que en el resto de selección de puestos de trabajo de la Administración?.....	33
VI. A plantearse antes de pedir un puesto de trabajo. ¿Siempre es beneficioso trabajar para el preso?.....	38
VII. ¿Establece el contrato de trabajo las condiciones básicas como la duración?.....	41
VIII. ¿Cuál es el calendario y horario de trabajo? ¿Existe derecho a descansos y vacaciones?.....	42
IX. ¿Debe existir un control horario?.....	45
X. ¿Se tiene derecho a un salario justo?.....	47
XI. ¿Existe derecho a la formación, promoción y a participar en la organización del trabajo?.....	50
XII. ¿Hay derecho a tener prevención de riesgos laborales?....	51

XIII. ¿Qué protección de Seguridad Social se dispensa a los trabajadores?.....	52
XIV. ¿Se puede suspender el contrato de trabajo?	54
XV. ¿Por qué razones se puede extinguir la relación laboral? ..	56
XVI. ¿Es necesario interponer algún recurso ante la propia Administración antes de acudir a los juzgados?	59
XVII. ¿Cómo es el proceso ante el Juzgado de lo Social?	63
XVIII. ¿Se puede recurrir el cese?	68
XIX. ¿Se pueden ejercitar derechos colectivos?	82
XX. Otras vías de denuncias.....	84
XXI. ¿Pueden los presos extranjeros irregulares trabajar en prisión?	85
 Enlaces de interés.....	 87
 Glosario	 95
 Formularios.....	 97
 Anexos.....	 133

PRÓLOGO

Resulta curioso que el artículo 25 de la Constitución Española (CE) de 1978, que recoge el marco constitucional en que se han de cumplir las penas privativas de libertad, realice una remisión genérica sobre que la persona presa «gozará de los derechos fundamentales de este Capítulo, a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria» y la acompañe de una concreción absoluta sobre su derecho al trabajo, a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social.

Frente a la importancia que el legislador constitucional dio al derecho al trabajo, contrasta el abandono que los legisladores posteriores y los tribunales han venido dando a los derechos laborales de las personas presas. La Ley Orgánica General Penitenciaria se limitó a despachar el asunto en diez artículos y solo doce años más tarde fue aprobado, por el Consejo de Ministros, el Real Decreto 982/2001, de 6 de julio, que pretende regular lo que se ha dado en llamar «relación laboral especial de los internos en los centros penitenciarios» y que, a juicio de aquellos que durante todos estos años han venido luchando por los derechos de los presos, no hace otra cosa que reducir y minimizar sus derechos laborales.

Como muestra de lo dicho, basta recordar que en el último encuentro de los Servicios de Orientación Jurídica Penitenciaria de los Colegios de Abogados de España, celebrado en el mes de

noviembre de 2014 en Ourense, se realizaron manifestaciones como: «Que no existe norma ni motivo legal para excluir a los presos trabajadores de la aplicación de los derechos fundamentales a la libertad sindical y la huelga», o que el TS en su sentencia de 11 de diciembre de 2012 ha exigido «que la extinción acordada por la Administración deba de realizarse de forma motivada».

Además, el plenario de dicho encuentro ha exigido, entre otras cuestiones relacionadas con los derechos laborales de los presos, «la equiparación de los derechos laborales de los trabajadores privados de libertad en los centros penitenciarios, con los trabajadores en libertad, y sobre todo en lo relativo a los salarios», así como «la reforma de la Ley General de Seguridad Social con el fin de permitir el acceso al subsidio de desempleo por excarcelación sin necesidad de cumplir con el período de espera, así como tras el agotamiento de la prestación por desempleo, desvinculándolo de toda circunstancia que relacione su percepción con las circunstancias penales del delito cometido».

Todo lo dicho nos conecta con la necesidad de una guía laboral, orientada a la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores privados de libertad y, si dicha necesidad se concreta en el excelente trabajo realizado por la APDHA, a quien desde todos los ámbitos se viene reconociendo su trabajo en pro de los derechos y libertades de los presos, hemos de sentirnos satisfechos y orgullosos del trabajo realizado.

En la guía se ha plasmado la experiencia de asesoramiento y acompañamiento a muchos presos en la reivindicación de sus derechos labores, ya que se trata de un material que no solo es útil para los trabajadores presos, sino para los abogados, quienes en numerosas ocasiones hemos abandonado a nuestros

clientes en la lucha por el respeto de sus derechos y dignidad como trabajadores y, en general, para toda persona que trabaje por la defensa de los derechos de aquellos.

Por tanto, desde la Subcomisión de Derecho Penitenciario del Consejo General de la Abogacía Española, que presido, se ha decidido recomendar su lectura, avalar su contenido, deseando que sirva para dignificar el trabajo en prisión.

Por último, hemos de agradecer el patrocinio de la Fundación Agape en la edición de esta obra. Su apoyo a la labor de la pastoral penitenciaria católica en todos los centros penitenciarios posibilita elevar los listones de los derechos y el respeto a la dignidad de los hombres y mujeres privados de libertad y contribuye a que muchos hombres y mujeres al salir encuentren alternativas de efectiva inserción social.

Carlos García Castaño

Presidente de la Subcomisión de Derecho Penitenciario
del Consejo General de la Abogacía Española

CARTA DE AGRADECIMIENTO

Quería manifestar mi reconocimiento al esfuerzo y al trabajo realizado para la elaboración de este primer manual de ayuda para los trabajadores presos y de orientación a los letrados que los representen.

Mi experiencia personal del mundo laboral en prisión, habiendo estado unos 18 años preso y habiendo pasado por más de 20 centros penitenciarios, me permiten añadir algunas consideraciones que creo puedan ser útiles.

La situación laboral de los trabajadores presos, sus obligaciones y derechos, sus reconocimientos, su representación por organizaciones sindicales, las inspecciones de trabajo y el conocimiento público de dichas situaciones, se enfrentan a varias realidades:

Las profundas diferencias entre lo escrito en las leyes (Constitución Española, Ley Orgánica General Penitenciaria, Reglamento Penitenciario, Estatuto de los Trabajadores, etc.) y la realidad penitenciaria, a saber: en la Administración Penitenciaria (AP) no se cree en la posibilidad real de la rehabilitación de los condenados, por lo que los esfuerzos y los recursos se destinan al régimen, la disciplina y la seguridad en mucha más alta proporción que en los dirigidos a tratamiento y formación. De ahí, por ejemplo, la inexistencia de los Programas Individualizados de Tratamiento (PIT), más allá de un mero informe burocrático.

El uso que se hace por parte de la AP del trabajo como premio o castigo por la conducta u otros motivos y no como herramienta de formación, mejora y preparación para la incorporación al entorno laboral tras su puesta en libertad.

La facilidad de que disponen casi todos los estamentos de la AP para facilitar el nombramiento, en algunos casos, o el cese de un interno en su puesto de trabajo. Casi cualquier funcionario puede conseguir el cese de un interno en su puesto de trabajo, aunque por motivos que nada tengan que ver con el desempeño de la actividad laboral. De tal manera el trabajador preso no solo tiene que tener aptitudes que le permitan trabajar y buena disponibilidad y el cumplimiento de las normas del trabajo, sino que al desempeñar un trabajo su conducta tiene que rozar el servilismo en algunos casos para poder mantenerlo.

El manejo que hace la AP de la oferta y la demanda de los trabajos en prisión. A este respecto, la necesidad del preso de mantenerse ocupado, de poder salir del módulo residencial para realizar alguna actividad, tener alguna responsabilidad, desarrollar sus aptitudes, disponer de algún ingreso para minimizar los daños producidos por los delitos cometidos, chocan con el escaso interés demostrado por la AP para la implantación de talleres productivos.

Desde luego, no es la pretensión de este manual, ni la mía propia, la de modificar el punto de vista de la AP respecto del mundo laboral, aunque no está de más observar hacia dónde se han dirigido sus prioridades hasta el momento.

En este manual sí he encontrado utilidades para tener en cuenta ANTES de desempeñar un trabajo y DESPUÉS de haber sido cesado en el mismo. Así, reclamar la inclusión en el PIT de la necesidad de un destino remunerado, reclamar la publi-

cación de los puestos vacantes, recurrir la no contestación de la solicitud de un destino vacante, son cosas que se pueden y deben hacer para poder acceder a un trabajo. Las reclamaciones por un cese injustificado, el pago de las horas extras desempeñadas, las indemnizaciones que correspondieran, etc., deberían tenerse en cuenta una vez que haya sido cesado el trabajador.

Bajo mi punto de vista, las reclamaciones durante el tiempo que dure el destino, en cuanto a horario, sueldo, organización del mismo, etc., deberían corresponder a organizaciones sindicales, si en algún momento deciden implicarse, ya que no podemos olvidar que el primer objetivo de un preso es salir en libertad cuanto antes y el trabajo es algo que ayuda mientras estás en prisión y sabemos que si ya es difícil conseguir un trabajo estando preso, la pérdida de un trabajo conlleva, en la mayoría de los casos, un retroceso en la concesión de permisos, tercer grado y libertad condicional.

No quisiera terminar esta aportación sin recordar lo útil que puede resultar la recomendación de darse de baja voluntaria en el destino un mes antes de salir en tercer grado o en condicional, para poder tener derecho a percibir el subsidio por excarcelación.

Un cordial saludo y pronta libertad.
Francisco Javier Hervás Campoy

I

INTRODUCCIÓN

Con un lenguaje cercano y claro intentaremos dar algunas pistas de qué derechos se ven vulnerados en prisión del campo laboral y cómo pueden defenderse. No pretendemos, pues, hacer un manual para uso exclusivo de abogados, solo hacer un primer acercamiento a esta realidad. Si bien, a veces será necesario hablar de cuestiones jurídicas de difícil entendimiento para los no profesionales del derecho.

El trabajo en prisión es un tema poco tratado por varios motivos: el oscurantismo que siempre acompaña a la prisión; el premio de trabajar no llega a todos, por lo que pocos son sus beneficiarios; estos pocos no desean destacarse temiéndose represalias si interponen demandas ante los juzgados (más aún si no es el de Vigilancia al que están acostumbrados); y menos aún si no gozan del acompañamiento jurídico o sindical necesario.

El empleador es la Entidad Estatal «Trabajo Penitenciario y Formación para el empleo» (en adelante TPFE), entidad estatal de derecho público adscrita al Ministerio del Interior. Antes se denominaba, y así sigue apareciendo en la normativa de aplicación, Organismo Autónomo de Trabajo y Prestaciones Penitenciarias (OATPP). Los productos o servicios que se obtienen del trabajo pueden ser para otros (empresas externas o Administración Penitenciaria: cocina, economato, etc.) o para la empresa TPFE. En la relación laboral penitenciaria

se entremezclan de forma muy confusa la Administración Penitenciaria (Junta de Tratamiento que adjudicará el puesto de trabajo y director que extinguirá la relación laboral) y esta entidad TPFE, lo que provocará dificultades varias, entre ellas la determinación de cuál es el juzgado que debe controlar las decisiones e incluso la legislación de aplicación.

Con carácter general serán los Juzgados de lo Social de la demarcación judicial de donde pertenezca la prisión donde se desarrolle el trabajo los que conocerán de las demandas que se interpongan. Los abogados del Estado representarán al TPFE. Tanto para los jueces como para los abogados, ya sean del Estado o del trabajador, las reclamaciones de las personas presas en materia laboral son desconocidas, al no ser habituales. Pero hay que señalar que la curiosidad de los jueces y su alejamiento del mundo de prisión les permite tener una visión más clara, menos contaminada por el sistema que la de los Jueces de Vigilancia, por lo que pueden tutelar mejor los derechos del trabajador. Debe resaltarse que, de manera especial en los últimos años, los Servicios de Orientación y Asistencia Jurídica Penitenciaria (SOAJP) han apostado por tratar el ámbito laboral en sus encuentros estatales, llegando a conclusiones de interés, coincidentes con lo expuesto en esta guía (<http://www.derechopenitenciario.com/encuentros/index.asp>).

Hay temas relevantes que no podremos tratar en estas páginas de forma detallada, como son las prestaciones de Seguridad Social en el entorno penitenciario (las que se trajeran de fuera o se pudieran obtener durante y después de la prisión), que intentaremos desarrollar en el futuro en otra guía. En el presente estudio nos centraremos en las prestaciones que se puedan obtener en prisión relacionadas con el trabajo penitenciario.

Entre los temas más sorprendentes del trabajo penitenciario, que trataremos, se puede destacar que 12 000 empleados públicos, así podríamos catalogar a los presos trabajadores para una entidad pública TPFE, cobren sueldos siempre inferiores a la mitad del salario mínimo interprofesional (en adelante SMI; en 2015, 12 pagas de 756,70 euros) y en ocasiones, según afirman los trabajadores, por debajo del euro/hora.

También resalta que no exista un baremo y listas de acceso a los puestos de trabajo, como sí existe en cualquier otra Administración, y que los despidos (el término correcto es ceses) se realicen de forma habitual sin ningún tipo de motivación o sin justificación o que esta no se exteriorice.

Más alarmante si cabe es que muchos presos puedan perder el denominado paro *taleguero* (subsidio por excarcelación) por haber trabajado dentro de prisión, de tal modo que cobrarán la prestación por desempleo correspondiente a la cotización efectuada, que es en cuantía económica inferior al subsidio, por lo que económicamente se verán perjudicados.

Preocupante resulta que la mujer continúe siendo discriminada laboralmente por parte de la propia Administración Pública, lo que se constata tanto en la modalidad de puestos de trabajos adjudicados, menos cualificados y más asociados a los puestos tradicionales, como el salario que reciben.

Algunas cuestiones que pueden ser objeto de reclamación por los trabajadores son: cantidades no abonadas o mal abonadas (por debajo de lo que corresponda), estar mal clasificado en la categoría profesional propia, movilidad, vacaciones, suspensiones, extinciones o la solicitud al juzgado de reconocimiento de derechos que le pudieran corresponder y no se estén respetando.

Existe presencia sindical en las prisiones, pero solo para los trabajadores no privados de libertad (funcionarios y personal laboral). Se está invitando a los sindicatos a realizar un acompañamiento sindical a todos los trabajadores, habiendo obtenido respuesta positiva por alguno de ellos. Se aprovechan estas líneas para animar a sumarse en la defensa de los trabajadores más débiles y cuyos derechos son pisoteados con mayor facilidad.

II

¿ES DE APLICACIÓN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES O LA NORMATIVA LABORAL COMÚN AL TRABAJO EN PRISIÓN?

(1.4 RD; 2 ET)

El trabajo en prisión es una relación laboral de carácter especial pues así se dispone en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). Es decir, es laboral, pero por sus especialidades se regula con una legislación propia. Esta se contempla en Real Decreto 782/01 (en adelante RD), 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. Esta norma señala que solo se aplicará la normativa común (incluido el ET) en los casos en que exista una remisión expresa a ellos en el propio RD o en su normativa de desarrollo (que no existe al día de hoy).

Pero ¿qué aplicar cuando el RD no mencione o regule un caso concreto? A pesar de la contundencia de lo establecido en el RD, cabría plantearse si podría aplicarse analógicamente la normativa común o incluso la especial de empleados públicos. El Tribunal Supremo (en adelante TS) ha mantenido de forma reiterada y contundente que no es de aplicación el ET en materia de extinción laboral (las extinciones en prisión no

pueden ser consideradas ni tratadas como despido regulado en el ET, pues no aparecen como tal despido mencionado en el RD). Tampoco considera el TS que rija el salario mínimo, establecido en el ET, o el del convenio, al existir regulación propia de retribución en el RD.

Aun así, una sentencia (STS N.º de Recurso 728/2005, N.º de Resolución 3096/06 de 5 de mayo) señaló con una gran lógica que ello «sin perjuicio, naturalmente, de que pudiera aplicarse la Ley Estatutaria en materias no reglamentadas por esa normativa particular». Así pues, parece que podría resultar de aplicación el ET, en aquellos aspectos no regulados por el RD.

Incluso habría que valorar la posible aplicación del Estatuto de Empleados públicos y III Convenio Único para dicho personal de la Administración General del Estado, pues ambas normas son de aplicación para los trabajadores no privados de libertad del TPFE (artículo 12 del Real Decreto 868/2005). No obstante, esta opción lógica, aplicar misma regulación a trabajadores de la misma empresa, no es al día de hoy viable jurídicamente.

Sin discusión sí se aplicarán siempre los derechos laborales básicos reconocidos en la Constitución Española y la normativa internacional, que establece el derecho de todos al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, salario digno e igual por trabajo de igual valor, seguridad e higiene en el trabajo, promoción en los puestos de trabajo, descansos, etc. Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) ratificados por España constituyen, sin duda, textos invocables al respecto, al igual que otros textos internacionales (así, el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 1.5 del Código

Civil). Los convenios se incorporan al ordenamiento interno, y de estas normas internas surgen los derechos individuales, por lo que adquieren un valor capital las reglas del Convenio o Tratado. Las Recomendaciones de la OIT, si bien, como es obvio, distintas de los Convenios, y sin alusión directa en el artículo 10.2 de la Constitución, son textos orientativos, que sin eficacia vinculante pueden operar como criterios interpretativos o aclaratorios de los Convenios (STC N.º de Resolución 38/1981, de 23 de noviembre).

El RD realiza una remisión a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS), que regula el procedimiento a seguir para las reclamaciones de los trabajadores.

III

¿TODO TRABAJO EN PRISIÓN ES UNA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL?

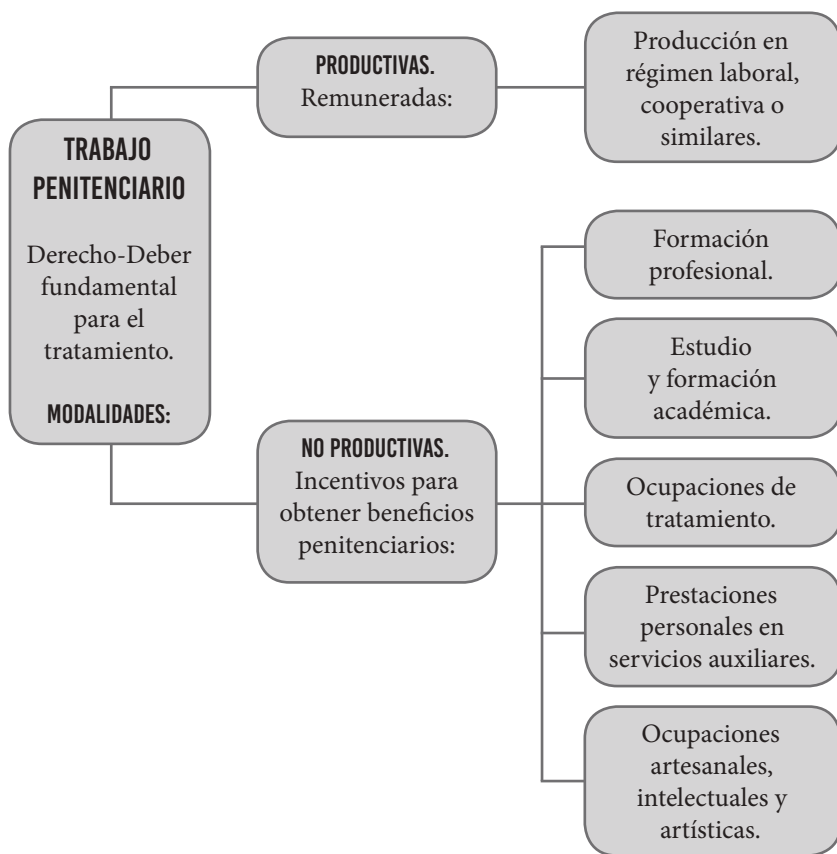
(ART. 1, 2 Y 11.2 RD; 27 Y 33 LOGP; 132 Y 133 RP)

No. La Ley Orgánica General Penitenciaria y el Reglamento Penitenciario (en adelante LOGP y RP) al hablar de trabajo lo hacen en sentido muy amplio, considerándolo como un derecho-deber y elemento fundamental del tratamiento. Así, engloban en dicho concepto las modalidades de formación profesional, las dedicadas al estudio y formación académica, las de producción de régimen laboral o mediante fórmulas cooperativas o similares, las ocupacionales que formen parte de un tratamiento (puede pagarse algún incentivo por los beneficios obtenidos en la venta de los productos elaborados que no debe confundirse con una remuneración), las prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento y las artesanales, intelectuales y artísticas.

