

Y por último señalar que el pago de retribuciones lo efectúa la E.D.P.T.P. y F.E , ingresando mensualmente el importe en la cuenta del interno.

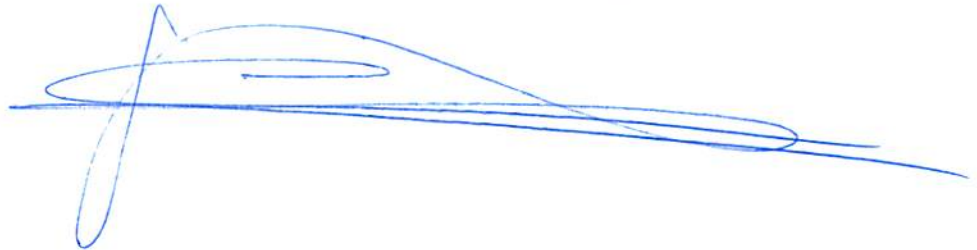
8.Conclusión

Caben pocas dudas sobre la importancia que el trabajo penitenciario tiene en el proceso de reinserción de los internos. Recibir una formación y realizar un trabajo remunerado posteriormente, es el mejor bagaje que puede tener un interno cuando salga en libertad.

Los conocimientos adquiridos, el hábito del trabajo y su experiencia profesional, le ayudarán a encontrar un trabajo en el exterior con el cual cubrir sus necesidades y poder rehacer su vida.

Carmelo Charfolé Hernández

Director Centro Penitenciario Ocaña 2

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

7. Salario. Régimen Retributivo.

Viene regulado en el Capítulo VII, Art. 15 y ss. Del R.D. 782/2001 de 6 de Julio.

La retribución de los internos se determina por el rendimiento y el horario de trabajo efectivo.

En el supuesto de realizarse el trabajo en colaboración con persona física o jurídica externa, es esta quien establece el rendimiento exigible a los trabajadores. En el caso de ser la E.D.P.T.P. y F.E la que directamente gestiona el trabajo, es esta Entidad quien lo establece.

Es importante fijar el salario también por el trabajo efectivo, para ello se controla el tiempo efectivamente de trabajo, descontando los desplazamientos, las entrevistas con miembros del Equipo Técnico, consultas médicas, salidas por motivos judiciales y cualquier otra que obligue al interno trabajador a abandonar el taller.

Las retribuciones pueden calcularse por producto o servicio realizado, por tiempo (estos dos supuestos son los más frecuentes) o por cualquier otro sistema.

También se puede establecer primas de producción en función de la mejora de calidad del trabajo, de la superación de determinados supuestos de producción o de cualquier otra variable.

Para la retribución se tienen en cuenta el rendimiento y el horario efectivo de trabajo, a los que se aplica un módulo retributivo, establecido por E.D.P.T.P. y F.E, para cuyo cálculo se toma como referencia el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Los módulos retributivos se dividen en tres grupos, cada grupo tiene varias especialidades:

Grupo 1 dos especialidades

Grupo 2 ocho especialidades.

Grupo 3 cinco especialidades

Cada especialidad tiene un módulo distinto, que en 2017 oscila entre 2,82 y 4,74 euros hora.

El módulo retributivo se revisa anualmente.

calidad de Delegado del Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Prestaciones Penitenciarias u organismo autónomo equivalente.

6. Organización del Trabajo.

Regulada en el Capítulo VI Art. 11, R.D. 782/2001 de 6 de julio.

El trabajo de los internos en los talleres penitenciarios se puede organizar de dos formas:

1. Directamente por la Entidad de Derecho Público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (E.D.P.T.P. y F.E.).
2. En Colaboración con personas físicas y jurídicas del exterior.

En ambos casos es la E.D.P.T.P. y F.E. el empleador en relación con los internos trabajadores, y no la persona física o jurídica que colabore con el anterior, consecuentemente la contratación, suspensión, extinción, abono de nóminas y resolución de reclamaciones administrativas o procesos judiciales, sólo interviene la E.D.P.T.P. y F.E. quedando el colaborador exento de las obligaciones citadas.

Las empresas exteriores tienen las siguientes obligaciones:

1. Las reflejadas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en función de la actividad que desarrollen.
2. Respetar la intimidad y dignidad de los internos trabajadores.
3. Conservar adecuadamente las instalaciones.
4. Colaborar con la E.D.P.T.P. y F.E., en cuantos aspectos e informaciones le sean requeridos.
5. Cumplir los compromisos del acuerdo de colaboración firmados.

- c) Por ineptitud del interno trabajador conocida o sobrevenida con posterior al desempeño del puesto de trabajo adjudicado.*
- d) Por muerte, gran invalidez permanente total o absoluta del trabajador penitenciario.*
- e) Por jubilación del interno trabajador.*
- f) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo.*
- g) Por renuncia del interno trabajador.*
- h) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, siempre que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se produjo la modificación.*

2. Así mismo, la relación laboral especial penitenciaria se extinguirá:

- a) Por excarcelación de trabajador penitenciario.*
- b) Por contratación con empresa exterior en el caso de internos clasificados en tercer grado.*
- c) Por razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento.*
- d) Por traslado del interno trabajo trabajadora otro establecimiento penitenciario por un periodo superior a dos meses.*
- e) Por razones de disciplina y seguridad penitenciaria.*
- f) Por incumplimiento de los deberes laborales básicos en la relación laboral especial penitenciaria.*

3. La extinción de la relación laboral penitenciaria se acordará, previa valoración de las circunstancias de cada caso, por el director del Centro penitenciario en su

Sobre este Art. 9 convine precisar que existen dos tipos de causas que motivan la suspensión. Unas reflejadas en el punto 1, que nada tienen que ver con el aspecto regimental o tratamental, es decir que no se deben al funcionamiento de la Administración Penitenciaria, y otras, las del punto 2, que son consecuencia de la actividad tratamental o regimental del Centro Penitenciario.

Las causas de suspensión b), c) y d) se repiten como causas de extinción en el Art. 10.2 c), d) y e). En estos tres supuestos, (razones de tratamiento, traslado, y por disciplina y seguridad penitenciaria) la Junta de Tratamiento, en el supuesto de razones tratamentales, o el Director en el resto de los supuestos, procederán a valorar si los motivos son causas de suspensión o de extinción.

4. Causas de extinción de la relación laboral.

La extinción trae como consecuencia la **baja definitiva** del interno y por lo tanto, la pérdida del puesto de trabajo.

Si bien la extinción no conlleva la obligación de guardar el puesto de trabajo, siendo una pérdida definitiva, nada impide que el interno pueda volver a desempeñar el mismo u otro puesto de trabajo cuando la Junta de Tratamiento la considere oportuno.

Como en el Art. 9, el Art 10 recoge en u punto 1 las causas de extinción que no son tratamentales o regimentales, y el punto 2 las que si lo son.

Las causas de extinción se recogen en el Capítulo V Art. 10 del R,D, 782/2001 de 6 de Julio, que establece:

1. La relación especial penitenciaria se extinguirá:

a) Por mutuo acuerdo de las partes.

b) Por terminación de la obra o servicio.

Las causas de suspensión se recogen en el Capítulo V, Art. 9 del R.D. 782/2001 de 6 de Julio que determina:

1. La relación laboral especial penitenciaria podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.*
- b) Incapacidad temporal de los trabajadores penitenciarios.*
- c) Maternidad y riesgo durante el embarazo. En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, distribuidas antes o después del parto a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posterior al mismo.*
- d) Fuerza mayor temporal.*

2. Así mismo, la relación laboral especial penitenciaria podrá suspenderse por las siguientes causas:

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

3. La suspensión de la relación laboral exonerará de las obligaciones recíprocas de trabajar y de remunerar el trabajo. En estos supuestos, el Director del centro penitenciario podrá designar a otro interno trabajador para el desempeño del puesto de trabajo mientras dure la suspensión.

La situación prevista en el Art. 14, tiende a conservar el puesto de trabajo en el caso de conducción a otro Centro y otros supuestos, al interno trabajador.

El tiempo de permanencia debe tenerse en cuenta por el mismo motivo que la aptitud laboral, para evitar las altas y bajas en los puestos de trabajo.

Las cargas familiares, aun siendo muy importantes, de hecho no tienen mucha trascendencia ya que la práctica totalidad de los internos las tienen.

Y los penados sobre los preventivos, si para estos últimos se prevé una larga duración por el tipo de delito, no tendría mayor importancia.