Según la LOGP solo el trabajo directamente productivo que realicen los presos dentro de prisión será remunerado y se desarrollará en las condiciones de seguridad e higiene establecidas en la legislación vigente. Siendo el RD el que concreta que solo se considerará relación especial aquel trabajo penitenciario que se realice en los talleres productivos del TPF.

Así pues, quedan excluidos de este tratamiento los trabajos

realizados por personas presas en tercer grado en el exterior para empresas externas, así como todas aquellas ocupaciones que se consideren como no productivas (todas las arriba indicadas) o siendo productivas se realicen directamente para la propia Administración Penitenciaria.



Debemos pues centrarnos en:

a) **Problema de determinación de cuáles son actividades productivas y cuáles no.** Por ejemplo, nos debemos preguntar por qué las mismas funciones desarrolladas en mismos horarios por personas privadas de libertad son consideradas como productivas para algunas y no para otras (en concreto, en algunos economatos a los dos primeros trabajadores privados de libertad se les considera trabajo productivo y retribuye, y no al tercer preso que lo hace gratuitamente; o en reparto y vestuario de lavandería en el que se retribuye en algunos casos solo al primer trabajador y no a los dos siguientes). Los que no son retribuidos vienen a ser como suplentes, esperando una baja de los anteriores para empezar a ser considerados como «trabajadores», pese a realizar el mismo trabajo y ser la única diferencia entre ambos la falta de retribución y de alta en Seguridad Social. Esto vulnera claramente el artículo 14 de la CE. Así pues, podría procederse a reclamarse el reconocimiento de carácter laboral.

Ello viene motivado porque el carácter laboral o no de un determinado servicio que se presta en el interior de prisión viene determinado por un factor ajeno, que es la disponibilidad presupuestaria, es decir, se llega al absurdo de que lo que determina si un trabajo es o no laboral es que existan fondos para retribuirlo. Una vez al año se dicta un Acuerdo en el Consejo de Dirección por el cual se determina el número de plazas de destinos retribuidos y horas por cada uno de ellos.

b) **De igual modo, aquellas actividades que no sean dirigidas por el TPFE no se consideran relación laboral especial.** Así pues, dependerá el carácter laboral o no, solo de que las instituciones penitenciarias decidan adscribir o no las activida-

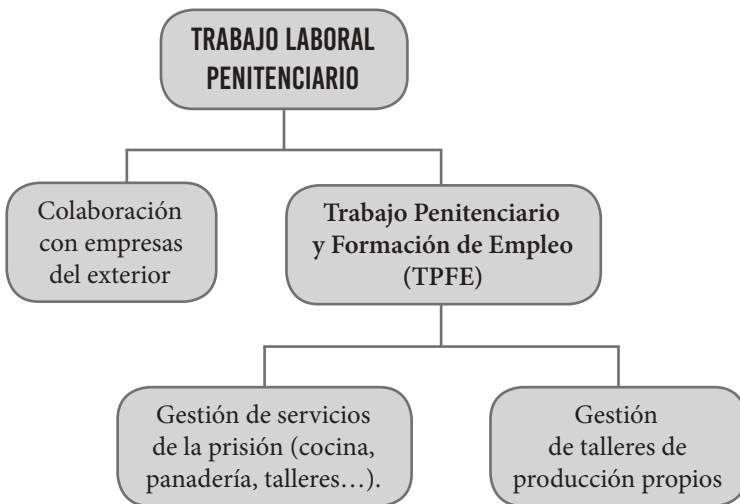
des a talleres productivos gestionados por el TPFE. Lo que hace no en razón al trabajo (STSJ Galicia N.º de Recurso 2858/2001 de 16 de julio), a sus requisitos y causas para valorarlo como productivo, sino a los propios intereses, de índole económica, de la Administración Penitenciaria. En este sentido, recordar que el artículo 300 del RP señala que el economato, cocina y cafetería podrán ser gestionados por la propia Administración Penitenciaria (no retribuida) o por el TPFE (retribuida).

El trabajo penitenciario laboral puede tratarse bien de una colaboración con empresas del exterior (las empresas desarrollan su propia actividad productiva, usando talleres, instalaciones y servicios de prisión, así como la mano de obra, fabricando sus productos que comercializan por su cuenta y riesgo) o bien de una gestión realizada por el TPFE. En este último caso, gestionando servicios de la prisión (cocina, panadería, economato, mantenimiento y actividades auxiliares como lavandería, jardinería, reparto comedor, jardinería, auxiliar, subalterno y limpieza, bajo la fórmula de talleres productivos) o talleres de producción propios para instituciones penitenciarias o entidades externas como:

- Confección industrial de colchas, fundas, almohadas, colchones, ropa de funcionarios, etc.
- Carpintería metálica de equipamiento de mobiliario interior, mobiliario urbano y mobiliario deportivo...
- Artes gráficas.
- Madera, fabricando equipamiento de mobiliario interior y mobiliario deportivo...
- Manipulado, lotes higiénicos.
- Electricidad y electrónica, trabajos de reparación y mon-

taje de equipos informáticos para los talleres de economato, así como actividades para los distintos talleres productivos de esos centros.

- Agropecuaria, producción hortofrutícola para autoconsumo en cocina y se produce flor cortada para venta al exterior.
- Artesanía, producción de artículos de regalo.



Más información detallada se puede encontrar en <http://oatpfe.es>.

Los acuerdos con empresas externas no siempre se publican o se hacen con datos restringidos (por ejemplo, el último *Call Center*/oficina para realizar llamadas normalmente comerciales del centro de León). A pesar de que, según se afirma, se han celebrado 130 compromisos de colaboración con empre-

sas, en los últimos 5 años solo se han publicado los siguientes: ADEQUA-URALITA para trabajos de sistemas de canalización y la gestión del agua, tanto en aplicaciones de Edificación como de Infraestructuras, que da trabajo a unas 70 personas; y MERAK, empresa a nivel nacional e internacional que dedica su principal actividad a los sistemas de calefacción, ventilación y aire acondicionado para todo tipo de ferrocarriles, que da empleo a 200 trabajadores.

Según la normativa vigente, el trabajo en sentido amplio (también el remunerado) tendrá carácter formativo, creador o conservador de hábitos laborales, productivo o terapéutico, con el fin de preparar a los internos para las condiciones normales del trabajo libre. La finalidad esencial del trabajo remunerado es la preparación para la futura inserción laboral del privado de libertad. Esta consideración ha traído como consecuencia que el Tribunal Supremo (STS N.º de Recurso 728/2005, N.º de Resolución 3096/06 de 5 de mayo) haya considerado que no son aplicables ciertos derechos y garantías de las relaciones laborales convencionales, pues prima la preparación sobre el trabajo en sí.

En definitiva, se le despoja de su carácter fundamental de laboralidad para considerarlo exclusivamente como un instrumento de inserción. Se olvida que los internos, según la LOGP, tienen derecho a obtener un salario con el que contribuir al sostenimiento de sus cargas familiares y al cumplimiento de sus restantes obligaciones, disponiendo el recluso de la cantidad sobrante en las condiciones que se establezca reglamentariamente. Es decir, la persona trabajadora privada de libertad, al igual que el resto de trabajadores, tiene derecho a una remuneración suficiente para cubrir sus necesidades y las de su familia (artí-

culo 35 de la CE). Debe recordarse la obligación de los presos de contribuir con la pensión de alimentos a los hijos (STS N.º de Recurso 660/2013, N.º de Resolución 3877/2014, de 14 de octubre), justamente porque la estancia en prisión no supone un impedimento para acceder a un trabajo remunerado.

No se puede insertar laboralmente si no se parte del respeto de los derechos laborales de las personas que deberán ser respetados de igual modo por las empresas en el futuro. Pero es que, además, esa excepción de deberes del empleador no va acompañada de una disminución o, al menos, adaptación equitativa de los deberes de las personas trabajadoras.

En definitiva, frente a la interpretación del TS, se puede creer que desde la LOGP se estaba pensando en una relación laboral análoga al resto, como lo demuestra que se previera que el salario solo podría ser embargado en las condiciones y requisitos del trabajador libre. Sin embargo, esta previsión no tiene sentido si el salario máximo de un trabajador privado de libertad es siempre inferior al SMI, cantidad que es inembargable, salvo para el pago de la pensión alimenticia (artículos 607 y 608 de la Ley de Enjuiciamiento Civil).

IV

¿QUIÉN TIENE DERECHO DE TRABAJAR?

(ART. 3 RD; 26 Y 29 LOGP; 132 RP)

Teóricamente, pueden trabajar tanto los privados de libertad preventivos como los penados (en principio sin exclusión, si bien la práctica demuestra que quedan excluidos los penados clasificados en primer grado), a pesar de que el título del RD hable solo de penados: «se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios».

A pesar de la contundencia del artículo 25.2 de la Constitución Española, que considera como derecho fundamental el trabajo en prisión (lo que no se hace con las personas en libertad) y de la regulación de la LOGP, el Tribunal Constitucional (STC N.º de Recurso Amparo 579/1987, N.º de Resolución 172/1989 de 19 de octubre y STC N.º de Recurso Amparo 1819/1989, N.º de Resolución N.º 17/1993 de 18 de enero) y Tribunal Supremo (STS N.º de Recurso 3480/1996 de 3 de febrero de 1997) han entendido que se trata de unos derechos de aplicación progresiva, es decir, en función de las posibilidades de la Administración, lo que equivale en la práctica a enterrar dicho derecho, lo que no ocurre con ningún otro derecho fundamental.

El derecho a trabajar en el sentido amplio señalado en el punto tercero, que contempla también el remunerado, es además un deber para los penados, no así para los preventivos. Si bien,

como la LOGP establece que todo interno debe contribuir al buen orden, limpieza e higiene del establecimiento, se podría pensar que ambos, al no realizar las prestaciones personales obligatorias impuestas por la Administración Penitenciaria (ejemplo, limpieza), podrían ser objeto de sanciones penitenciarias.

Podrán no trabajar, sin ser privados de beneficios penitenciarios por ello, los que estén en tratamiento médico hasta que sean dados de alta, los que tengan incapacidad permanente para todo tipo de trabajos, los mayores de 65 años, los jubilados, las mujeres embarazadas durante 16 semanas y los que no puedan por fuerza mayor.

V

¿EXISTE ALGÚN ORDEN DE PREFERENCIA, BAREMO Y PROCEDIMIENTO REGLADO PARA LA CONCESIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO AL IGUAL QUE EN EL RESTO DE SELECCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA ADMINISTRACIÓN?

(ART. 3 RD; 132 RP)

Aunque el RD establece cuáles deben ser los criterios de preferencia, se trata de una regulación genérica e insuficiente para regular el acceso a un puesto que podemos denominar de empleo público para los privados de libertad. No existe por tanto un procedimiento que garantice la objetividad en la selección del personal, lo que a todas luces es contrario a la legalidad.

Esta práctica choca con el garantismo que la misma entidad TPFE tiene para contratar personal laboral no privado de libertad (así, por ejemplo, para tres plazas de técnico superior, como no podía ser de otra forma, se publicó la convocatoria en el BOE de 4 de noviembre de 2014, Orden INT/2052, se realizaron las bases y se abrió un proceso selectivo, que podrá dar lugar en su caso, de no estar de acuerdo con los resultados, a recursos por los participantes).

El RD señala que el TPFE mantendrá una oferta de puestos

de trabajo acorde con las disponibilidades presupuestarias, en un catálogo clasificado por actividades que especificará la formación requerida, y elaborará periódicamente la lista de puestos vacantes. Pero de poco sirve que exista esta lista si no se publica, siendo información de carácter reservado y, por tanto, no accesible a los posibles beneficiarios.

El sistema artificial montado, por el cual una entidad pública TPFE es la responsable, no se sostiene cuando, como se establece, es la propia prisión —la Junta de Tratamiento— la que adjudica los puestos de trabajo y el director de la prisión el que tiene la condición de delegado del TPFE, con competencia en la extinción de la relación laboral.

El orden de prelación establecido es:

1. Privados de libertad en cuyo Programa Individualizado de Tratamiento (en adelante, PIT) se contemple como necesidad.
2. Penados sobre preventivos.
3. Aptitud laboral en relación al puesto de trabajo.
4. Conducta penitenciaria.
5. Tiempo de permanencia.
6. Cargas familiares.
7. Traslados de trabajadores que lo hubieran hecho durante un año y con valoración positiva del centro de procedencia.

Hay que recordar que el PIT (ANEXO N.º 1), de cuya copia muchas veces carecen los presos, se realiza unilateralmente por el centro penitenciario, sin posibilidad en principio de ser recurrido, al ser clasificados inicialmente los penados (no los preventivos), siendo revisado periódicamente. Por tanto, la

Administración tiene en sus manos señalar a quien le plazca como beneficiario de un puesto de trabajo, basta con introducir en su PIT dicha necesidad. Necesidad que, por otra parte, concurre en la mayoría de los penados, dado que, salvo escasísimas excepciones, la pena de prisión recae sobre los ciudadanos con rentas más bajas.

Además, no se hace una convocatoria pública de puestos vacantes a la que puedan concurrir todos aquellos interesados que tengan dicha necesidad en el PIT.

Podemos afirmar que el citado orden de prelación no se respeta, pues, pese a que hay más privados de libertad que contemplan en su PIT el trabajar que trabajadores, muchos de los trabajadores no tienen contemplado en su PIT dicha necesidad y sin embargo trabajan. El artículo 132 del RP señala que el trabajo remunerado es un elemento fundamental del tratamiento cuando así resulte de la formulación de un Programa Individualizado De Tratamiento (por lo que, en sentido contrario, no lo sería si no aparece en el PIT).

El criterio real normalmente utilizado como preferencial es el de la buena conducta.

En el Libro Blanco *El trabajo en las prisiones europeas* se señala como buena práctica la necesidad de tener lista de vacantes e información de lista de espera, como se hace, según se dice, en la Administración Penitenciaria catalana.

Así pues, se recomienda comprobar si en el PIT aparece el trabajo como actividad prioritaria y, caso de no estar contemplado, instar la modificación del PIT para que aparezca dicha necesidad como actividad prioritaria a la Junta y, de no conseguirse, al Juzgado de Vigilancia (FORMULARIO N.º 1 y N.º 2). En cualquier caso, aparezca o no, la incorporación a un taller

productivo remunerado debe realizarse por instancia a la Junta de Tratamiento (FORMULARIO N.º 3).

El Juzgado de Vigilancia Penitenciaria (en adelante JVP) es competente para los casos en que al privado de libertad se le dificulta la posibilidad de acceso a todos los trabajos productivos, toda vez que él tiene derecho a estar incluido en la lista correspondiente, pudiendo denegarle su inclusión en un determinado taller solo si no supera las pruebas de aptitud necesarias (Auto JVP de Soria de 18 de marzo de 2010).

La Sentencia del TSJ de Cataluña N.º de Recurso 6847/2009, N.º de Resolución 3/11 de 3 de enero, señala que la no atención a una solicitud para trabajar no es competencia de lo Social sino de Vigilancia Penitenciaria, en virtud del artículo 76.2 .g) que corresponde especialmente al Juez de Vigilancia Penitenciaria: «.g) Acordar lo que proceda sobre peticiones o quejas de los internos en relación con el régimen y el tratamiento penitenciario en cuanto afecte a los derechos fundamentales o a los derechos y beneficios penitenciarios de aquellos».

De no obtener contestación de la Administración o no resultar adjudicado el puesto y considerar que se tendría derecho a él o de no acceder a la petición de información en el momento que exista vacante, podría dudarse de si la competencia correspondería a la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Lamentablemente, con carácter general, la duración de estos procesos es larga, siendo el procedimiento íntegramente por escrito, lo que da poca esperanza de conseguir resultados positivos que sirvan al que pretende ser trabajador, bien porque sean desestimados, bien porque a lo largo del proceso el candidato a trabajar sea excarcelado. Se podría intentar ante el JVP cuya tramitación

es más ágil (FORMULARIO N.º 4) y, caso de que se declare incompetente, que lo remita o dé plazo para presentarlo en la jurisdicción contenciosa administrativa. En el caso de darnos plazo para acudir a la jurisdicción contenciosa se deberá presentar escrito al TSJ Contencioso Administrativo de Madrid, con dirección en c/ General Castaños, 1, Madrid, 28004, señalando que no se está conforme con la decisión de no adjudicar puesto de trabajo, pidiendo abogado y procurador de oficio de Madrid.

VI

A PLANTEARSE ANTES DE PEDIR UN PUESTO DE TRABAJO. ¿SIEMPRE ES BENEFICIOSO TRABAJAR PARA EL PRESO?

(ART. 16 RD; 28 LOGP; ART. 215.1.1D LGSS)

Si bien el trabajo facilita la progresión en el tratamiento, permisos, terceros grados y el adelantamiento de la libertad condicional a la mitad de la pena o indulto particular —el RD señala que tiene derecho a esto—, hay que recordar que el trabajo penitenciario se refleja en el informe de vida laboral como «centro público», clave que no se utiliza nada más que para los trabajadores presos. Es cierto que es una mejora frente al pasado en que no se cotizaba o en que se señalaba OATP, antiguo organismo que regula el trabajo en prisión, pero puede seguir condicionando futuros trabajos.

Debería sustituirse y podría reclamarse (se trata de una propuesta con resultados desconocidos), que se sustituya por otra clave más común con el resto de empleados públicos ante la posibilidad de estigmatizar al trabajador.

Además, el haber realizado un trabajo en prisión a un nivel estrictamente económico puede ser perjudicial, pues el que consiga suficiente cotización en prisión (360 días en los últimos 6 años) no podrá acceder al denominado «paro *taleguero*»

(subsidio de excarcelación que se da a quien ha permanecido en prisión más de seis meses), que en la totalidad de las veces es más beneficioso, tanto por la cantidad mensual 426 €, como por la duración de hasta 18 meses, frente a la que correspondería por la prestación por desempleo que se percibe en función de la media o inferior jornada normalmente declarada y cotizada. Sería, pues, necesario que se realicen modificaciones para que el trabajador tenga el derecho a elegir lo más conveniente para sus intereses, pues carece de sentido que quien no haya cotizado pueda acceder a más protección social a la salida de prisión que quien sí lo hizo. Algunas veces se han interpuesto reclamaciones ante el Juzgado de lo Social señalando la incoherencia, algunas de las cuales han sido estimadas. Entre tanto, muchos trabajadores han optado con buen criterio por pedir por instancia la baja voluntaria un mes antes de la excarcelación para perder el derecho al desempleo y poder optar al subsidio. Dado que si se produce una baja voluntaria del puesto de trabajo no es posible el cobro de la prestación por desempleo.

Además, aunque es inembargable el sueldo (artículo 16 del RD) en los términos establecidos en el ET, prisión suele exigir al que tiene mínimos ingresos que pague con los mismos las indemnizaciones por responsabilidad civil establecidas en sentencia para poder progresar en grado y a veces disfrutar de permisos. Se ha tenido conocimiento de que incluso esta exigencia se ha incorporado en las adjudicaciones de los puestos de trabajo (ANEXO N.º 2), de tal modo que, de no firmarse, no se le concederá el puesto de trabajo. Estas exigencias son absolutamente contrarias a la Constitución, por ello parecería lógico firmarlas y si después no se puede o quiere cumplir, no hacerlo y discutirlo judicialmente.

En definitiva, sorprende que se configure como un deber, algo que de por sí puede ser perjudicial para el trabajador derivado de la propia configuración que ha hecho la Administración del trabajo penitenciario.

Finalmente, señalar que, si bien la LOGP establece que el trabajo será compatible con las necesidades de enseñanza en los niveles obligatorios, a cuyo fin adoptará medidas necesarias, lo cierto y verdad es que es incompatible con el acceso a la escuela, pues los horarios son coincidentes, no facilitándoseles otros para que las personas presas que trabajen no vean imposibilitado su acceso.

VII

¿ESTABLECE EL CONTRATO DE TRABAJO LAS CONDICIONES BÁSICAS COMO LA DURACIÓN?

(ART. 7 RD)

La relación laboral se inicia con una mera adjudicación (ANEXO N.º 3 y N.º 4), que se formaliza con la inscripción del trabajador en el libro de matrícula. No se puede, por tanto, negociar la jornada, el horario o el salario.

La única modalidad de contrato establecida es por obra o servicio. Por ello, es fundamental que se determine con claridad cuál es la obra o servicio encomendado, pues hasta su fin la relación laboral debería permanecer.

En ocasiones se adjudica un puesto de trabajo vacante o definitivo. En el primer caso, está condicionada la duración al motivo de la suspensión del trabajo del titular.

VIII

¿CUÁL ES EL CALENDARIO Y HORARIO DE TRABAJO? ¿EXISTE DERECHO A DESCANSOS Y VACACIONES?

(CONVENIO 132 DE LA OIT; ART. 5.1 C Y 17 RD; 33 LOGP)

El RD señala que el director de prisión determinará el calendario laboral para todo el año, así como si es jornada continua, partida, a turnos o nocturna. El descanso de día y medio ininterrumpido se disfrutará la tarde del sábado y el domingo completo, salvo que se trate de turnos. La Sentencia del TSJ de Galicia N.º de Recurso 3943/05, N.º de Resolución 3943/2008, de 16 de octubre, señaló que si el trabajador descansa un día y el día precedente trabajó de tarde, debe compensársele económicamente con el mediodía de descanso no disfrutado. Serán días de descanso las fiestas laborales locales del centro.

El horario será el necesario para el correcto desarrollo de la actividad, respetando los límites legales.

Las vacaciones serán de 30 días anuales. No obstante, muchos presos que llevan años prestando servicios señalan que nunca han disfrutado de vacaciones. Dificulta su exigencia el que su importe esté prorrateado en el precio/hora, de tal modo que de disfrutarse no se le abonaría nada ese mes. Esto es contrario al derecho internacional; así, el Convenio Número 132 de la OIT,

ratificado por España el 16 de junio de 1972, artículo 7, establece que «toda persona que tome vacaciones de conformidad con las disposiciones del presente Convenio percibirá, por el período entero de esas vacaciones, por lo menos su remuneración normal o media, calculada en la forma que determine en cada país la autoridad competente o el organismo apropiado. El monto debido deberá ser pagado a la persona empleada interesada antes de sus vacaciones, a menos que se haya previsto de otro modo en un acuerdo que vincule al empleador y a dicha persona». El artículo 12 del citado Convenio prohíbe la renuncia, por compensación económica, y declara la misma nula.

Es discutible qué ocurre cuando la relación laboral se ha extinguido y no se ha disfrutado de vacaciones, pues a diferencia de las relaciones laborales comunes, en la actual «sí se han abonado» de algún modo.

Se podría plantear (camino a experimentar) que la práctica de no disfrutar de vacaciones es ilegal y que el RD es contrario a la legislación internacional, procediendo el abono directo de dicho mes y, en cualquier caso, subsidiariamente una conversión en cantidad económica, en concepto de indemnización por falta de descanso.

Los permisos o salidas terapéuticas no serán retribuidos.

El director podrá modificar jornada y horarios cuando las circunstancias excepcionales lo exijan, previo acuerdo o sin él. Parece claro que el trabajador, de no estar de acuerdo, podría acudir a la vía judicial laboral para mantener anteriores horarios, por el cauce procedimental de la modificación sustancial de la condiciones, a través de demanda.

Existe una dificultad para probar los horarios de trabajo, fundamentalmente a la hora de interponer reclamaciones de

cantidad por salarios que se consideran debidos por el trabajo realmente desarrollado. Las nóminas suelen establecer un número de unidades de horas inferiores a las realmente realizadas. Es decir, si el puesto de trabajo va a tener una retribución de 100 euros, la práctica se reduce a dividir el importe entre el importe/hora, a fin de extraer el número de horas teóricamente trabajadas, consignándolas en la nómina.

Aunque el RD no establece jornada máxima, se podría plantear la aplicación de una jornada máxima de 37,5 horas, en virtud de la normativa de empleados públicos, o 40 de ser el ET. De tal forma que lo que exceda de tal horario serán horas extraordinarias (voluntarias).

El trabajador podría negarse a realizar más horas de las que realmente se le reconocen en nómina y se le cotizan, pues teóricamente se trataría de horas extraordinarias. No obstante, de ser ello así, con toda certeza sería cesado en su relación laboral, por lo que se aconseja al menos realizar una primera instancia al director de prisión, como responsable del TPFE, para informar de la situación, a los efectos de que este señale por escrito cuál es el horario concreto en que realmente debe trabajarse, a fin de poder interponer posteriores acciones judiciales (FORMULARIO N.º 5).

IX

¿DEBE EXISTIR UN CONTROL HORARIO?

(ART. 11. 6 Y 12 RD; 31.1 LOGP)

Sí, según la propia normativa del TPFE y es función de los técnicos superiores de dicha entidad. No obstante, la LOGP establece que es función de la Administración Penitenciaria. Otra cosa es que alguna se haga y esté disponible para el preso.

El ET establece, en su artículo 12.5, que la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador del resumen de todas las horas realizadas en cada mes. El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un período mínimo de cuatro años. En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios. Como hemos dicho, es discutible la aplicación del ET. Pero deberían solicitarse en el correspondiente procedimiento de cantidad ante el Juzgado de lo Social los citados resúmenes firmados por el trabajador, de no aparecer y no probar la empresa por otros medios que el contrato era parcial, debería instarse que fuera condenada la empresa al abono de las diferencias salariales. Si bien, como hemos dicho, se reitera la dificultad de aplicación del ET.

En cualquier caso, de haberse realizado más horas de las pac-

tadas, estas deberían compensarse mediante descanso o abono (FORMULARIOS N.º 6 y N.º 7).

X

¿SE TIENE DERECHO A UN SALARIO JUSTO?

(CONVENIO 26 OIT; ART. 5.1 C, 8.2 Y 15 RD; 33 LOGP)

La respuesta es no, pues a igual trabajo que otros trabajadores, con exigencias similares, se les abonará un importe muy inferior. Es decir, no se le aplica el salario establecido en los Convenios Colectivos que puedan ser de aplicación para cada sector de actividad.

Tampoco se aplica el salario mínimo interprofesional, pues este no tiene consideración de un mínimo absoluto sino como cuantía de referencia modulada en función de las horas trabajadas y el rendimiento laboral obtenido (STS N.º de Recurso 728/2005, N.º de Resolución 3096/06 de 5 de mayo). ¿Qué significa esto? Pues ni más ni menos que el salario mínimo se transforma en un mero elemento orientador.

Según la LOPG, la retribución deber ser conforme al rendimiento, categoría profesional y clase de actividad desempeñada. Y 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. La retribución del trabajo de los internos solo será embargable en las condiciones y con los requisitos establecidos para el salario del trabajador libre. Lo que no ocurre en ningún caso, pues se puede embargar solo a partir de importes superiores al salario mínimo.

Se establece que el salario se fijará en función del rendimiento normal de la actividad de que se trate y del número de horas, tomando como referencia el salario mínimo interprofesional, que incluirá la parte proporcional de días de descanso semanal, vacaciones y pagas extras.

Teóricamente pueden ser clasificados en operarios base o superior, en función de si, además de realizar actividades necesarias para el puesto, colaboran en la organización y desarrollo del taller (en este caso sería operario superior con mayor salario). No obstante, en la práctica, la empresa TPFE no ha establecido la categoría superior para la mayoría de puestos.

El importe de la hora se determinará por el TPFE anualmente. La hora, actualmente en 2015, del grupo I está entre los 2,59 euros (economato y actividades auxiliares); el grupo II, entre 3,66 o 4,39, según si es operario base o superior; y el grupo III, entre 3,77 o 4,51 (manipulados II, mantenimiento, metálica o prestación de servicios) (ANEXO N.º 5).

No obstante, la aplicación de estos salarios no está tomando como referencia el salario mínimo interprofesional, pues 2,59 x 40 horas ascendería a 414,40 euros incluyendo en dicho importe la prorrata de pagas extras y vacaciones. Tampoco se acercaría al mismo si cogiéramos el salario más alto, reservado para escasos trabajadores. Se consignan en nómina importes muy inferiores al salario mínimo pese a trabajar en ocasiones las 40 horas semanales, si no más. Se cobran sueldos, casi siempre inferiores a la mitad del salario mínimo interprofesional (en 2015, 884,45 euros, a razón de 11 pagas, 648,60 x 15 pagas [2 extras y 1 mes de vacaciones]/11 que se perciben en prisión) y en ocasiones, según afirman los trabajadores, por debajo del euro/hora frente a los 5,53 euros/hora del salario mínimo. Teniendo en consideración

que no todos prestan servicios a jornada completa, el salario medio de los presos trabajadores en España, en consideración a las horas trabajadas es aproximadamente de 222 € mensuales.

Estas retribuciones pueden considerarse suficientes para costear los pequeños gastos del preso en su vida penitenciaria, ropa, algún complemento a la dieta, etc., pero son, desde luego, insuficientes para la contribución por el mismo al sostenimiento de sus cargas familiares, otra de las finalidades que la LOGP atribuye al trabajo penitenciario.

El Convenio 26 de la OIT, ratificado por España el 8 de abril de 1930, señaló la necesidad de establecer salarios mínimos especialmente en los empleados en los que los salarios fueran especialmente bajos.

El Consejo Económico y Social, en su informe previo al RD, recomendó, sin éxito, que la norma incluyera la consulta de los sindicatos y organizaciones empresariales más representativos, con carácter previo a la fijación de los módulos retributivos de los trabajadores penados, de forma similar a la consulta que se realiza por el Gobierno con ocasión del establecimiento anual del salario mínimo interprofesional.

Se permite también en el RD determinar el salario a destajo, es decir, que se fija en función de productos o por cualquier otro sistema. También se prevé la posibilidad de abonar primas a la producción. Práctica que creemos no se ha utilizado.

Entendemos que ni tan siquiera se abona a los trabajadores conforme al módulo hora (véase título VIII, calendario y horario de trabajo).

Las horas que se realicen por encima del número de horas pagadas pueden reclamarse judicialmente en una reclamación de cantidad.

XI

¿EXISTE DERECHO A LA FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y A PARTICIPAR EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO?

(ART. 5 F, 8 Y 13 RD; 31.2 Y 32 LOGP)

Teóricamente, sí. En la práctica, resulta difícil la promoción, teniendo en cuenta la escasez de recursos para la formación de puestos en los que no existe nada más que una categoría, como se señaló en el epígrafe anterior. El Consejo Económico y Social, en su informe preceptivo, señaló la posible ilegalidad de no permitir este derecho.

Los trabajadores en la práctica no participan en la planificación del trabajo. Si bien en el RD se afirmaba que podrían hacerlo aportando ideas de manera individual o colectiva sobre los planes de trabajo, participando en la evaluación de los sistemas de producción y formulando propuestas a través de las comisiones sectoriales sobre los módulos retributivos que anualmente debe fijar el TPFE y formar parte de los equipos encargados del control y mantenimiento de los sistemas de seguridad e higiene en el trabajo.

Cuando se quede alguna vacante de operario superior, el operario base podrá solicitar ser promocionado a la misma (FORMULARIO N.º 8).

XII

¿HAY DERECHO A TENER PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

(ART. 5.1 B, 6 B, 11.4 Y 11.5 RD; 27.2 LOGP)

Tienen el mismo derecho que el resto de trabajadores. El RD se remite a la legislación general de prevención de riesgos laborales (Ley 31/95), si bien, en el caso de que sean ocupaciones laborales organizadas por el TPFE sin apoyo de empresas externas, se permiten adaptaciones en función de las «especificidades del medio penitenciario». Concepto jurídico indeterminado.

La empresa tiene la obligación de evaluar los riesgos, hacer control periódico de condiciones de trabajo y hacer, entre otras muchas cosas, formación y reconocimientos médicos. De no hacerse, se puede poner una denuncia a la Inspección de Trabajo, como se señala en el último epígrafe de esta guía.

De no haberse protegido suficientemente al trabajador y sufrir este un accidente, el TPFE tendrá que asumir las consecuencias en las prestaciones.

Existen numerosos accidentes laborales en prisión, sin que las medidas y formación parezcan suficientes (ANEXO N.º 6).

XIII

¿QUÉ PROTECCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL SE DISPENSA A LOS TRABAJADORES?

(ART. 25.2 CE; 20 Y 21 RD; 26 F) LOGP)

El RD señala que dispondrá de todas, excepto la incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral. Esto parece atentatorio a la Constitución Española (art. 25.2 de la CE) y a la LOGP, que establecen que los presos gozarán de los beneficios de la Seguridad Social dispensada por la legislación vigente.

Se mantendrá la obligación de cotizar mientras la relación laboral esté vigente. En las suspensiones de los contratos, esta obligación se mantendrá en situación de maternidad (16 semanas, de las que al menos 6 deben ser disfrutadas con posterioridad al parto) y riesgo en embarazo, si bien nada se dice de la incapacidad temporal (de ninguna de sus modalidades), lo que parece a todas luces ilegal.

En supuesto de maternidad, no se abonará salario por la empresa. Se debe solicitar la prestación al INSS si se cumplen los requisitos de cotización exigidos en cada momento (actualmente variables en función de la edad, no se exige ninguno si es menor de 21 años y, para los mayores de 26 años, 180 días dentro de los 7 años anteriores a la baja o 360 días a lo largo de la vida laboral).

Se podría dar el hipotético supuesto de que a la trabajadora embarazada se le trasladara de prisión por no tener módulo de madres. En este supuesto, para evitar dificultades, sería recomendable que solicite la baja por maternidad antes de ser trasladada, pues dicho traslado implicará el fin de su relación laboral, lo que podría generar problemas (si bien no tendría que haberlos al tratarse de una situación asimilada al alta) para poder disfrutar de la prestación (FORMULARIO N.º 9).

En el caso de los extranjeros no comunitarios en situación irregular, pueden, como se explicará más adelante, trabajar en talleres productivos, pero en ningún caso cobran la prestación por desempleo a su salida de prisión, por ende, ¿qué sentido tiene cotizar por prestaciones de desempleo?, sería más razonable que este colectivo estuviera exento del pago de las mismas al igual que lo están los extranjeros que se encuentran en España y poseen una autorización de estudios.

XIV

¿SE PUEDE SUSPENDER EL CONTRATO DE TRABAJO?

(ART.9 RD)

Sí, por causas similares a las del resto de trabajadores no privados de libertad (mutuo acuerdo de las partes, empresario y trabajador, incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo, fuerza mayor temporal). Como especialidades adicionales propias del trabajador privado de libertad que también serán objeto de suspensión, señalar:

- Los traslados a otras prisiones no superiores a dos meses, permisos y salidas.
- Por razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento.
- Por razones de disciplina y seguridad penitenciaria.
- Por suspensión de empleo y sueldo por cumplimiento de sanción disciplinaria de aislamiento.

Parecen inimaginables razones de tratamiento que, en beneficio del trabajador, pueden determinar suspender la relación laboral.

De igual modo, es poco garantista para el trabajador que, por razones de disciplina y seguridad penitenciaria, no laboral, se

pueda suspender la relación laboral. Es decir, no se ha contemplado el supuesto de indisciplina en el trabajo, lo que supone que estas sean reconducidas a disciplina penitenciaria, cuando no es un problema de presos en prisión sino de trabajadores. De suspenderse la relación laboral, lo que no es habitual, puede procederse conforme se establece para la extinción, utilizando los formularios correspondientes con los cambios que procedan de sustituir la palabra extinción por suspensión. También sería posible pedir una indemnización.

XV

¿POR QUÉ RAZONES SE PUEDE EXTINGUIR LA RELACIÓN LABORAL?

(ART.6 Y 10 RD)

Por causas parecidas al resto de trabajos: decisión del trabajador (no es habitual), mutuo acuerdo (inexistentes), terminación de obra o servicio (escasos, pues suelen ser servicios habituales), muerte, invalidez o jubilación del trabajador, fuerza mayor, ineptitud sobrevenida o conocida con posterioridad o por falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas. Solo se han suprimido las relacionadas con la empresa, como por ejemplo, el incumplimiento de la empresa o despido colectivo o por causas objetivas, económicas, organizativas o de producción o el despido.

Además de las anteriores, por las peculiaridades de prisión, también se extinguirá la relación laboral por:

- Excarcelación.
- Contratación en tercer grado por empresas del exterior.
- Causas similares a la suspensión: traslados a otras prisiones, en este caso, superiores a dos meses; por razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento; por razones de disciplina y seguridad penitenciaria y por incumplimiento de los deberes laborales básicos.

En los casos de traslados de centro penitenciario por tiempo superior a dos meses, dado que la competencia exclusiva para determinar el centro de cumplimiento corresponde a la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, se confiere a la administración el pleno poder de decisión sobre una relación laboral. Este poder debería ser limitado por la garantía de indemnidad (vertiente del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva que protege al trabajador frente a toda represalia por parte del empleador por el ejercicio de acciones judiciales), de tal forma que la extinción de una relación laboral penitenciaria por traslado, cuando sobre la misma se interpuso o está pendiente alguna reclamación judicial (o un acto preparatorio, como es una reclamación previa), podría ser considerada nula por vulneración de este derecho fundamental.

Así pues, en la extinción sí se contempla como motivo el incumplimiento de deberes laborales, por lo que, en una interpretación literal, una infracción laboral solo podría implicar la extinción, no la suspensión. Todo un absurdo. En este sentido, el Consejo Económico y Social, el Consejo General del Poder Judicial y el Consejo de Estado, en su informe previo sobre el RD, consideraron necesario que se regulara una graduación de faltas laborales, recomendación que no fue aceptada.

Entre los deberes laborales básicos, se encuentran:

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, con arreglo a las reglas de la buena fe, diligencia y disciplina.
- Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del personal respon-

sable de la organización y gestión de los talleres, en el ejercicio regular de sus funciones.

- Contribuir a conseguir el cumplimiento de los fines de la relación laboral, tanto desde el punto de vista de su preparación para la inserción laboral como en relación con el cumplimiento de los objetivos de la actividad laboral que se le encomienda.

El responsable para adoptar el cese es el director (ANEXO N.º 7), nada se dice respecto a quien debe adoptar la suspensión.

XVI

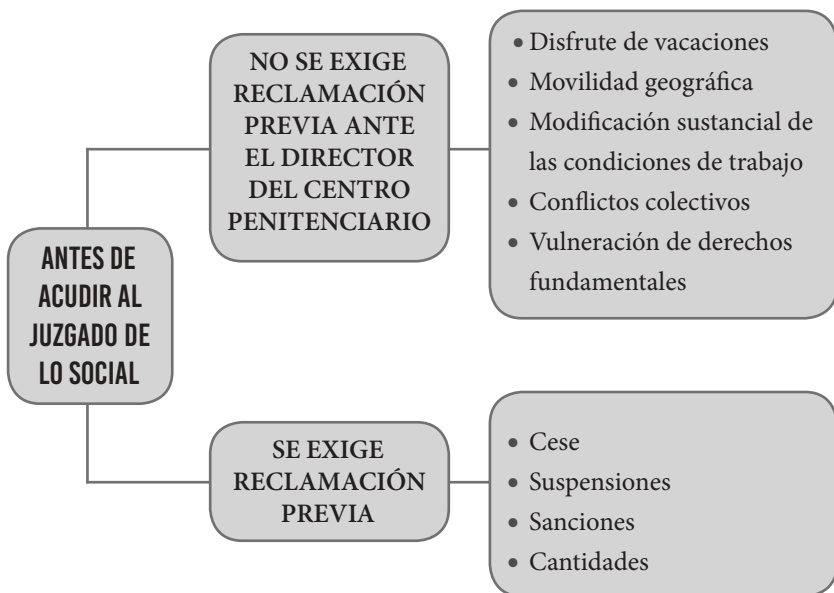
¿ES NECESARIO INTERPONER ALGÚN RECURSO ANTE LA PROPIA ADMINISTRACIÓN ANTES DE ACUDIR A LOS JUZGADOS?