Quizá convenga en este punto hacer una referencia a la responsabilidad civil. No existe ningún precepto que obligue a los internos trabajadores a destinar parte de su salario al pago de la misma. Sería deseable que los internos trabajadores tuvieran que destinar obligatoriamente una parte de su nómina al pago de la mencionada responsabilidad civil, o de lo contrario causar baja en el trabajo.

4. Causas de suspensión de la relación laboral.

El decreto regulador establece las causas de suspensión de la relación laboral.

A diferencia con la extinción, que veremos mas adelante, la suspensión consiste en una baja temporal en el puesto de trabajo, y una vez que desaparezcan los motivos que la ocasionaron, el interno será de nuevo incorporado a su actividad laboral.

Tanto en las suspensiones como en las extinciones, es el Director el competente para acordarlas, a diferencia de las altas que la competencia recae en la Junta de Tratamiento.

Así mismo el Director, siempre en calidad de Delegado de la Entidad de Derecho Público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.

En el supuesto de tener que designar a otro interno durante la suspensión, también es competencia del Director.

administrativo competente, adjudicará los puestos a los internos, siguiendo el orden de prelación:

- 1. Los internos en cuyo programa individualizado de tratamiento se contemple el desarrollo de una actividad laboral.*
- 2. Los internos penados sobre los preventivos.*
- 3. La actitud laboral del interno en relación con las características del puesto de trabajo.*
- 4. La conducta penitenciaria.*
- 5. El tiempo de permanencia en establecimientos penitenciarios.*
- 6. Las cargas familiares.*
- 7. La situación prevista en el Art. 14.1 de este R.P.”*

De nuevo vemos la íntima relación del tratamiento con el Trabajo Penitenciario.

En primer lugar son las Juntas de Tratamiento las competentes para seleccionar y adjudicar los puestos de trabajo. Y en segundo lugar debe constar en el P.I.T. (programa individual de tratamiento) que aprueba la citada Junta de Tratamiento, la necesidad de trabajo como actividad prioritaria.

Referente a la prelación establecida hubiera sido conveniente variarla pudiendo quedar como sigue:

2. Conducta Penitenciaria.
3. Aptitud laboral.
4. Situación prevista en el Art. 14.1 del R.D. 782/2001.
5. Tiempo de permanencia.
6. Cargas familiares
7. Penados sobre preventivos.

Teniendo en cuenta que el interno se encuentra en un Centro Penitenciario la ausencia de expedientes disciplinarios es primordial. Observar buena conducta es un requisito necesario y prioritario.

La actitud laboral debe tenerse en cuenta para evitar bajas por ineptitud sobrevenida, obligando con ello a un nuevo nombramiento, y por consiguiente una movilidad en los puestos de trabajo que dificulta el trabajo penitenciario.

TRABAJOS EN CENTRO PENITENCIARIOS: ASPECTOS PRÁCTICOS Y REGULACIÓN NORMATIVA.

1.- Introducción

La Ley Orgánica General Penitenciaria (L.O.G.P.) en el Capítulo II, Art. 26 considera el trabajo penitenciario como un derecho y un deber, relacionado directamente con el tratamiento penitenciario. Así, el citado Art. 26 expresa: *"El trabajo será considerado como un derecho y un deber del interno, siendo un elemento fundamental del tratamiento penitenciario"*.

El único límite a este derecho y deber es el reflejado en el Art. 4.2.f del Reglamento Penitenciario: *"Derecho a un trabajo remunerado, dentro de las disponibilidades de la Administración Penitenciaria"*

2.- Normativa aplicable.

- Real Decreto 122/2015 de 27 de Febrero, por el que se aprueba el estatuto de la entidad de derecho público Trabajo Penitenciario y Formación para el empleo.
- Real Decreto 782/2001, de 6 de Julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados, que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la Protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.
- L.O.G.P. 1/79 de 26 de septiembre, Título II Art. Del 26 al 35.
- Real Decreto 190/1996 de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario, Título IV, Capítulo IV Art. 132 y 133.

3.- Acceso a los puestos de trabajo: selección de los internos.

Los criterios de selección de los internos trabajadores vienen regulados en el Art. 3 del R.D. 782/2001 de 6 de julio, que en su punto 2 expresa: *"La Junta de Tratamiento, como órgano*