(ART. 1.5 RD; 34 LOGP; 59 ET; 4.3 Y
1967 CCIVIL; 103 Y 114 LRJS)

La regla general es la necesidad de manifestar por escrito la disconformidad con la actuación de la administración (pagar menos de lo procedente, no cotizar por dichas horas, cese nulo...) o con la resolución recibida (extinción, suspensión, sanción...) ante el director del establecimiento penitenciario, es lo que se llama reclamación previa (FORMULARIO N° 6 y N° 13).

No obstante, existen algunas materias en las que no se precisa, en principio, de la reclamación previa. Se afirma que en principio, pues, con el fin de igualar a las personas privadas de libertad con el resto de ciudadanos, los procedimientos deben ser idénticos a los del resto. Por ello, no existiendo aún un criterio unánime, podría ocurrir que el juzgado requiriera para subsanar los defectos que entendieran concurrir a fin de solventarlo por el procedimiento ordinario (capítulo segundo de la LRJS). Se propone acceder, pues, directamente al juzgado en reclamaciones por:

- Disfrute de vacaciones.
- Movilidad geográfica.
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.
- Conflictos colectivos.
- Vulneración de derechos fundamentales.



Deben concretarse al detalle, en dicha reclamación previa ante el director, los hechos, qué es lo que se pide (cantidad concreta y definida por cada mes y el total, a lo que debe añadirse un 10% por el retraso, el cese nulo e indemnización adicional...) y

por qué, si bien los juzgados pueden ser flexibles al tratarse de trabajadores privados de libertad.

La justicia gratuita no cubre la realización de la reclamación previa, por lo que los abogados no tienen la obligación de realizarlos. Por ello, si existe Servicio de Orientación y Asistencia Jurídica Gratuita (SOAJP) se puede recurrir a ellos para que la realicen o apoyen.

Las reclamaciones de cantidad son difíciles de realizar, por ello parece que sería bastante con señalar en la reclamación previa que no ha sido bien abonada la nómina, al no respetarse el número de horas trabajadas ni el importe hora/producto. Debería determinarse al menos el número de horas/producto. En este caso, nada más formular la reclamación, se debería dirigir al Colegio de Abogados a fin de pedir un abogado de oficio. Este podrá, en su caso, si así lo valora, efectuar nueva reclamación previa o completarla, con carácter previo a interponer la demanda, lo que es recomendable para evitar que se considere que la demanda ha modificado sustancialmente la reclamación previa.

Puede ser desde una mera instancia a puño y letra o realizada en formato de ordenador.

Es fundamental presentarla en plazo. En sintonía con lo anterior, no está claro el plazo:

- Para las reclamaciones de cantidades, discutible si el plazo es de 1 (art. 59.2 del ET) o 3 años (art. 4.3 y 1967 Código Civil; Sentencia del TSJ Galicia de A Coruña N.º de Recurso 4549/02 de 18 de marzo de 2005).
- Ceses: discutible si 20 días (103 de la LRJS o 177 de la LRJS por derechos fundamentales) o 1 año (59.1 del ET y STSJ Madrid N.º de Recurso 3923/2003, N.º de Resolución

939/2003 de 18 de noviembre). Al señalar el Tribunal Supremo que la vía correcta de impugnación no es la del procedimiento especial de los despidos sino la ordinaria, parece confirmarse el plazo del año frente a los 20 días, lo que genera al preso-trabajador una mejora respecto de la relación laboral común, pero muchos inconvenientes, dado que no se invierte el orden de las intervenciones en las fases procesales de alegaciones, prueba y conclusiones, y el procedimiento no es de tramitación preferente.

- Sanciones 20 días (114 de la LRJS) o 1 año (59.1 del ET).
- 1 año para aquellos que no tengan un plazo especial (59.1 del ET).

RECLAMACIÓN DE CANTIDAD (Discusión 1 año o 3 años)	SANCIONES (20 días o 1 año)
PLAZOS	
CESES (Discusión 20 días o 1 año)	EL RESTO (1 año)

Debe guardarse la copia sellada, que deberá presentarse posteriormente en la demanda. De no obtener contestación en un mes, debe entenderse denegada y se abre la posibilidad de la vía judicial.

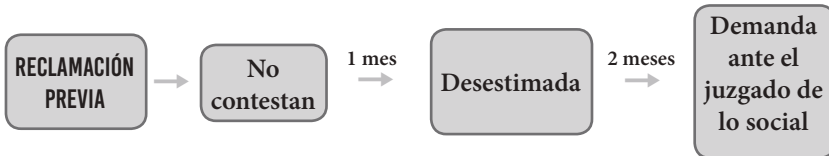
Se recomienda, pues, presentar la reclamación previa lo antes posible, a fin de evitar que el juzgado pueda considerarla fuera de plazo.

XVII

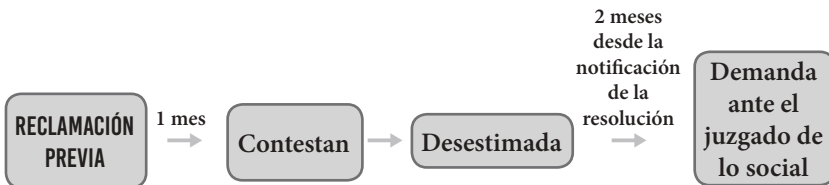
¿CÓMO ES EL PROCESO ANTE EL JUZGADO DE LO SOCIAL?

(ART. 2 RD ; 34 LOGP; 21.4, 69.2, 70, 125 Y 138 LRJS; 59.1 ET)

Si ha transcurrido el plazo de un mes desde la interposición de la reclamación previa y no se ha obtenido contestación, la misma debe entenderse desestimada, disponiendo desde entonces de el plazo de dos meses para interponer demanda ante el propio Juzgado de lo Social (69.2 de la LRJS). Deberá adjuntarse a la demanda la reclamación previa.



Si la reclamación previa es desestimada a través de una resolución en dicho plazo de un mes, se dispone de dos meses para la presentación de la demanda, que se computarán desde la notificación de la resolución.



En cualquier caso, la resolución establecerá el plazo correspondiente y deberá estarse como plazo mínimo al establecido en la misma. Deberá adjuntarse a la demanda tanto la reclamación previa como la resolución desestimatoria y la resolución inicial recurrida (por ejemplo, cese o sanción).

La excepción a lo anterior son las reclamaciones que pueden estar sometidas a un plazo de caducidad. En la caducidad, todas de 20 días, debemos contar los plazos, iniciando el cómputo de los días desde que se comunicó la decisión hasta que se presentó la reclamación previa (si esta es necesaria), exceptuando sábados, domingos y festivos, en sede del juzgado, y reanudando el cómputo, es decir, sumando sobre los ya gastados, desde la contestación o el transcurso del plazo del mes sin contestar la reclamación. En la prescripción, cualquier reclamación que conste por escrito suficientemente detallada hace que el cómputo se ponga a cero, reiniciándose de nuevo.

Procedimientos:

- Se exige reclamación previa: ceses y sanciones, como ya se ha señalado previamente, es discutible si se trata de una caducidad de 20 días o de prescripción de 1 año. También en reclamación de cantidad, con dudas de si el plazo de prescripción es de 1 o 3 años. De igual modo es exigible en suspensión siendo el plazo de 1 año.
- No se exige reclamación previa, en principio hay que acudir directamente al juzgado:
 - a) Vacaciones (20 días desde la comunicación por empresario de fecha de disfrute —artículo 125 de la LRJS— o dos meses antes de la fecha pretendida para disfrute por el trabajador o un año —59.1 del ET).

- b) Movilidad, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (20 días desde notificación, art. 138.1 de la LRJS o un año, 59.1 del ET).
- c) Derechos fundamentales (20 días, art. 70.2 de la LRJS). La aplicabilidad de este procedimiento no dejaría margen de duda, de acuerdo con el artículo 53 de la Constitución Española.

Se ha de realizar un escrito al Juzgado Decano de la circunscripción territorial de donde se encuentre la prisión donde se trabaja o trabajó, dirigido al Juzgado de lo Social indicando que no se está de acuerdo con la resolución recibida o que ha pasado el plazo de un mes para contestar en caso de ser precisa la reclamación previa, o directamente si no es necesaria, interesando la designación de abogado de oficio y la suspensión del plazo para formalizar la demanda (art. 21.4 de la LRJS) (FORMULARIO N.º 10), salvo en el caso ya señalado de reclamación de cantidad (que sería aconsejable solicitarlo al Colegio de Abogados a la vez que se realiza la reclamación previa). Si se dispone de abogado particular, bastaría con ponerse en contacto con él para que se responsabilice de la atención jurídica del procedimiento.

De haber sido trasladado el preso trabajador a otro centro, se puede elegir demandar ante el juzgado donde se encontraba preso cuando trabajaba o en la prisión en la que actualmente está preso, lo que puede facilitar la relación con el abogado.

La fecha que se tendrá en cuenta a la hora de presentar escritos es la de recepción en el juzgado, no la de envío (aun así, de ocurrir

esto, podría defenderse con fundamento en sentencias del TC, entre otras, N.º de Recurso Amparo 25/1980, N.º de Resolución 29/1981 de 24 de julio; N.º de Recurso Amparo 4316/1995, N.º de Resolución 182/98 de 17 septiembre; N.º de Recurso Amparo 1483/1996, N.º de Resolución 159/98 de 13 de julio y N.º de Recurso Amparo 4895/2000, N.º de Resolución 11/2003 de 27 de enero), por lo que es recomendable utilizar los apoyos familiares para realizar la entrega en plazo. De igual modo, en la demanda debe indicarse un domicilio a efectos de notificaciones que puede ser distinto al del recurrente, normalmente será el del abogado. De no disponerse de este al inicio, sería recomendable que el domicilio fuera el del trabajador en prisión, evitando que, entre idas y venidas, se pueda pasar el plazo, si bien debe notificarse el cambio en caso de ser excarcelado o trasladado.

Es de aplicación la legislación procesal laboral común y, por tanto, idéntico al de cualquier otro procedimiento laboral.

Se inicia por demanda (FORMULARIO N.º 7 o N.º 13) que no puede variar sustancialmente (no es posible pedir cosas distintas o fundamentarse en extremos distintos) de lo señalado en la reclamación previa, como tampoco podrá hacerse en el juicio. No es preciso señalar razonamientos jurídicos, aunque sí conveniente cuando se acude asistido de abogado (FORMULARIO N.º 14 para ceses y modelo para el resto de reclamaciones). Debe solicitarse que se adopten las medidas necesarias para el desplazamiento del trabajador al juicio. Por lejanía o por no considerarse necesaria la presencia del preso, por él mismo o el juzgado (también puede solicitarse que esté por videoconferencia, si bien su práctica puede ser complicada), será preciso pedir que se realice un apoderamiento *apud acta* (comparecencia ante el secretario judicial del juzgado más cercano por auxilio

judicial entre juzgados) del privado de libertad a favor del abogado. En la misma demanda se pueden pedir las pruebas en las que sea necesario el auxilio judicial (citación de testigos presos o no indicando su domicilio, prueba documental de que no se disponga...), siendo necesario justificar su pertinencia (quiénes son los testigos y qué relación guardan, qué pueden acreditar los documentos...; es decir, relación con los hechos y motivo para citar). No es necesario aportar los documentos de los que se disponga. Hasta cinco días hábiles antes de la vista, se pueden solicitar las pruebas anteriormente citadas (FOMULARIO N.º 11). También se puede pedir como prueba que el TPFE conteste por escrito a un interrogatorio de preguntas que previamente el juez acepte. La desestimación de cualquiera de las pruebas en las que se interese el auxilio judicial puede ser recurrida.

El juicio se inicia con ratificación de demanda y solicitud de recibimiento del pleito a prueba. La parte demandada, representada por el Abogado del Estado, contestará verbalmente a la demanda, interesando el recibimiento a prueba. No puede alegar la prescripción de la reclamación si no lo indicó en la denegación de la reclamación previa (Sentencia del TS, N.º Recurso 448/04, de 2 de marzo de 2005). A continuación, se señalarán los medios de prueba de que se pretenda valer cada parte, que serán admitidos o no por el juez, pudiendo la parte formular la protesta que considere oportuna caso de inadmitirse. También es posible impugnar algún documento. Tras practicar la prueba, se pasará al trámite de conclusiones donde se valorará la prueba practicada.

Frente a cualquier sentencia será posible el recurso de suplicación, si se cumplen los requisitos procesales establecidos en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Inicialmente se anuncia y después se formaliza por el abogado (FORMULARIO N.º 12).

XVIII

¿SE PUEDE RECURRIR EL CESE?

(ART. 1.5 RD; 54.1.E, 62 Y 63 LEY 30/92; 71 LJCA;
4.3 Y 1586 CCIVIL; 183, 303 Y 305 LRJS)

Aunque, como se ha dicho, no existe el despido como tal (STS N.º de Recurso 3325/1999 de 5 de mayo de 2000, STS N.º de Recurso 3982/1999 de 25 de septiembre de 2000 y STS N.º de Recurso 639/2000 de 30 octubre de 2000), ello no puede impedir que los juzgados puedan revisar si dicha decisión es ajustada a derecho, tanto por la forma como por el fondo. Como se señaló anteriormente, la reclamación previa la puede realizar el preso (FORMULARIO N.º 13), pero conviene que esté asesorado por un abogado (FORMULARIO N.º 10) y la demanda sea realizada por un letrado (FORMULARIO N.º 14).

La función de los juzgados en los supuestos de extinción del contrato no se limita al control de tres aspectos: que el acuerdo extintivo esté suficientemente motivado; que se haya notificado correctamente; y que se haya adoptado por el órgano competente. Al contrario, corresponde al Juzgador el control de la concurrencia real y acreditada de los motivos alegados para la extinción del contrato (STS Madrid N.º de Recurso 160/2012 de 22 de febrero). La Sentencia del TS N.º de Recurso 3532/2011, N.º de Sentencia 8950/2012 de 11 de

diciembre, señala que «se trata, pues, de supuestos extintivos cercanos a lo que se denomina despido disciplinario en el ámbito de la relación laboral ordinaria, pero que aquí ni tienen asignada tal denominación ni llevan aparejado el mismo procedimiento para la adopción de la decisión empresarial ni tampoco comportan una calificación jurídica y efectos como los del despido disciplinario del ET. La decisión extintiva de la relación de trabajo de los penados se ha de regir por la concurrencia de una de las causas del art. 10 y está sometida a la previa valoración de las circunstancias, por decisión del director del centro penitenciario, en su calidad de delegado del OATPFE». Es decir, debe estar ajustado a uno de esos supuestos, pues, de no estarlo, no será ajustado a derecho. En el mismo sentido, TSJ de Madrid N.º de Recurso 130/2008, N.º de Resolución 248/2008 de 31 de marzo.

Los Juzgados de lo Social serán los controladores, para ello se celebrará un juicio en el que el TPFE deberá acreditar la veracidad de lo afirmado.

Pueden considerar el cese correcto, nulo (art. 62 de la Ley 30/92 por vulneración de derechos fundamentales) o anulable (artículo 63 de la misma Ley por ser contrario a derecho).

De ser nulo o anulable (en el futuro se hablará solo de nulo) el trabajador debe ser reintegrado en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad a la decisión. De haberse solicitado previamente una indemnización, la misma puede ser acordada por el juez. De estimarse la demanda, no se pueden imponer los salarios de tramitación (abono de salario dejado de percibir) como en los despidos.

1. INDEMNIZACIÓN

Por tanto, en los ceses es adecuado pedir, desde el inicio en la reclamación previa, junto a la recuperación del puesto de trabajo (también se puede hacer por separado según Sentencia del TSJ de Castilla-León, Valladolid N.º de Recurso 550/06 de 5 de junio) una indemnización a tanto alzado (es decir, ya determinada la cantidad desde el inicio con independencia del tiempo que pueda transcurrir hasta que el juez dé la razón). Es recomendable que la misma sea alta (por ejemplo 10 000 euros), pues existirá posibilidad de reducir la petición en el juicio, pero no al revés; no es posible incrementarla. Algunos tribunales entienden procedente la indemnización y otros no (Sentencia del TSJ de Madrid N.º de Recurso 130/2008, N.º de Resolución 248/2008 de 31 de marzo).

Si la declaración de nulidad del cese conllevara la reposición al momento anterior a la resolución (es decir, recuperar el puesto de trabajo) en aplicación analógica del 71.1 a) de la LJCA, también parece claro la aplicación del 71.1 d) de la citada Ley, que haría posible una indemnización por los daños y perjuicios causados. También ello es posible vía 183 de la LRJS.

Esta indemnización también sería procedente con aplicación del derecho civil, siempre supletorio al derecho laboral (art. 4.3 del C. Civil).

En este sentido, se pronunció Sentencia del TSJ Galicia de A Coruña, N.º de Recurso 4549/02 de 18 de marzo de 2005. Por su parte, el STS en Sentencia N.º de Recurso 1197/2013, de 22 de abril de 2014, dictada con ocasión de otra relación laboral especial, entiende procedente la indemnización, aunque no sea de aplicación la del ET:

Y, si nos referimos al Derecho general de los contratos, cabe recordar que el aún vigente art. 1586 del C. C. EDL 1889/1, referido al arrendamiento de servicios, dice así: «Los criados, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados por cierto término para cierta obra, no pueden despedirse ni ser despedidos antes del cumplimiento del contrato, sin justa causa». Es lógico que, en un contrato basado en la mutua confianza como es el de los altos cargos, se permita el libre desistimiento —sin necesidad de alegar ni acreditar causa alguna— por ambas partes. Pero no lo es que ese libre desistimiento sin causa no vaya acompañado de alguna indemnización. Es un principio general del derecho de obligaciones la indemnización de daños y perjuicios, incluso si no está expresamente prevista en el contrato, por falta de cumplimiento de este y, en definitiva, la denuncia ante *tempus* de un contrato a término —como era el del caso de autos— sin causa es, materialmente, una falta de cumplimiento. Así, el art. 1107 del C. C. EDL 1889/1 dice: «Los daños y perjuicios de que responde el deudor de buena fe son los previstos o que se hayan podido prever al tiempo de constituirse la obligación y que sean consecuencia necesaria de su falta de cumplimiento». Es claro que el perjuicio que sufre un trabajador —en este caso alto cargo— por la pérdida de su trabajo es una consecuencia necesaria del desistimiento (que, como decimos, es, en definitiva, una falta de cumplimiento total para el futuro, poniendo fin a un contrato antes de la llegada del término pactado) por parte del empleador, perjuicio que debería ser siempre indemnizado. El libre desistimiento sin causa y sin indemnización alguna no parece cohonestarse muy bien con ese otro principio general del derecho de los contratos que dice que «el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes» (art. 1256 del C. C. EDL 1889/1), pues no hay mayor incumplimiento que poner fin a un contrato sin causa y sin indemnización alguna.

En definitiva, si, según el TS, el cese sin causa (libre) debe tener indemnización, de igual modo debería tenerlo aquel que se ampara en una causa falsa o prescindiendo de la legislación vigente. El daño se podría presumir. El RD, al establecer una serie de causas, amplias pero tasadas, para la extinción, está indicando que el cese debe ser causal, es decir, basado en causa justa y prevista en norma jurídica aplicable y, en consecuencia, al ser declarado nulo el cese sin causa o con causa falsa, deberían repararse los daños y perjuicios sufridos por el trabajador, que se podrían objetivar en los salarios que ha dejado de percibir como consecuencia de la decisión declarada nula.

En cualquier caso, es de interés razonar y justificar la indemnización. Así, se puede afirmar que la decisión extintiva ha generado unos daños reales y efectivos indudables al privado de libertad. En primer lugar, para el propio avance en la evolución de su tratamiento en prisión, pues al no poder cumplir las previsiones del Programa Individualizado de Tratamiento, tendrá dificultad para disfrutar de permisos, tercer grado e impedimento objetivo para adelantar la libertad condicional (artículo 91 del CP e Instrucción 9/2007: para la progresión a tercer grado es preciso «haber obtenido una valoración normal o superior en las evaluaciones, dentro de las actividades programadas con carácter prioritario en el PIT»).

De igual modo, al no poder atenderse las responsabilidades civiles derivadas de delito a las que ha sido condenado en sentencia, en su caso, a las que se habría comprometido además voluntariamente según compromiso previo al inicio de la relación laboral, terceros (las víctimas) se verán perjudicados. Ello,

desde el momento en que no se le puede remitir el importe comprometido mensualmente. Además, el no cumplimiento de la responsabilidad civil impedirá al cesado del disfrute de terceros grados y libertad condicional (artículo 72.5 de la LOGP y 90.1 del CP). Así pues, de obtenerse ingresos, se podrá cumplir el compromiso y transferir a la víctima la parte no percibida por esta durante los meses que no se trabajó.

Además, el cese ha privado de ingresos y de las prestaciones de Seguridad Social (al no cotizarse) lo que es una obligación para la Administración (art. 25.2 de la CE), que solo podrá no cumplirse por insuficiencia de medios al considerarse un derecho de aplicación progresiva, pero no puede quedar a su libre decisión, más aún cuando esta sea declarada nula.

Finalmente, la privación de ingresos a los que se tiene derecho (art. 35 de la CE) hasta la decisión judicial, final que se puede retrasar años, supone un duro revés para la vida personal y familiar al no poder contribuir con los gastos familiares que son obligatorios incluso estando en prisión (art. 33.1.d) de la LOGP) al poder trabajar según reciente **Sentencia del Tribunal Supremo N.º de Recurso 660/2013, N.º de Resolución 564/2014 de 14 de octubre.**

Es necesario probar el perjuicio, por ejemplo, acompañando el PIT, valoraciones trimestrales, en donde se refleje una disminución de puntuación o recompensas, la pérdida de permisos si es el caso, cambio de módulo o prisión, sentencia imponiendo responsabilidad civil o pensión de alimentos a hijos o cualquier otra documental de interés.

2. CAUSAS DE DECLARACIÓN JUDICIALES DE NULIDAD

A) Falta de motivación

Es muy frecuente que el director del centro, al adoptar la decisión de cese, no razone los motivos; ello hace la decisión inmotivada generando indefensión y la correspondiente anulabilidad (art. 54.1 e) de la Ley 30/92). No es suficiente con remitirse en la comunicación de extinción a los informes existentes o que con posterioridad a la decisión se pretenda subsanar, aportando dicha motivación.

Una sentencia reciente del Tribunal Supremo (STS N.º de Recurso 3532/2011, N.º de Resolución 8950/12, de 11 de diciembre) supuso un avance en la defensa de los derechos laborales de los presos, al exigir que la extinción acordada por la Administración deba realizarse de forma motivada, pues considera que el cese:

Se trata de un acto administrativo que, a falta de regulación específica, y no guiándose por las reglas del despido disciplinario del ET, no tiene otra regulación legal que lo dispuesto en la LRJPAC. El art. 54.1 a) de la LRJPAC exige la motivación de los actos administrativos que limiten derechos subjetivos o intereses legítimos. Dicha motivación implica, según el mismo precepto, la sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho [...]. Desde la óptica del mandato constitucional y de esa concreción legal, la comunicación del cese efectuada en este caso con referencia a la causa de extinción, por remisión al art. 10.2 f) del RD 782/2001, se está limitando a expresar los fundamentos de derecho del acto administrativo por el que el director del centro acuerda la extinción de la relación laboral. Sin embargo, la

mera mención del fundamento jurídico, sin conexión con un mínimo relato de los hechos sobre los que se aplica la normativa invocada, impide que el trabajador pueda conocer la causa de tal decisión, porque lo que se le comunica es exclusivamente la calificación jurídica efectuada por quien ostenta la competencia extintiva, sin relacionarla con los hechos objeto de tal calificación. Tal modo de proceder hace anulable el acto, por tratarse de un vicio de anulabilidad que ha producido indefensión al administrado, con conculcación del derecho constitucional de tutela, y tal y como asimismo prescribe el artículo 63.2 (LJCPAC). Se trata de un defecto que no podía ser convalidado ni por la cita de los informes previos sobre los que se sustentó aquella decisión, ni por la aportación ulterior de los mismos.

La STSJ de Andalucía, Sevilla, N.º de Recurso 1303/09 de 24 de marzo, en un supuesto en el que se pretendía reducir el número de trabajadores, a través de la extinción de tres puestos de taller de carpintería por la petición de la empresa titular de la explotación del taller, y en la que se comunicó al interno que de acuerdo con el informe del monitor del taller se ha seguido el criterio de mejor cualificación y preparación para el desempeño del puesto, se declara nulo el cese, pues no constando que los trabajadores cesados hayan tenido medios para conocer cuáles han sido esos criterios objetivos, no basta con una reproducción abstracta del anunciado de la norma que aplica, debe al menos explicitar, con mayor o menor detalle, pero de forma suficiente, los criterios de elección de unos trabajadores u otros, de manera que el afectado conozca el fundamento de haber sido cesado precisamente él, omisión que no respeta su derecho a la defensa al desconocer la causa de su cese. Esta sentencia ratifica el salario señalado en pri-

mera instancia como salario mínimo interprofesional (al no haberse acreditado otro por el TPFE).

Debe señalarse que esta última Sentencia admite considerar que el motivo indicado, causa de extinción que en la legislación laboral común sería por causas objetivas, a pesar de que no existe en el RD, debe reconducirse al fin de obra o servicio. Interpretación bastante discutible, que no se comparte, que se fundamenta en que las exigencias de forma no pueden ser tan rigoristas ni comparables a la del despido disciplinario, siguiendo para ello la sentencia del TS, N.º de Recurso 639/2000 de 30 octubre de 2000, que afirma que el trabajo en prisión no tiene como objetivo único la prestación de un servicio remunerado, pues también constituye un elemento fundamental del tratamiento y tiene como finalidad preparar al interno para su acceso al mercado laboral, por lo que las normas de la legislación laboral común solo serán aplicables cuando haya remisión expresa.

B) Falta de notificación o resolución con efectos retroactivos

La decisión de cese debe recogerse en una resolución escrita. La forma verbal no está permitida en el artículo 55.1 de la Ley 30/92, debe ser notificada (art. 58 de la Ley 30/92) al trabajador (deben hacer constar la firma). En ocasiones, se comunica de un día para otro, de forma verbal al preso trabajador, que al día siguiente va a ser objeto de conducción (trasladado). El traslado por masificación del centro no parece que deba ser suficiente, al romper la evolución en el tratamiento del preso. No es extraño que se traslade al preso trabajador extranjero por considerar que carece de arraigo.

En ocasiones, los ceses se plasman por escrito, en Resolución, con posterioridad a la fecha real de efectos, es decir, se realiza con efectos retroactivos, lo que es contrario a derecho (Sentencia del TSJ Madrid, N.º de Recurso 4383/2003, N.º de Resolución 1044/03 de 12 de diciembre).

C) Sanción disciplinaria penitenciaria o incumplimiento de deberes laborales básicos

Examinada la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia, se constata (Sentencia de TSJ Navarra, N.º de Recurso 427/2012, N.º de Resolución 395/2012 de 22 de noviembre) que, cuando se ha estimado procedente el cese de trabajadores en la relación especial de trabajadores penados, la indisciplina penitenciaria que se ha ponderado es aquella que tiene un sentido netamente laboral o que puede relacionarse directa o indirectamente con la relación laboral.

En la Sentencia TSJ Aragón, N.º de Recurso 50/2012 de 10 de febrero, se estima procedente el cese por no cumplir el penado con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo con arreglo a las reglas de la buena fe, diligencia y disciplina; y, en concreto, poner en duda cantidades, calidades y caducidad del racionado, causando problemas en el reparto y preparación del mismo. La STSJ Valencia, Sala de lo Social, N.º de Recurso 1782/2011, N.º de Resolución 2394/2011 de 19 de julio estima acreditada la disminución de su rendimiento laboral. En la STSJ Andalucía (Granada), N.º de Recurso 761/2009, N.º de Resolución 1590/2009 de 27 de mayo, la razón es haber accedido sin causa justificada y sin autorización al área de mantenimiento en la que se desarrollaba el trabajo quebrantando la confianza

que en el penado se había depositado. El Tribunal Supremo, N.º de Recurso 2370/2007 de 23 de septiembre de 2008, confirma la STSJ Andalucía (sede Sevilla), Sala de lo Social, de 20 de marzo de 2007 referida a un interno en el taller de carpintería del centro, que incumplió reiteradamente la prohibición de fumar en dicho taller, pese a haber sido advertido de la prohibición por el monitor y el coordinador de Producción, los cuales elevaron informe al director de la Prisión. La STSJ Valencia, Sala de lo Social, N.º de Recurso 4040/2005, N.º de Resolución 338/2006 de 31 de enero relata para calificar el cese como procedente que, como consecuencia de unos trabajos mal realizados por el Sr. Andrés el día anterior, al hacerle ver las deficiencias, se alejó gritando y quejándose, y en la reunión de todos los internos del taller, el demandante se encaró con el monitor gritando que no estaba dispuesto a permitir que le robaran, que en el organismo eran unos ladrones, que no le ponían las horas que trabajaba, le pagaban mal y le querían explotar; alterando a los demás internos, algunos de los cuales gritaron amenazas contra el monitor y el organismo autónomo. La STSJ Madrid, Sala de lo Social, N.º de Recurso 3924/2002, N.º de Resolución 602/2002 de 29 de noviembre se refiere a inasistencia al trabajo, disputa y dejar sin envasar la mitad de la partida de pan.

El cese se declara procedente también por razones estrictamente penitenciarias. En la STSJ Andalucía (Sevilla), Sala de lo Social, N.º de Recurso 3175/2008, N.º de Resolución 2104/2009 de 2 de junio, la comunicación de cese indica que este se produce por el consumo de drogas, lo que supone una involución en el tratamiento del recurrente. La STSJ Castilla-León (sede Valladolid), Sala de lo Social, N.º de Recurso 2504/2002 de 18 de noviembre afirma que concurren razones

técnicas y médicas para acordar la extinción de la referida relación laboral, dada la ubicación del demandante en módulo distinto, donde existe un programa de intervención destinado a internos toxicómanos.

Por el contrario, la jurisprudencia declara improcedente el cese cuando la indisciplina constatada no tiene relación con la relación laboral y no se acreditan razones penitenciarias. En la STSJ Madrid, Sala de lo Social, N.º de Recurso 2408/2007, N.º de Resolución 533/2007 de 13 de junio, se declara insuficiente para justificar el cese el solo hecho de que, con ocasión de un cacheo realizado en las dependencias del economato de módulos en el que también presta servicios el interno, se le intervino una cuchilla y dinero, por lo que no se está alegando conducta alguna relacionada con la prestación de servicios y, por la falta de peligrosidad, se estima también que lo intervenido no puede incidir en la disciplina y seguridad penitenciaria. Y la STSJ País Vasco, Sala de lo Social, N.º de Recurso 2332/2006, N.º de Resolución 2708/2006 de 14 de noviembre, considera insuficiente causa del cese el que la trabajadora fuera del trabajo rompiera la disciplina de traslado de las internas al taller, y que, al llegar al módulo, la trabajadora acelerara el paso y entrara en el economato, recibiera del encargado diversas bebidas, a la par que se juntaran y se dieran un beso en la boca.

En la anterior Sentencia del TSJ del País Vasco (N.º de Recurso 2332/2006, N.º de Resolución 2708/2006 de 14 de noviembre) que estima la demanda de la trabajadora, se señala que la falta de elementos suficientes de indisciplina grave hace improcedente el cese, pues la gravedad es la que debe servir para diferenciar la suspensión de la extinción, debiendo de aplicarse esta última solo en los supuestos de mayor gravedad.

En el mismo sentido, la Sentencia del TSJ de Castilla y León, Valladolid, N.º de Recurso 229/2013, N.º de Resolución 760/13 de 17 de abril, señala que:

Aunque el Orden Social no tenga jurisdicción para revisar la sanción disciplinaria (que cae dentro del Orden Penal, ex artículo 94.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, pues a los Juzgados de Vigilancia Penitenciaria corresponde el control de la potestad disciplinaria de la Administración Penitenciaria), sí la tiene para revisar la extinción (o suspensión) del contrato de trabajo por cualquiera de los motivos del artículo 10 del RD 782/2001.

3. OTRAS CAUSAS

Como se indicó, es posible que, cuando se trate de colaboración con empresas externas, se pretenda extinguir la relación laboral con fundamento en la necesidad de amortizar puestos de trabajo por parte de la empresa externa por necesidades de ajustes de producción de la misma. Probablemente, el juzgado considere que ello es posible y sea reconducido a la extinción de obra o servicio (art. 10 del RD). No obstante, ello no es correcto jurídicamente y debe ser rebatido, pues un contrato de obra o servicio no se finaliza hasta que termine, es decir, hasta que se cierre completamente el taller. Por ello, se está intentando meter a calzador algo que no es posible. La extinción sería viable de ser aplicable el ET como despido objetivo, pero como quiera que según el TS no es aplicable en aquellos casos en los que exista regulación específica —en este caso la hay—, hasta que no se proceda a la modificación legal del RD no sería

posible. En cualquier caso, de así considerarse por el director, este debe razonar de manera especialmente motivada por qué se selecciona a los trabajadores reclamantes y no a otros, pues en caso contrario incurriría en falta de motivación.

También suele suceder que lo que iba a tratarse de una suspensión, de facto se convierta en un cese, al no ser trasladado de vuelta al centro de origen. En este caso, se trataría de un cese nulo vía de hecho.

4. EJECUCIÓN PROVISIONAL

Finalmente, señalar que, de estimarse la demanda, con mucha probabilidad la Sentencia será recurrida por el Abogado del Estado ante el Tribunal Superior de Justicia correspondiente, lo que determinará que hasta la resolución final transcurrirá más de un año. Por ello, el Letrado debe pedir al Juzgado de lo Social la ejecución provisional de la demanda (FORMULARIO N.º 15) a fin de continuar desempeñando los servicios.

XIX

¿SE PUEDEN EJERCITAR DERECHOS COLECTIVOS?

(ART. 25.2 Y 28.1 CE; 3 DE LOGP; 2 ET)

En este ámbito no existe remisión expresa al ET, pero ello no debe implicar de por sí negar dicha posibilidad, pues tampoco están excluidos expresamente, formando parte de los derechos fundamentales. La remisión expresa a la ley procedimental tampoco aclara nada, pues se hace solo para conflictos individuales.

El Consejo Económico y Social, en su informe preceptivo, afirma que, a pesar del silencio sobre el derecho de libertad sindical, este está reconocido constitucionalmente a los trabajadores penados.

Esta omisión parece intencionada, pues se copian textos excluyendo expresamente el tema sindical (así, cuando se habla de prohibición de discriminación, se elimina por cuestiones sindicales).

Frente a ello, el artículo 25.2 y 28.1 de la CE, 3 de la LOGP y 2 del Estatuto de los Trabajadores, apuntan al disfrute de derechos sociales y de aquellos fundamentales que no se hayan excluido en la legislación penitenciaria (debe entenderse una referencia a la LOGP según STC 120/1990). La falta de regulación no puede evitar que una ley orgánica que regula derecho fundamental a la libertad sindical no se aplique, cuando en la regulación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical ni están ex-

cluidos como sujetos ni su aplicación está exceptuada en este campo ni se impone ningún límite. El art. 53.2 de la CE permite el acudir directamente a los tribunales en defensa de los derechos fundamentales. Si, según el Tribunal Constitucional, las personas extranjeras en situación documental irregular gozan de estos derechos pese a no poder trabajar, es inviable pensar que no tengan estos derechos aquellos que sí pueden e incluso trabajan.

Así pues, parece que, además de la afiliación de trabajadores o parados en prisión, teóricamente sería posible todo lo que suponga el contenido esencial del derecho a la libertad sindical: derecho a la reunión, negociación colectiva (al menos extraestatutaria, que vincule a afiliados), huelga y conflicto colectivo.

Parece que, además, estando en prisión, la necesidad de la negociación colectiva es mayor, porque, al no ser una relación contractual convencional, carece el trabajador de autonomía individual para fijar las condiciones de su propia relación laboral. Por tanto, la fuerza colectiva en este caso es mucho más necesaria porque no existe fuerza individual que oponer al poder empresarial.

XX

OTRAS VÍAS DE DENUNCIAS

La inspección de trabajo no ha sido muy activa en actuar en este ámbito, incluso en caso de tener denuncias concretas, probablemente por ser ambas dependientes de Ministerios. La inspección no actúa cuando está judicializada la cuestión.

A veces, puede ser interesante abrir esta vía, con carácter previo al juzgado, comunicando lo sucedido. Teóricamente la información del denunciante es confidencial y no debe ser puesta en conocimiento de la empresa.

La inspección debe contestar al que formule la denuncia, por ello es recomendable designar otro domicilio para notificaciones, si desea evitarse que sea conocida la citada comunicación.

XXI

¿PUEDEN LOS PRESOS EXTRANJEROS IRREGULARES TRABAJAR EN PRISIÓN?

El RD establece la no discriminación por razón de la nacionalidad, por ello la extranjería no debería ser un elemento discriminatorio en el acceso al trabajo en prisión. De acuerdo con este principio, y con las normas constitucionales, los internos extranjeros pueden ser objeto de relación laboral especial penitenciaria en los talleres productivos de los centros penitenciarios en igualdad de condiciones que los internos españoles, incluyendo los beneficios correspondientes a la Seguridad Social. Sin embargo, conforme a lo establecido en la Ley de Extranjería (Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, por la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, por la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, por la Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre y por la Ley Orgánica 10/2011, de 27 de julio), es requisito *sine qua non* para trabajar el ser titular de una autorización administrativa que autorice a ello. Por ello, el Consejo de Ministros adoptó el 1 de julio de 2005 acuerdo sobre las instrucciones por las que se determina el procedimiento para autorizar el desarrollo de la actividad laboral en los centros penitenciarios.

Dichas instrucciones distinguen dos supuestos: el desarrollo de actividades laborales en los talleres de los centros peniten-

ciarios y el desarrollo de actividades fuera del centro penitenciario.

Con respecto a las actividades laborales dentro de los centros penitenciarios, se establece que toda resolución de la autoridad judicial que ordene el ingreso en prisión de un interno extranjero tendrá validez de autorización de trabajo, a efectos de materia de afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social, para el desarrollo de actividades laborales en los talleres productivos de los centros penitenciarios, gestionados por el Organismo Autónomo de Trabajo y Formación para el Empleo.

Dicha resolución será comunicada por la Dirección del centro penitenciario a la Subdelegación del Gobierno en la provincia en la que dicho centro se encuentre ubicado, o a la Delegación del Gobierno en el caso de Comunidades Autónomas uniprovinciales, y a la Dirección General de Inmigración de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración. La validez de dicha resolución judicial como autorización de trabajo se prolongará hasta la finalización de las actividades laborales en los talleres productivos de los centros penitenciarios.

Y, con respecto a las actividades laborales fuera de los centros penitenciarios, se establece la posibilidad de otorgar una autorización de trabajo para aquellos presos extranjeros que accedan al tercer grado o la libertad condicional, tengan una oferta de trabajo y reúnan unos determinados requisitos establecidos en dicha instrucción, los cuales no se desarrollan en este trabajo por no ser contenido del mismo. Dicha autorización tendrá una duración máxima de seis meses y hasta la fecha de cumplimiento de la condena, pudiendo solicitarse por el interesado su renovación sucesiva a la Delegación o Subdelegación del Gobierno competente.

ENLACES DE INTERÉS

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

http://www.derechopenitenciario.com/normativa/legislacion/RCL_1978_2836.html

LEY ORGÁNICA GENERAL PENITENCIARIA

http://www.derechopenitenciario.com/normativa/legislacion/RCL_1979_2382.html

REGLAMENTO PENITENCIARIO

http://www.derechopenitenciario.com/normativa/legislacion/RCL_1996_521.html

REAL DECRETO 782/2001, DE 6 JULIO

Regula 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.

http://www.derechopenitenciario.com/normativa/legislacion/RCL_2001_1663.html

LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

<http://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-15936-consolidado.pdf>

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430#ddunica>

STC, N.º DE RECURSO AMPARO 25/1980, N.º DE RESOLUCIÓN 29/1981 DE 24 DE JULIO DE 1981

http://www.derechopenitenciario.com/jurisprudencia/jurisprudencia-ficha.asp?id_jurispru=2328&ficha=FICHA&buscar=S&pg=

STC, N.º DE RECURSO AMPARO 579/1987, N.º DE RESOLUCIÓN 172/1989 DE 19 DE OCTUBRE DE 1989

http://www.derechopenitenciario.com/jurisprudencia/jurisprudencia-ficha.asp?id_jurispru=2357&ficha=FICHA&buscar=S&pg=

STC, N.º DE RECURSO AMPARO 1819/1989, N.º DE RESOLUCIÓN N.º 17/1993 DE 18 DE ENERO DE 1993

http://www.derechopenitenciario.com/jurisprudencia/jurisprudencia-ficha.asp?id_jurispru=2355&ficha=FICHA&buscar=S&pg=

STS, N.º DE RECURSO 3480/1996 DE 3 DE FEBRERO DE 1997

<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&datasearch=TS&reference=2383711&links=%223480/1996%22&optimize=20040515&publicinterface=true>

STC, N.º DE RECURSO AMPARO 1483/1996, N.º DE RESOLUCIÓN 159/98 DE 13 DE JULIO DE 1998

http://www.derechopenitenciario.com/jurisprudencia/jurisprudencia-ficha.asp?id_jurispru=2326&ficha=FICHA&buscar=S&pg=

STC, N.º DE RECURSO AMPARO 4316/1995, N.º DE RESOLUCIÓN 182/98 DE 17 SEPTIEMBRE DE 1998

http://www.derechopenitenciarario.com/jurisprudencia/jurisprudencia-ficha.asp?id_jurispru=2327&ficha=FICHA&buscar=S&pg=

STS, N.º DE RECURSO 3325/1999 DE 5 DE MAYO DE 2000

<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&data basematch=TS&reference=2386483&links=%223325/1999%22&optimize=20040515&publicinterface=true>

STS, N.º DE RECURSO 3982/1999 DE 25 DE SEPTIEMBRE DE 2000

<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&data basematch=TS&reference=2386281&links=%223982/1999%22&optimize=20040515&publicinterface=true>

STS, N.º DE RECURSO 639/2000 DE 30 OCTUBRE DE 2000

http://www.derechopenitenciarario.com/jurisprudencia/jurisprudencia-ficha.asp?id_jurispru=2351&ficha=FICHA&buscar=S&pg=7

STSJ, GALICIA N.º DE RECURSO 2858/2001 DE 16 DE JULIO DE 2001

http://www.derechopenitenciarario.com/jurisprudencia/jurisprudencia-ficha.asp?id_jurispru=2349&ficha=FICHA&buscar=S&pg=

STSJ, CASTILLA-LEÓN (SEDE VALLADOLID), SALA DE LO SOCIAL, N.º DE RECURSO 2504/2002 DE 18 DE NOVIEMBRE DE 2002

http://www.derechopenitenciarario.com/jurisprudencia/jurisprudencia-ficha.asp?id_jurispru=2340&ficha=FICHA&buscar=S&pg=

STSJ MADRID, SALA DE LO SOCIAL, N.º DE RECURSO 3924/2002, N.º DE RESOLUCIÓN 602/2002 DE 29 DE NOVIEMBRE DE 2002

http://www.derechopenitenciario.com/jurisprudencia/jurisprudencia-ficha.asp?id_jurispru=2342&ficha=FICHA&buscar=S&pg=

STC, N.º DE RECURSO AMPARO 4895/2000, N.º DE RESOLUCIÓN 11/2003 DE 27 DE ENERO DE 2003

<http://www.derechopenitenciario.com/comun/fichero.asp?id=4176>

STSJ MADRID, N.º DE RECURSO 3923/2003, N.º DE RESOLUCIÓN 939/2003 DE 18 DE NOVIEMBRE DE 2003

http://www.derechopenitenciario.com/jurisprudencia/jurisprudencia-ficha.asp?id_jurispru=2348&ficha=FICHA&buscar=S&pg=

SENTENCIA DEL TSJ MADRID, N.º DE RECURSO 4383/2003, N.º DE RESOLUCIÓN 1044/03 DE 12 DE DICIEMBRE DE 2003

http://www.derechopenitenciario.com/jurisprudencia/jurisprudencia-ficha.asp?id_jurispru=2347&ficha=FICHA&buscar=S&pg=

SENTENCIA DEL TS, N.º RECURSO 448/04 DE 2 DE MARZO DE 2005

<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&datatabasematch=TS&reference=1468511&links=%22448/2004%22&optimize=20050421&publicinterface=true>

SENTENCIA DEL TSJ GALICIA DE A CORUÑA, N.º DE RECURSO 4549/02 DE 18 DE MARZO DE 2005

<http://www.derechopenitenciario.com/comun/fichero.asp?id=1152>

STSJ VALENCIA, SALA DE LO SOCIAL, N.º DE RECURSO 4040/2005, N.º DE RESOLUCIÓN 338/2006 DE 31 DE ENERO DE 2006

http://www.derechopenitenciarario.com/jurisprudencia/jurisprudencia-ficha.asp?id_jurispru=2343&ficha=FICHA&buscar=S&pg=

STS, N.º DE RECURSO 728/2005, N.º DE RESOLUCIÓN 3096/06 DE 5 DE MAYO DE 2006

<http://www.derechopenitenciarario.com/comun/fichero.asp?id=1201>

SENTENCIA DEL TSJ DE CASTILLA-LEÓN, VALLADOLID, N.º DE RECURSO 550/06 DE 5 DE JUNIO DE 2006

<http://www.derechopenitenciarario.com/comun/fichero.asp?id=2700>

STJS DE PAÍS VASCO, N.º DE RECURSO 2332/2006, N.º DE RESOLUCIÓN 2708/2006 DE 14 DE NOVIEMBRE DE 2006

http://www.derechopenitenciarario.com/jurisprudencia/jurisprudencia-ficha.asp?id_jurispru=2330&ficha=FICHA&buscar=S&pg=

STSJ MADRID, SALA DE LO SOCIAL, N.º DE RECURSO 2408/2007, N.º DE RESOLUCIÓN 533/2007 DE 13 DE JUNIO DE 2007

http://www.derechopenitenciarario.com/jurisprudencia/jurisprudencia-ficha.asp?id_jurispru=2339&ficha=FICHA&buscar=S&pg=

SENTENCIA DEL TSJ DE MADRID, N.º DE RECURSO 130/2008, N.º DE RESOLUCIÓN 248/2008 DE 31 DE MARZO DE 2008

<http://www.derechopenitenciarario.com/comun/fichero.asp?id=3185>

SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO, N.º DE RECURSO 2370/2007 DE 23 DE SEPTIEMBRE DE 2008

http://www.derechopenitenciario.com/jurisprudencia/jurisprudencia-ficha.asp?id_jurispru=2350&ficha=FICHA&buscar=S&pg=

SENTENCIA DEL TSJ DE GALICIA, N.º DE RECURSO 3943/05, N.º DE RESOLUCIÓN 3943/2008, DE 16 DE OCTUBRE DE 2008

<http://www.derechopenitenciario.com/comun/fichero.asp?id=3192>

STSJ DE ANDALUCÍA, SEVILLA, N.º DE RECURSO 1303/09 DE 24 DE MARZO DE 2009

<http://www.derechopenitenciario.com/comun/fichero.asp?id=1831>

STSJ ANDALUCÍA (GRANADA), N.º DE RECURSO 761/2009, N.º DE RESOLUCIÓN 1590/2009 DE 27 DE MAYO DE 2009

http://www.derechopenitenciario.com/jurisprudencia/jurisprudencia-ficha.asp?id_jurispru=2344&ficha=FICHA&buscar=S&pg=

STSJ ANDALUCÍA (SEVILLA), SALA DE LO SOCIAL, N.º DE RECURSO 3175/2008, N.º DE RESOLUCIÓN 2104/2009 DE 2 DE JUNIO DE 2009

http://www.derechopenitenciario.com/jurisprudencia/jurisprudencia-ficha.asp?id_jurispru=2341&ficha=FICHA&buscar=S&pg=

AUTO JVP DE SORIA DE 18 DE MARZO DE 2010

<http://www.derechopenitenciario.com/comun/fichero.asp?id=2675>

SENTENCIA DEL TSJ DE CATALUÑA, N.º DE RECURSO 6847/2009, N.º DE RESOLUCIÓN 3/11 DE 3 DE ENERO DE 2011

<http://www.derechopenitenciario.com/comun/fichero.asp?id=2699>

STSJ VALENCIA, SALA DE LO SOCIAL, N.º DE RECURSO 1782/2011, N.º DE RESOLUCIÓN 2394/2011 DE 19 DE JULIO DE 2011

http://www.derechopenitenciarario.com/jurisprudencia/jurisprudencia-ficha.asp?id_jurispru=2345&ficha=FICHA&buscar=S&pg=

SENTENCIA TSJ ARAGÓN, N.º DE RECURSO 50/2012 DE 10 DE FEBRERO DE 2012

<http://www.derechopenitenciarario.com/comun/fichero.asp?id=3184>

STS MADRID, N.º DE RECURSO 160/2012 DE 22 DE FEBRERO DE 2012

<http://www.derechopenitenciarario.com/comun/fichero.asp?id=2778>

SENTENCIA DE TSJ NAVARRA, N.º DE RECURSO 427/2012, N.º DE RESOLUCIÓN 395/2012 DE 22 DE NOVIEMBRE DE 2012

http://www.derechopenitenciarario.com/jurisprudencia/jurisprudencia-ficha.asp?id_jurispru=2346&ficha=FICHA&buscar=S&pg=

SENTENCIA DEL TS, N.º DE RECURSO 3532/2011, N.º DE SENTENCIA 8950/2012 DE 11 DE DICIEMBRE DE 2012

<http://www.derechopenitenciarario.com/comun/fichero.asp?id=3134>

SENTENCIA DEL TSJ DE CASTILLA Y LEÓN, VALLADOLID, N.º DE RECURSO 229/2013, N.º DE RESOLUCIÓN 760/13 DE 17 DE ABRIL DE 2013

http://www.derechopenitenciarario.com/jurisprudencia/jurisprudencia-ficha.asp?id_jurispru=2329&ficha=FICHA&buscar=S&pg=1

STS, EN SENTENCIA N.º DE RECURSO 1197/2013 DE 22 DE ABRIL DE 2014

<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&data basematch=TS&reference=7136758&links=%221197/2013%22&op timize=20140730&publicinterface=true>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, N.º DE RECURSO 660/2013, N.º DE RESOLUCIÓN 564/2014 DE 14 DE OCTUBRE DE 2014

<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&datasearch=TS&reference=7193762&links=&optimize=20141021&publicinterface=true>

GLOSARIO

- **Administración Penitenciaria:** compuesta entre otros por la Junta de Tratamiento y director del centro penitenciario. Es el organismo encargado de supervisar y adjudicar los puestos de trabajo.
- **Apoderamiento *apud acta*:** comparecencia ante el secretario judicial del privado de libertad a favor del abogado.
- **CE:** Constitución Española.
- **ET:** Estatuto de los Trabajadores.
- **JVP:** Juzgado de Vigilancia Penitenciaria.
- **LOGP:** Ley Orgánica General Penitenciaria.
- **LGSS:** Ley General de la Seguridad Social.
- **LRJPAC:** Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
- **LRJS:** Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que sustituye a la antigua Ley de Procedimiento Laboral (LPL).
- **OATP:** Organismo Autónomo de Trabajo y Prestaciones Penitenciarias.
- **OIT:** Organización Internacional del Trabajo.
- **Paro *taleguero*:** Véase subsidio de excarcelación.
- **PIT:** Programa Individualizado de Tratamiento.
- **RD:** Real Decreto.
- **Recurso de suplicación:** Los recursos de suplicación se interponen, según establece el artículo 190 y siguientes de la Ley de Jurisdicción Social, ante la Sala de lo Social de

los Tribunales Superiores de Justicia contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social de su circunscripción.

- **RP:** Reglamento Penitenciario.
- **STSJ:** Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
- **Subsidio de excarcelación:** Modalidad del subsidio de desempleo, cuya finalidad es asistencial y no contributiva y se concede a presos que han estado privados de libertad al menos 6 meses. Puede llegar a percibirse hasta 18 meses.
- **TC:** Tribunal Constitucional.
- **TPFE:** Entidad Estatal de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo. Empleador y responsable de las personas trabajadoras privadas de libertad.
- **TS:** Tribunal Supremo.
- **TSJ:** Tribunal Superior de Justicia.

FORMULARIOS

1. Solicitud de modificación del PIT para incluir la realización de actividades laborales.
2. Queja ante el Juzgado de Vigilancia Penitenciaria ante la denegación del centro penitenciario de modificar el PIT, expresa o por silencio (no contestar).
3. Solicitud a la Junta de Tratamiento de un puesto de trabajo remunerado.
4. Queja al Juzgado de Vigilancia Penitenciaria ante la denegación de inclusión en talleres productivos, expresa o por silencio (no contestar).
5. Solicitud del horario diario y semanal.
6. Reclamación previa ante el director del centro de horas de trabajo no abonadas.
7. Demanda ante el Juzgado de lo Social de reclamación de cantidad.
8. Solicitud al director del centro penitenciario de acceso a promoción en el puesto de trabajo por vacante.
9. Solicitud de suspensión de la relación laboral por alumbramiento y posible traslado de prisión, y solicitud de tramitación de prestación de maternidad.
10. Interposición de la demanda con solicitud de abogado de oficio.
11. Solicitud de prueba al Juzgado de lo Social.

12. Escrito dirigido al Juzgado de lo Social anunciando el Recurso de Suplicación.
13. Reclamación previa ante el director del centro penitenciario por extinción de la relación laboral.
14. Demanda de nulidad de la decisión de extinción de la relación laboral realizada por un abogado.
15. Escrito solicitando la ejecución provisional de la sentencia.

1. SOLICITUD DE MODIFICACIÓN DEL PIT PARA INCLUIR LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES LABORALES

A LA JUNTA DE TRATAMIENTO DEL CENTRO PENITENCIARIO DE

....., privado de libertad en el Centro Penitenciario de, a la Junta de Tratamiento,

EXPONE:

Que no apareciendo contemplado en mi Programa Individualizado de Tratamiento como carencia, necesidad e interés la adquisición de hábitos laborales y, por tanto, el desarrollo de una actividad laboral es por lo que intereso que conforme a la Instrucción 12-2006 se proceda a modificar mi PIT a fin de incluir las mismas. A tal efecto, debe tenerse en cuenta que

(citar aquellas cuestiones personales que sean importantes para que la prisión considere necesaria esa modificación, por ejemplo):

- Llevo largo tiempo de permanencia en prisión lo que determina que a mi excarcelación no pueda reinsertarme en el mundo laboral al haber perdido/carecer de hábitos laborales.
- Tengo cargas familiares *(describir y si es posible acreditar. De tenerse que pagar pensión/es a hijo/s, acordadas en resolución judicial, debe señalarse en mayúsculas)* por lo que el no cumplir con dicha obligación impide asumir mis

responsabilidades familiares, que son prioritarias para el desarrollo personal y familiar.

-

Por ello,

SOLICITO a la Junta de Tratamiento que proceda a valorar las anteriores circunstancias y acordar la inclusión en mi PIT de la realización de actividad laboral, notificándome la resolución que se adopte.

Por ser de Justicia que pido en, a ... de de

Fdo.

2. QUEJA ANTE EL JUZGADO DE VIGILANCIA PENITENCIARIA ANTE LA DENEGACIÓN DEL CENTRO PENITENCIARIO DE MODIFICAR EL PIT, EXPRESA O POR SILENCIO (NO CONTESTAR)

AL JUZGADO DE VIGILANCIA PENITENCIARIA DE

....., interno en el Centro Penitenciario de, ante el Juzgado comparezco y DIGO:

Que interpongo QUEJA frente a la decisión del Centro Penitenciario de no modificar el Programa Individualizado de Tratamiento, de acuerdo con los siguientes

HECHOS

ÚNICO.- Que en fecha solicité de la Junta de Tratamiento la revisión del PIT a fin de incluir como actividad la realización de actividades de trabajo productivo.

No habiendo obtenido respuesta pese al amplio tiempo transcurrido o siendo negativa (ELEGIR SEGÚN LO SUCEDIDO) me veo en la necesidad de interesar el auxilio judicial.

Efectivamente, como señalé en la instancia (copiar los motivos por los que se entiende que debe incluirse en el PIT la realización de actividades laborales).

Por ello,

SOLICITO al Juzgado de Vigilancia Penitenciaria que teniendo por presentado este escrito, acuerde estimar el mismo en el sentido de que se incluya en mi PIT la necesidad de realización de actividad laboral.

Por ser de Justicia que pido en, a ... de de ...

Fdo.

3. SOLICITUD A LA JUNTA DE TRATAMIENTO DE UN PUESTO DE TRABAJO REMUNERADO

A LA JUNTA DE TRATAMIENTO DEL CENTRO PENITENCIARIO DE

....., interno en el Centro Penitenciario de, a la Junta de Tratamiento ,

EXPONE:

Que cumpla los requisitos para el acceso a un puesto de trabajo, en concreto (*dejar los que procedan y guardar copia sellada de esta instancia*):

- En mi Programa Individualizado de Tratamiento se contempla como necesidad el trabajo.
- Tengo aptitud laboral en relación al puesto de trabajo (*comentar si se ha realizado formación específica en centro penitenciario o se dispone del exterior o se tiene experiencia profesional para un concreto puesto*).
- Mantengo buena conducta penitenciaria (*señalar puntuación positiva de los últimos trimestres, informes de funcionarios, describir actividades que se realizan o cualquier otro extremo que la confirme*).
- Llevo largo tiempo de permanencia en prisión (*detallar*).
- Tengo cargas familiares (*describir y si es posible acreditar*).
- Trabajé en anterior prisión durante un año y con valoración positiva del centro de procedencia (*señalar y documentar*).

Por ello,

SOLICITO a la Junta de Tratamiento:

- A) Que proceda a valorar y acordar mi inclusión en uno de los Talleres productivos del centro y en concreto en (*De existir alguno en concreto que interese especialmente o cuya vacante se conozca*)
- B) Que de no considerar procedente mi inclusión, se me comunique y motive las causas de denegación de dicha petición.
- C) Que de no existir vacante se conserve esta solicitud para aspirar a dicho puesto de trabajo o se me informe en el momento de existir la vacante del procedimiento a seguir. Así mismo, intereso se me confirme en este momento mediante resolución la aceptación como candidato o que se me informará en el momento de existir la vacante de la misma y del procedimiento a seguir.

Por ser de Justicia que pido en, a ... de de ...

Fdo.

4. QUEJA AL JUZGADO DE VIGILANCIA PENITENCIARIA ANTE LA DENEGACIÓN DE INCLUSIÓN EN TALLERES PRODUCTIVOS, EXPRESA O POR SILENCIO (NO CONTESTAR)

AL JUZGADO DE VIGILANCIA PENITENCIARIA DE

....., interno en el Centro Penitenciario de, ante el Juzgado comparezco y DIGO:

Que interpongo QUEJA frente a la decisión del Centro Penitenciario de no ser incluido como aspirante a la vacante de puestos de trabajo (*si es de un puesto en concreto citar el mismo, ej: cocina*) de acuerdo con los siguientes

HECHOS

PRIMERO.- Que en fecha solicité de la Junta de Tratamiento mi inclusión en taller productivo y que de no existir vacante «se conserve esta solicitud para aspirar a dicho puesto de trabajo o se me informe en el momento de existir la vacante del procedimiento a seguir. Asimismo, intereso se me confirme en este momento mediante resolución la aceptación como candidato o que se me informará en el momento de existir la vacante de la misma y del procedimiento a seguir».

SEGUNDO.- Ello, al concurrir las circunstancias siguientes (*las señaladas en instancia*).

TERCERO.- *No habiendo obtenido respuesta pese al amplio tiempo transcurrido/Habiendo sido denegada la misma (ELEGIR*

SEGÚN LO SUCEDIDO) me veo en la necesidad de interesar el auxilio judicial.

El Juzgado de Vigilancia Penitenciaria es competente para los casos en que al privado de libertad se le vede la posibilidad de acceso a todos los trabajos productivos, toda vez que se tiene derecho a estar incluido en la lista correspondiente, pudiendo denegarle su inclusión en un determinado taller solo si no supera las pruebas de aptitud necesarias (Auto de 18 de marzo de 2010 JVP Soria, disponible en <http://www.derechopenitenciario.com>).

La Sentencia del TSJ de Cataluña, N.º 3/11 de 3 de enero de 2011 señala que la no atención a una solicitud para trabajar es competencia de Vigilancia Penitenciaria, en virtud del artículo 76.2 .g) que corresponde especialmente al Juez de Vigilancia Penitenciaria: «...g) Acordar lo que proceda sobre peticiones o quejas de los internos en relación con el régimen y el tratamiento penitenciario en cuanto afecte a los derechos fundamentales o a los derechos y beneficios penitenciarios de aquellos».

Por ello,

SOLICITO al Juzgado de Vigilancia Penitenciaria que teniendo por presentado este escrito, acuerde estimar el mismo en el sentido de que se me tenga por incluido en la lista de candidatos al puesto de trabajo o que se me informará cuando exista vacante para participar en la selección.

Por ser de Justicia que pido en, a ... de de ...

Fdo.

5. SOLICITUD DEL HORARIO DIARIO Y SEMANAL

AL DELEGADO DE LA ENTIDAD PÚBLICA TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO (DIRECTOR DE CENTRO PENITENCIARIO)

....., interno en el Centro Penitenciario de,
por medio del presente conocimiento

EXPONGO

ÚNICO.- Que según se señala en la nómina mensual recibida he realizado unidades de horas en el mes (*poner horas que refleja nómina*). Que no obstante, según mis cálculos estoy trabajando horas mensuales (*desglosar horario de cada semana*).

Por ello, entendiendo que solo procede trabajar las horas realmente reconocidas y abonadas, es por lo que intereso se me indique cuál es el horario diario y semanal que debo realizar.

Por ello,

SOLICITO que teniendo por presentado este escrito, acuerde notificarme cuál es el horario de trabajo diario y semanal que debe realizarse.

Por ser de Justicia que pido en, a ... de de ...

Fdo.

6.- RECLAMACIÓN PREVIA ANTE EL DIRECTOR DEL CENTRO DE HORAS DE TRABAJO NO ABONADAS

AL DELEGADO DEL LA ENTIDAD PÚBLICA TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO (DIRECTOR DE CENTRO PENITENCIARIO)

....., interno en el Centro Penitenciario de, por medio del presente escrito, formulo reclamación previa de horas de trabajo no abonadas en la relación laboral, de acuerdo con lo siguiente

ÚNICO.- Que estoy trabajando desde de de 20... en el taller de

Que se me ha venido abonando euros hora/producto conforme a categoría de operario base/superior, reconociéndose horas/productos al mes.

Que no obstante, he trabajado horas/productos como operario base/superior (*lo realmente trabajado*) y no se me ha abonado el importe legalmente correspondiente.

Por ello,

SOLICITO que teniendo por presentado este escrito, estime la presente reclamación previa en el sentido de abonarse las diferencias dejadas de percibir durante la relación laboral

(*máximo los últimos tres años*) que no puedo concretar por carecer de las bases para ello.

Por ser de Justicia que pido en, a ... de de ...

Fdo.

7. DEMANDA ANTE EL JUZGADO DE LO SOCIAL DE RECLAMACIÓN DE CANTIDAD

AL JUZGADO DECANO DE (*partido judicial dónde esté la prisión dónde se prestaban los servicios o la actual de haber sido trasladado, a elección del trabajador*)

PARA SU REPARTO AL JUZGADO DE LO SOCIAL

....., mayor de edad, interno en el Centro Penitenciario de, con domicilio en, actuando bajo la dirección letrada de (*DE TENERSE DESIGNACIÓN POR EL LETRADO, TURNO DE OFICIO O LIBRE, SE PUEDE ENCABEZAR POR EL LETRADO, SI BIEN DESPUÉS DEBERÁ ACREDITARSE REPRESENTACIÓN*) D., con domicilio a efectos de notificaciones en c/, ante el Juzgado comparezco y, como mejor proceda en derecho, DIGO:

Que por medio del presente escrito vengo a interponer demanda sobre **RECLAMACIÓN DE CANTIDAD** contra la entidad **TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO**, domiciliada en el Centro Penitenciario de con domicilio en, a fin de que sea condenada a tenor de los siguientes

HECHOS

PRIMERO.- Entré a prestar mis servicios el ... de de 20..., permaneciendo en dicha función hasta (*el día ... de de o hasta el día de hoy*).

SEGUNDO.- No habiéndoseme abonado correctamente el salario es por lo que reclamo las diferencias de acuerdo con el siguiente desglose.

En función de si es por tiempo o por producto deberá desglosarse la reclamación. Se puede defender que se pueden reclamar hasta tres años según se señala en la guía.

Ejemplo:

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	...
Abonado								
Debió abonarse	Ej.: 366€ (100 h x 3,66€) o 553 € (100 h x 5,53€)							
Diferencia								

El importe abonado determinado en nómina fue a razón de x unidades de hora a un precio unidad de x euros.

El importe que se debió abonar se calcula a razón del número de horas realmente trabajadas e importe correspondiente a categoría (*se puede reclamar siguiendo el importe hora establecido por el TPFE o intentar aplicar la referencia al SMI, si bien en este caso de modo subsidiario debería pedirse lo que corresponde según el importe establecido por el TPFE*).

TERCERO.- Así pues, las diferencias salariales ascenderían a xxx euros (*o xxx euros de forma subsidiaria*), que con el 10% de mora importan xxx euros.

CUARTO.- Interpuesta reclamación previa con fecha ... de de 20..., la misma:

(elegir la que corresponda)

- A) Ha sido desestimada por resolución de fecha ... de de 20... Acompaño como Documentos Números Dos y Tres copias de la reclamación previa y resolución.
- B) No ha sido resuelta habiendo transcurrido más de un mes desde su presentación. Acompaño como Documento Número Dos copia de la reclamación previa.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

II.- Real Decreto 782/01 de 6 de julio.

En su virtud,

SOLICITO AL JUZGADO DE LO SOCIAL que, teniendo por presentado este escrito, con sus copias, se sirva admitirlo, y, en su virtud, tenga por presentada, en tiempo y forma oportunos demanda, dicte sentencia estimando la misma condene al abono de euros que con el 10% de mora suman euros.

OTROSÍ DIGO que acudiré al acto del juicio asistido de Letrado de mi libre designación o de oficio/que deseo se me nombre abogado de oficio *(poner lo que corresponda)*, por lo que **SOLICITO** se tengan hechas las anteriores manifestaciones a los efectos oportunos.

SEGUNDO OTROSÍ DIGO que se propone la práctica de los siguientes medios de prueba en el acto del juicio:

DOCUMENTAL, a fin de que la demandada remita al Juzgado el expediente administrativo que me afecta.

(añadir la que proceda, se puede solicitar en este momento o hasta cinco días hábiles antes del juicio, razonando la pertinencia y utilidad)

- **MÁS DOCUMENTAL**, a fin de que el Centro Penitenciario remita al Juzgado el
- **TESTIFICAL**, de D., con domicilio en c/....., funcionario/interno/voluntario/ a fin de que detalle lo sucedido.

SOLICITO AL JUZGADO que por propuestos los anteriores medios probatorios, los admita y provea lo preciso para su practica, por ser de justicia que finalmente pido.

Por ser de Justicia que pido en, a ... de de ...

Fdo.

8. SOLICITUD AL DIRECTOR DEL CENTRO PENITENCIARIO DE ACCESO A PROMOCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO POR VACANTE

AL DELEGADO DEL LA ENTIDAD PÚBLICA TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO (DIRECTOR DE CENTRO PENITENCIARIO)

....., interno en el Centro Penitenciario de, al director

EXPONE:

PRIMERO.- Que actualmente estoy trabajando como operario base en el puesto de trabajo de

SEGUNDO.- Que teniendo conocimiento de la próxima vacante de operario superior y considerando que de acuerdo con el art. 8 del RD 782/01 reúno los requisitos de conocimientos, capacidad laboral y funciones desempeñadas, solicito ser considerado como aspirante a dicho puesto.

Por ello,

SOLICITO que proceda a valorar y acordar mi candidatura para promocionar a operario superior.

Por ser de Justicia que pido en, a ... de de ...

Fdo.

**9. SOLICITUD DE SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR
ALUMBRAMIENTO Y POSIBLE TRASLADO DE PRISIÓN, Y SOLICITUD DE
TRAMITACIÓN DE PRESTACIÓN DE MATERNIDAD**

**AL DELEGADO DEL LA ENTIDAD PÚBLICA TRABAJO
PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO
(DIRECTOR DE CENTRO PENITENCIARIO)**

....., interna en el Centro Penitenciario de,
por medio del presente conocimiento

EXPONGO

ÚNICO.- Que estando cercana al momento del parto, faltando menos de 10 semanas a la fecha prevista de dicho acontecimiento, intereso que se proceda a la suspensión de la relación laboral por maternidad antes del traslado de centro penitenciario, dado que el mismo produciría el cese de la relación laboral.

Asimismo, solicito que se respete el disfrute de la baja durante las 6 semanas posteriores al parto, así como que tramiten la solicitud de la prestación de baja por maternidad al INSS.

Por ello,

SOLICITO que teniendo por presentado este escrito, acuerde suspender la relación laboral en el momento inmediatamente anterior al traslado de centro penitenciario así como tramitar la correspondiente prestación.

Por ser de Justicia que pido en, a ... de de ...

Fdo.

10. INTERPOSICIÓN DE LA DEMANDA CON SOLICITUD DE ABOGADO DE OFICIO

AL JUZGADO DECANO DE (*partido judicial dónde esté la prisión dónde se prestaban los servicios o la actual de haber sido trasladado, a elección del trabajador*)

PARA SU REPARTO AL JUZGADO DE LO SOCIAL

....., mayor de edad, interno en el Centro Penitenciario de, con domicilio en, actuando bajo la dirección letrada de D. con domicilio a efectos de notificaciones en c/, ante el Juzgado comparezco y, como mejor proceda en derecho, DIGO:

Que por medio del presente escrito pongo en conocimiento que deseo interponer demanda sobre (*NULIDAD DE LA DECISIÓN EXTINTIVA DE LA RELACIÓN LABORAL/ SUSPENSIÓN/CANTIDAD/ ... determinar*) contra la entidad TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO, domiciliada en el Centro Penitenciario de con domicilio en

Que como quiera que tengo derecho a la asistencia jurídica gratuita es por lo que intereso que se requiera al Colegio de Abogados correspondiente para que me designe un Letrado que dirija la presente demanda.

Que entre tanto deben decretarse la suspensión de los plazos que pudieran ser de aplicación.

Que (*elegir*):

- *No se presentó reclamación previa por no ser obligatoria*
- *Se presentó reclamación previa que no ha sido atendida por la prisión y se adjunta como Documento Uno.*
- *Se presentó reclamación previa que ha sido resuelta desestimatoriamente y se adjunta como Documento Uno la reclamación previa y Documento Dos la resolución.*

En su virtud,

SOLICITO AL JUZGADO DE LO SOCIAL que teniendo por presentado este escrito, se sirva admitirlo, y proceda a librar oficio al Colegio de Abogados para la designación de abogado señalando que mi domicilio es el centro penitenciario a efectos de localización por parte del profesional, con la suspensión de los plazos que procedan.

Por ser de Justicia que pido en, a ... de de ...

Fdo.

11. SOLICITUD DE PRUEBA AL JUZGADO DE LO SOCIAL

AL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO

....., Letrado de D., en el procedimiento .../..., ante el Juzgado comparezco y, como sea más procedente, DIGO:

Que a mi derecho interesa, al amparo del artículo 90 y siguientes de la LRJS, la práctica de la siguientes PRUEBAS:

(en función del tipo de procedimiento cese/cantidad algunos ejemplos, siendo conveniente pedir tanto al TPFEE como al Ministerio)

1.- PRUEBA DOCUMENTAL a requerir a la «Entidad Estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el empleo» con dirección en c/ Cedaceros n.º 11- 4.ª planta, 28014, Madrid, para que se envíe en el plazo más breve posible, con adelanto por fax al Juzgado a fin de evitar suspensiones (para el caso de ser muy próximo y evitar suspensiones):

- *(DE TRATARSE RECLAMACIÓN DE CANTIDAD):* Calendario laboral de los años 20... y 20... del centro de trabajo centro penitenciario de y sistema de jornada continua, partida, nocturna o por turnos, vacaciones y horario (art. 17 del RD 782/01). Se pretende probar cuál era el horario del actor.
- *(DE TRATARSE RECLAMACIÓN DE CANTIDAD):* Reclamaciones efectuadas por D. a esta entidad desde los años 20... hasta la actualidad. Se pretende acreditar que la prescripción fue interrumpida.

- (DE TRATARSE DE UNA SUSPENSIÓN O CESE): Comunicaciones de suspensión y comunicaciones de extinción de la relación laboral de (art. 9 y 10 del RD 782/01) con firma del actor de haberse notificado. El objetivo es conocer si la pérdida de puesto de trabajo es acorde al sistema legal establecido.

2.- PRUEBA DOCUMENTAL a requerir al Centro Penitenciario de, con dirección en, para que se envíe en el plazo más breve posible, con adelanto por fax al Juzgado a fin de evitar suspensiones (para el caso de ser muy próximo y evitar suspensiones):

- (DE TRATARSE RECLAMACIÓN DE CANTIDAD): Orden de dirección por la cual se autorizan las salidas al trabajo del actor D. durante los años 20... y 20... Se pretende probar cuál era el horario del actor.
- (DE TRATARSE RECLAMACIÓN DE CANTIDAD): Horario de apertura y cierre diario del taller de en los años 20... y 20... Se pretende probar cuál era el horario del actor.

3.- PRUEBA DOCUMENTAL a requerir a la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, con dirección en c/ Alcalá, 38-40, 28014, Madrid, para que se envíe en el plazo más breve posible, con adelanto por fax al Juzgado a fin de evitar suspensiones (para el caso de ser muy próximo y evitar suspensiones):

- (DE TRATARSE DE UNA SUSPENSIÓN O CESE):

Expediente completo de traslado del Centro Penitenciario de a, a fin de identificar cuál fue la causa del traslado, y cuáles los motivos para que no se llevara a cabo la vuelta al centro penitenciario de

- *(DE NO DISPONERSE Y ESTAR EN UN CESE)*: Programa Individualizado de Tratamiento de D. y valoraciones trimestrales de su evolución (Instrucción 12/2006, de Programación, Evaluación e Incentivación de actividades y programas de tratamiento, sistema de Información Penitenciaria (SIP), que recoge los datos de las actividades de cada interno, la evaluación de su participación mediante un sistema de puntos así como la valoración trimestral a efectos de la posible obtención de recompensas y a más largo plazo de beneficios penitenciarios). Téngase en cuenta que para la determinación de indemnización interesada y justificada en la demanda es necesario probar los daños sufridos. Es fundamental comprobar cómo la progresión de valoración trimestral ha sucumbido desde que perdió el puesto de trabajo, retrasando el acceso a los permisos, beneficios penitenciarios, 3.º, libertad condicional y la puesta en libertad.

4. PRUEBA TESTIFICAL del Funcionario n.º (si se conoce, caso contrario no identificar) del CP de, encargado de, con domicilio a efectos de citación en el Centro Penitenciario de, con dirección en Este responsable podrá acreditar horario, salarios, vacaciones y demás circunstancias.

La justificación de las anteriores pruebas se derivan de la imposibilidad de su obtención sin auxilio judicial.

En su virtud,

SOLICITO AL JUZGADO, que por presentado este escrito, lo admita, y teniendo por propuesto los medios de prueba que se relacionan, tras su admisión, provea lo preciso para su práctica, ya que es de justicia que pido.

Por ser de Justicia que pido en, a ... de de ...

Fdo.

12. ESCRITO DIRIGIDO AL JUZGADO DE LO SOCIAL ANUNCIANDO EL RECURSO DE SUPLICACIÓN

AL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO ... (*dictó Sentencia*)

....., Letrado del Ilustre Colegio de Abogados de y de D. con representación que tengo acreditada en los Autos Número .../... de los de ese Juzgado, ante el mismo comparezco y DIGO:

Que no estando conforme con la Sentencia, por medio del presente escrito, dentro de plazo, y con fundamento en lo previsto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, ANUNCIO mi propósito de entablar contra la misma Recurso de Suplicación por ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de, debiéndose poner los Autos a disposición del Letrado, para que procedan a su formalización.

En su virtud,

SOLICITO AL JUZGADO, que teniendo por presentado este escrito, lo admita, tenga anunciado mi propósito de entablar Recurso de Suplicación contra la sentencia dictada en estas actuaciones, y haga entrega de las misma para que proceda a su formalización, ya que es de justicia que pido.

En, a ... de de 20...

Ldo.:

13. RECLAMACIÓN PREVIA ANTE EL DIRECTOR DEL CENTRO PENITENCIARIO POR EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

AL DELEGADO DE LA ENTIDAD PÚBLICA TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO (DIRECTOR DE CENTRO PENITENCIARIO)

....., interno en el centro penitenciario de

por medio del presente escrito, formulo **RECLAMACIÓN PREVIA** frente a la decisión extintiva de la relación laboral, de acuerdo con lo siguiente

ÚNICO.- Que con fecha ... de de 20... he recibido comunicación escrita/verbal del director acordando la extinción de la relación laboral.

Que no se me han concretado suficientemente las causas que originan la decisión, además de no ser cierto ni ajustado a derecho lo afirmado.

Por ello,

SOLICITO que teniendo por presentado este escrito, estime la presente reclamación previa dejando sin efecto el cese, reclamando de no ser estimada una indemnización de ... euros.

Por ser de Justicia que pido en, a ... de de ...

Fdo.

14. DEMANDA DE NULIDAD DE LA DECISIÓN DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL REALIZADA POR UN ABOGADO

AL JUZGADO DECANO DE (*partido judicial dónde esté la prisión dónde se prestaban los servicios o la actual de haber sido trasladado, a elección del trabajador*)

PARA SU REPARTO AL JUZGADO DE LO SOCIAL

....., mayor de edad, interno en el centro penitenciario de, con domicilio en, actuando bajo la dirección letrada de (*DE TENERSE DESIGNACIÓN POR EL LETRADO, TURNO DE OFICIO O LIBRE, SE PUEDE ENCABEZAR POR EL LETRADO, SI BIEN DESPUÉS DEBERÁ ACREDITARSE REPRESENTACIÓN*) D. con domicilio a efectos de notificaciones en c/, ante el Juzgado comparezco y, como mejor proceda en derecho, DIGO:

Que por medio del presente escrito vengo a interponer demanda sobre **NULIDAD DE LA DECISIÓN EXTINTIVA DE LA RELACIÓN LABORAL** contra la entidad **TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO**, domiciliada en el Centro Penitenciario de, con domicilio en, a fin de que sea condenada a tenor de los siguientes

HECHOS

PRIMERO. Entré a prestar mis servicios el ... de de 20..., permaneciendo en dicha función hasta el día ... de de

Por resolución de fecha ... de de, el director acordó extinguir la relación laboral en el Taller de por (*copiar lo que se haya puesto en comunicación del cese ej: «Incumplimiento de los deberes laborales/razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento/razones de disciplina y seguridad penitenciaria; ...»*).

Se adjunta como Documento Número Uno copia de la extinción de la relación laboral.

(DE NO HABERSE REALIZADO EL CESE POR ESCRITO SEÑALAR QUE:

No se adjunta copia de la extinción de la relación laboral por no haberse notificado por escrito, lo que hace nula la decisión).

SEGUNDO. Venía percibiendo euros mensuales como operario base/superior, si bien me correspondía percibir salario mensual (*ver como calcular importe en demanda de cantidad*).

TERCERO.- Los hechos que determinan la decisión de extinción son inciertos (*elegir la que proceda y explicar lo sucedido*):

- A) No se ha incumplido deber laboral alguno
- B) No concurre la razón de tratamiento alegado
- C) No existen razones de disciplina y seguridad penitenciaria.
- D)

La empresa debe acreditar la veracidad de lo afirmado.

En cualquier caso, de considerarse ciertos, no son suficientes para la adopción de la decisión, pues no guardan proporcionalidad con el cese.

CUARTO.- La decisión no está suficientemente motivada, pues se limita a señalar la causa invocada, sin mayor concreción (*hechos en que se concreta el incumplimiento, y ni tan siquiera la fecha en que debió ocurrir el deber laboral básico o deber penitenciario/razones de tratamiento detalladas y razonadas/ ...*), lo que me genera una evidente indefensión.

EN SU CASO: Además incurren en una serie de deficiencias formales como son (efectos retroactivos, falta de justificación, ...)

QUINTO.- Interpuesta reclamación previa con fecha ... de de 20..., la misma:
(*elegir la que corresponda*)

- A) Ha sido desestimada por resolución de fecha ... de de 20... Acompaño como Documentos Números Dos y Tres copias de la reclamación previa y resolución.
- B) No ha sido resuelta habiendo transcurrido más de un mes desde su presentación. Acompaño como Documento Número Dos copia de la reclamación previa.

SEXTO.- La decisión ha generado unos daños reales y efectivos indudables, en primer lugar para el propio avance en la evolución del tratamiento en prisión, pues al no poder cumplir las previsiones del Programa Individualizado de Tratamiento, determinará la imposibilidad de adelanto de disfrute de per-

misos, tercer grado y libertad condicional (Instrucción 9/2007: para la progresión a tercer grado es preciso «haber obtenido una valoración normal o superior en las evaluaciones, dentro de las actividades programadas con carácter prioritario en el PIT»).

PARA EL SUPUESTO DE TENER RESPONSABILIDADES CIVILES: (De igual modo, al no poder atenderse las responsabilidades civiles derivadas de delito a las que vengo obligado judicialmente y voluntariamente, según compromiso previo al inicio de la relación laboral, se verán truncadas, por lo que terceros han sido perjudicados por esta decisión. Por ello, se remitirá el importe comprometido mensualmente de la indemnización obtenida. Además el no cumplimiento de responsabilidad civil me impide el disfrute de terceros grados y libertad condicional, art. 72.5 de la LOGP y 90.1 del CP).

De igual modo, el cese ha privado de ingresos y de las prestaciones de Seguridad Social al carecer de cotización, lo que es una obligación para la Administración (art. 25.2 de la CE) que solo podrá no cumplirse por insuficiencia de medios al considerarse un derecho de aplicación progresivo, pero no puede quedar a la decisión libre, más aún cuando esta sea declarada mal realizada.

Finalmente, la privación de ingresos a los que se tiene derecho (art. 35 de la CE) hasta la decisión judicial final que se puede retrasar años, supone un duro revés para la vida personal y familiar al no poder contribuir con los gastos familiares que son oblatorios incluso estando en prisión (art. 33.1.d) de la LOGP) al poder trabajar según reciente sentencia del TS de 14 de octubre de 2014.

SÉPTIMO.- Por consiguiente, en base a todo lo expuesto se ha producido un cese irregular.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

- I. Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
- II. Real Decreto 782/01 de 6 de julio.
- III. Artículos, 54.1 a), 62y 63, entre otros, de la Ley 30/92.
- IV. Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de diciembre de 2012, N.º 8950/12.

En su virtud,

SOLICITO AL JUZGADO DE LO SOCIAL que teniendo por presentado este escrito, con sus copias, se sirva admitirlo, y, en su virtud, tenga por presentada, en tiempo y forma oportunos demanda, dicte sentencia estimando la misma declare la nulidad de la decisión extintiva, restituyéndome en la situación en la que me encontraba con anterioridad al mismo, y con la condena a una indemnización de daños y perjuicios que cuantificó en (*determinar cantidad: 15 000... euros*).

OTROSÍ DIGO que acudiré al acto del juicio asistido de Letrado de mi libre designación, por lo que **SOLICITO** se tengan hechas las anteriores manifestaciones a los efectos oportunos.

SEGUNDO OTROSÍ DIGO que se propone la práctica de los siguientes medios de prueba en el acto del juicio:

DOCUMENTAL, a fin de que la demandada remita al Juzgado el expediente administrativo que me afecta.

(añadir la que proceda, se puede solicitar en este momento o hasta cinco días hábiles antes del juicio, razonando la pertinencia y utilidad)

- *MÁS DOCUMENTAL*, a fin de que el Centro Penitenciario remita al Juzgado el
- *TESTIFICAL*, de D., con domicilio en c/....., funcionario/interno/voluntario/..... a fin de que detalle lo sucedido.
-

SOLICITO AL JUZGADO, que por propuestos los anteriores medios probatorios, los admita y provea lo preciso para su practica, por ser de justicia que finalmente pido.

Por ser de Justicia que pido en, a ... de de ...

Fdo.

15. ESCRITO SOLICITANDO LA EJECUCIÓN PROVISIONAL DE LA SENTENCIA

AL JUZGADO DE LO SOCIAL N.º ... DE (EN EL QUE SE HIZO JUICIO)

D. Letrado del Colegio de Abogados de y de D. con domicilio a efectos de notificaciones en c/, ante el Juzgado comparezco y, como mejor proceda en derecho, DIGO:

Que por medio del presente escrito, y en méritos a lo previsto en el artículo 303 y 305 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y Ley de Enjuiciamiento Civil, intereso EJECUCIÓN PROVISIONAL de la sentencia dictada en estas actuaciones, y ello en base a las siguientes

ALEGACIONES

PRIMERA.- La Sentencia n.º de este Juzgado estimó la demanda, declarando que la extinción de mi contrato fue nula, condenando al TPFE a estar y pasar por tal declaración y a que les reintegre en su puestos de trabajo *y a una indemnización de euros (si esto se consiguió en Sentencia).*

SEGUNDA.- Dicha Sentencia fue objeto de recurso por la demandada, estando pendiente actualmente de la sustanciación del recurso.

TERCERA.- Como no se ha llevado a cabo la ejecución de la citada Sentencia por la condenada, y siendo de interés de esta

parte el continuar prestando servicios laborales, se interesa la reincorporación al puesto de trabajo.

En su virtud,

SOLICITO AL JUZGADO DE LO SOCIAL, que teniendo por presentado este escrito, con sus copias, se sirva admitirlo, y, en su virtud, tenga por presentada, en tiempo y forma oportunos ejecución provisional, a fin de que requiera a su cumplimiento por parte de la ejecutada.

Por ser de Justicia que pido en, a ... de de ...

Fdo.

ANEXOS

CENTRO: MONTERROSO

PROGRAMA INDIVIDUALIZADO
DE TRATAMIENTO PIT - (I)

DUPLICADO

Apellidos y Nombre: _____

NIS: _____

 Programación

Fecha: _____

De acuerdo a la L.O.G.P. (art. 61) y al R. Penitenciario (art. 273) y una vez analizadas sus carencias y necesidades más importantes, se comunica al interno antes citado, asignado al Módulo _____, que la Junta de Tratamiento, en su sesión ordinaria del día _____, previo informe del Equipo Técnico, ha acordado establecer las siguientes actividades a realizar por Ud. durante su estancia en este Centro Penitenciario, de acuerdo a su Programa Individualizado de Tratamiento PIT - (I):

1. Análisis de carencias, necesidades e intereses

Ausencia de hábitos laborales

Carencias de formación profesional

2. Objetivos específicos

Adquirir hábitos laborales

Aprendizaje de un oficio

3. Actividades Prioritarias

FORMATIVA	CURSOS F.P. OCUPACIONAL	
OCUPACIONAL	CURSO/TALLER OCUPACIONAL	MANUALIDAD/VARIOS I
EDUCATIVA	ENSEÑANZA REGLADA NO UNIVERSITARIA	

4. Actividades Complementarias

LABORAL	PRESTACIONES PERSONALES EN SERVICIOS COMUNES DEL CENTRO
DEPORTIVA	DEPORTE RECREACIÓN

5. Observaciones:

Su nivel de cumplimiento / incumplimiento será tenido en cuenta a efectos de recompensas y beneficios penitenciarios, así como en su valoración a la hora de su revisión de grado, siéndole informado por su Educador.

Notificación y entrega al interno

En MONTERROSO (LUGO), a ___ / ___ / 20__

Enterado y recibí copia:
EL INTERNO

VºB: SUBDIRECTOR/A DE TRATAMIENTO

EL EDUCADOR



[Handwritten signature]



MINISTERIO DEL INTERIOR
SECRETARÍA GENERAL DE
INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

CENTRO PENITENCIARIO DE CÓRDOBA

Avda. Madrid - Córdoba, Km.191 14015 CÓRDOBA. Tf. 913222840 Fax: 913222866

I.

Con D.N.I.

DECLARO:

En el caso de haber sido condenado a responsabilidad civil en sentencia, reconozco y asumo el daño causado, y que en la medida de mis posibilidades económicas, una vez acceda a un destino remunerado en el Centro Penitenciario dentro del ámbito del R.D. 782/2001, de 6 de julio, o a una actividad laboral estable, me comprometo a hacer frente a las cantidades adeudadas hasta su satisfacción total. El incumplimiento de esta obligación será estudiado por la Junta de Tratamiento a los efectos oportunos.

En Córdoba, a de diciembre de 2014

Fdo.:



MINISTERIO DEL INTERIOR

TRABAJO PENITENCIARIO Y
FORMACION PARA EL EMPLEO

MODELO 43

ADJUDICACION DE PUESTO DE TRABAJO EN TALLER PRODUCTIVO

La Junta de Tratamiento del Centro Penitenciario de Córdoba valorando los criterios previstos en el artículo 3 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, y las circunstancias que concurren en este caso, en concreto:

Motivación: Cumplir los requisitos necesarios.

En sesión de fecha - / / 2014 acuerda adjudicar al interno
 en puesto de trabajo en el taller de
 PANADERIA con efectos desde el día

EL PRESIDENTE

Fdo:



EL SECRETARIO

Fdo:.....

Notificado el día.....

EL INTERNO



MINISTERIO DEL INTERIOR

TRABAJO PENITENCIARIO Y
FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

MODELO 4.3 IN

ADJUDICACION DE PUESTO DE TRABAJO VACANTE AL INTERNO

POR SUSPENSIÓN DE LA RELACION LABORAL DEL TITULAR.

Con esta fecha, se le ha designado para ocupar la vacante producida en el Taller de ECONOMATO de este Centro Penitenciario, por la suspensión de la relación laboral establecida con el interno

La relación laboral iniciada con Vd. quedará automáticamente extinguida cuando se produzca la reincorporación a su puesto de trabajo del titular del mismo o por el transcurso del plazo de dos meses en el caso de traslado de Centro Penitenciario sin que ésta se haya producido, sin perjuicio de las causas de extinción previstas en el artículo 10 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio.

En Córdoba a de de 2015.

LA DIRECTORA

Fdo:.....

Notificado el día

EL INTERNO

DOCUMENTO N.º 1

115

MINISTERIO
DEL INTERIORORGANISMO AUTÓNOMO
TRABAJO PENITENCIARIO Y
FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

ORDEN DEL PRESIDENTE DEL ORGANISMO AUTÓNOMO TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN
DEL EMPLEO, POR LA QUE SE APRUEBA EL MÓDULO RETRIBUTIVO APLICABLE A PARTIR DE ENERO
DE 2013, SEGÚN ACUERDO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE 18 DE DICIEMBRE DE 2012.

Introducción

El objeto de racionalizar las retribuciones y armonizar los módulos retributivos de los distintos
grupos, se mantienen los distintos grupos y subgrupos en que se clasifican las distintas actividades
que desarrollan en los talleres productivos que gestiona el Organismo Autónomo,

Módulos retributivos para 2013.

Módulos retributivos aplicables a partir de enero de 2013, son los siguientes:

GRUPO	ESPECIALIDADES	MÓDULOS APLICABLES EN 2013 (EN EUROS/HORA)	
		OPERARIO BASE	OPERARIO SUPERIOR
UNO	ECONOMATO	2,59	
	ACTIVIDADES AUXILIARES	2,59	
DOS	MANIPULADOS I	3,66	
	CONFECCIÓN INDUSTRIAL	3,66	4,39
	MADERA	3,66	4,39
	ARTES GRÁFICAS	3,66	4,39
	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	3,66	
	CERAMICA	3,66	
	COCINA	3,66	
	PANADERIA	3,66	4,39
	AGROPECUARIOA	3,66	
	TRES	MANIPULADOS II	3,77
	MANTENIMIENTO	3,77	
	METÁLICA	3,77	4,51
	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	3,77	


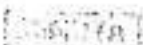
3. Entrada en vigor

Los módulos retributivos serán de aplicación a partir del 1 de enero de 2013.

Madrid, a 19 de Diciembre de 2012

EL PRESIDENTE


 Fdo.: Ángel Juste Castilla

COORDINACIÓN DE LOS SERVICIOS DE
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

FICHA INFORMATIVA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

Empresa: ORGANISMO AUTÓNOMO TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Centro Penitenciario:

Taller: ECONOWATO MODULAR

Puesto: OPERARIO

Fecha: [] de [] de 2015

RIESGOS	CAUSAS DE RIESGO	MEDIDAS CORRECTORAS
Caída de personas al mismo nivel.	Presencia de obstáculos o desperdicios en el suelo (caídas por tripezo o resbalón).	<ul style="list-style-type: none"> Evite transitar por suelos húmedos y utilice calzado de suela antideslizante. Seque y elimine inmediatamente líquidos, grasas, desperdicios y detritos que caigan al suelo y señale la zona. Evite dejar objetos almacenados en zonas de paso y circule con precaución por las inmediaciones del puesto de trabajo.
Caída de objetos en manipulación. Golpes con utensilios y mobiliario. Caída de objetos desprendidos o por desplome.	Manipulación de artículos de venta y material de reposición... Almacenamiento de productos en zonas elevadas.	<ul style="list-style-type: none"> Evite realizar actividades con precipitación, manipulando de forma correcta los objetos. Elimine de su área de trabajo y acción todo lo que resulte innecesario o pueda entorpecer sus tareas. Coloque los objetos de forma estable, no sobresaliendo del perímetro de las estanterías, ni sobrecargándolas y reservando los más pesados para las baldas inferiores. No manipule objetos pesados o peligrosos con las manos húmedas o engrasadas. Cualquier carga pesada o voluminosa se manipule entre dos personas. Abra y cierre con precaución las puertas de vitrinas, armarios, refrigeradores...
Caídas a distinto nivel.	Uso de escaleras. Zonas de trabajo elevadas: colocación de provisiones, limpieza de estantes...	<ul style="list-style-type: none"> Utilice para subirse a los altos preferiblemente siempre que sea posible una escalera, asegurándose que está en buen estado, y colocada de forma estable. No trate de desplazarse nunca desde la escalera hacia los lados. No suba a sillas, taburetes u otros objetos inestables. Revise periódicamente la correcta fijación de estanterías y/o estantes al suelo, techo y/o paredes, comunicando cualquier anomalía.
Sobreesfuerzos. Carga física.	Manipulación de provisiones y materiales diversos. Adopción de posturas	<ul style="list-style-type: none"> Utilice ayudas mecánicas para el transporte de cargas, siempre que sea posible. Si no, recuerde y aplique los pasos para realizar una correcta manipulación manual de carga: flexione las rodillas, utilice la fuerza de piernas y brazos. Mantenga la espalda recta y la carga

RIESGOS	CAUSAS DE RIESGO	MEDIDAS CORRECTORAS
	forzadas. Trabajo de pie.	<p>lo más pegada al cuerpo posible.</p> <ul style="list-style-type: none"> Evite giros del tronco, gire siempre con los pies. No encorve la espalda (use soportes para colocar cajas o cestos, flexionar rodillas al agacharse, etc.) Altere tareas en las que estén implicados grupos musculares distintos o que no supongan demasiado esfuerzo físico. Alterne el trabajo de pie y sentado siempre que sea posible.
Contactos térmicos	Proyección de líquidos candentes en el manejo de la cafetera. Vapores.	<ul style="list-style-type: none"> Compruebe que la presión del aparato se encuentra dentro de los límites establecidos por el fabricante, vigile el manómetro. Utilice manoplas o guantes protectoras siempre que se usen útiles calientes.
Exposición a sustancias nocivas.	Uso de productos de limpieza.	<ul style="list-style-type: none"> Si es necesario emplear algún producto de limpieza, antes de iniciar cualquier actividad con estos productos, lea atentamente su etiqueta informativa y siga todas las recomendaciones de uso. Evite el contacto con la piel y mucosas. Utilice GAFAS, GUANTES Y MASCARILLA si así se establece. No trasvase los productos a otro recipiente. Nunca los mezcle. Deben mantenerse siempre en su envase original.
Incendios. Contactos eléctricos.	Materiales combustibles: cartón, ... Presencia de electricidad. Uso de equipos eléctricos.	<ul style="list-style-type: none"> Mantenga orden y limpieza en el lugar de trabajo. No almacene materiales en rincones o espacios residuales. Recuerde dónde se encuentra el equipo de extinción más próximo a su puesto de trabajo y lea sus instrucciones de uso. Mantenga los equipos de extinción de incendios y las salidas del lugar de trabajo libres de obstáculos en todo momento. Revise el estado de cables, conexiones y clavijas de equipos eléctricos, informando de cualquier deterioro. No use aparatos eléctricos con las manos mojadas o sobre superficies húmedas. Apague el equipo antes de desenchufarlo y evite tener enchufados varios aparatos eléctricos en un mismo enchufe. Mantenga cerrados correctamente los cuadros eléctricos. Comunique inmediatamente cualquier anomalía eléctrica.

El abajo firmante, trabajador de ORGANISMO AUTÓNOMO TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO, recibe para su lectura y conservación, una copia de este documento sobre las MEDIDAS de PRL que deberá tener en cuenta durante el desarrollo de su actividad en el taller, en cumplimiento del deber de información derivado de la Ley 31/95 sobre Prevención de Riesgos Laborales. La firma de este documento no supone ninguna responsabilidad adicional para el trabajador.

Nombre y Apellidos .

Firma.

DNI o NIS

En...Córdoba, a..... de de 2015



MINISTERIO DEL INTERIOR

TRABAJO PENITENCIARIO Y
FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

M2012.0-43

EXTINCIÓN DE LA RELACION LABORAL ESPECIAL

La Directora del Centro Penitenciario de Córdoba, en calidad de delegada del Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, previos los informes oportunos y valorando los motivos previstos en el artículo 10, apartado 2 -d) del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio y en concreto:

Motivación: TRASLADO AL CENTRO PENITENCIARIO POR UN PERIODO SUPERIOR A DOS MESES.

con fecha _____ se acuerda extinguir la relación laboral con el/la interno/a _____ con efectos desde el día _____.

Contra este acuerdo, puede interponerse reclamación previa a la jurisdicción laboral ante el Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, de acuerdo con lo previsto en los artículos 69 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, y en el artículo 125 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.



Notificado el día: _____
EL INTERNO _____

C/ Albal 25-4º
28015 MADRID
TEL.-76 3346 81/29 45
FAX: 76 333 90 84

El trabajo en la prisión es un tema poco tratado, por muchos motivos. Pero todos estamos de acuerdo en que hay que arrojar luz sobre el trabajo que las personas presas desarrollan en prisión.

Con este libro intentamos abrir una puerta a la reflexión sobre esto. Con un lenguaje cercano y claro intentaremos dar algunas pistas de qué derechos tenemos en prisión en el campo laboral y cómo podemos defendernos. No pretendemos, pues, hacer un manual para uso exclusivo de abogados, solo hacer un primer acercamiento a esta realidad.

ISBN 978-84-15674-60-3



9 788415 674603 >

atrapasueños



**Abogacía
Española**
CENTRO NACIONAL



**Asociación Pro Derechos
Humanos de Andalucía**

