



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/7323

25/01/2017

16550

AUTOR/A: SIXTO IGLESIAS, Ricardo (GCUP-ECP-EM)

RESPUESTA:

En relación con las cuestiones planteadas, se informa que el descenso considerable de la población reclusa en los últimos años está permitiendo atender de forma adecuada las necesidades de los internos y dar el debido cumplimiento al mandato constitucional asignado a la pena privativa de libertad.

Con ese objeto, la Entidad Estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (TPFE), tiene entre sus funciones la organización del trabajo productivo en los talleres penitenciarios y su oportuna retribución.

En este sentido, el trabajo en prisión está considerado como una relación laboral especial, pues así se dispone en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y se desarrolla en el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios.

La especialidad de esta relación laboral viene determinada por los sujetos y por el contexto en el que se desarrolla. Así se establece en el artículo 26 de la Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria: El trabajo será considerado como un derecho y como un deber del interno, siendo un elemento fundamental del tratamiento. El trabajo es así un medio directamente dirigido a facilitar la reincorporación al medio libre una vez que recuperen la libertad, como lo son el resto de actuaciones (formativas, terapéuticas, ocupacionales, etc.) en las que participa el mismo.

Por ello, se ha de partir de una premisa: la desvinculación del trabajo penitenciario de un aspecto meramente productivo.

ACCESO Y EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

La selección de los internos para el desempeño de puestos de trabajo en el ámbito penitenciario no puede equipararse a los procesos selectivos normalizados. El Real decreto 782/2001, de 6 de julio, estableció que la adjudicación recayera en la Junta de Tratamiento, órgano colegiado del Centro Penitenciario, y no en la Entidad estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo como empleador. Esta previsión tiene su razón de ser, pues es la Junta de Tratamiento quien diseña,



impulsa y controla la ejecución del programa de tratamiento del interno (del que forma parte la posibilidad del desempeño de un trabajo).

El proceso de adjudicación de puestos de trabajo está revestido de garantías. En primer lugar, la norma reglamentaria vino a establecer un orden de prelación al que ha de ajustarse la Junta de Tratamiento en el momento de la selección (artículo 3.2 del Real Decreto 782/2001).

Por otro lado, la adjudicación de un puesto de trabajo vacante por la Junta de Tratamiento se somete al régimen jurídico de los acuerdos adoptados por un órgano colegiado. Cualquier interno que se sienta perjudicado por entender que se ha obviado su preferencia a la adjudicación de un trabajo productivo, puede reclamar frente a la Administración Penitenciaria por entender conculcada la disposición reglamentaria que aborda la materia, e incluso reclamar en última instancia ante los órganos de la jurisdicción contenciosa a los que viene atribuido el conocimiento y decisión de toda pretensión sobre posible responsabilidad de las Administraciones Públicas (artículos 266 y 267 del Reglamento Penitenciario y artículo 2.e de la Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa)

Similares garantías tienen los internos trabajadores en los casos de suspensión o extinción de la relación laboral, en estos casos, pueden interponer demanda en el orden jurisdiccional social ante el Juzgado de lo Social, bien del domicilio del demandante o bien del lugar de realización de la actividad; a elección del propio demandante, y conforme a lo previsto en los artículos 6, 10.1 y 69 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Al igual que la adjudicación, la extinción de esta relación laboral especial se instrumentaliza a través de un acto administrativo, esta vez de un órgano unipersonal de la Administración, el Director del Centro Penitenciario, en calidad de Delegado de la Entidad Estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.

La resolución del Director, como toda resolución administrativa, se ajusta a la necesidad de motivación de actos administrativos establecida en el artículo 35 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por las connotaciones expuestas, no puede hablarse de un “despido” (así lo tiene declarado de forma reiterada la jurisprudencia).

RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO

De acuerdo con el Real decreto 782/2001, la retribución que reciben los internos trabajadores se determinará en función del rendimiento normal de la actividad de que se trate y del horario de trabajo efectivamente cumplido. Para la determinación de la retribución, se aplican los parámetros señalados en el apartado anterior a un módulo retributivo aprobado anualmente por el Consejo de Administración de TPFE, para cuyo cálculo se toma como referencia el salario mínimo interprofesional (SMI) vigente en cada momento, de tal manera que el salario resultante se fijará en función del número de horas realmente trabajadas y al rendimiento conseguido por el trabajador. Las retribuciones se calculan por producto o servicio realizado, por tiempo o por cualquier otro sistema.

Siendo que uno de los objetivos que se persigue mediante esta figura contractual especial el de la reinserción social, en la ejecución de este contrato se valoran, no sólo elementos estrictamente técnicos o productivos, sino también otros de índole distinta. Ello no implica, como ha declarado el





Tribunal Supremo en diversas sentencias, a que el sistema no contemple una causalidad de la ruptura del vínculo contractual acordada por la “parte empleadora”. Este acto es “fiscalizado” por la jurisdicción social, que puede determinar la revocación del acto extintivo en función de las circunstancias de cada caso.

En ningún caso puede hablarse de deterioro alguno en este aspecto. Esto se demuestra con los datos estadísticos que periódicamente elabora y publica la entidad TPFE sobre la formación y el empleo, en los que a pesar de la crisis sufrida en estos últimos años, se han mantenido, e incluso mejorado, los índices de empleo en los talleres de los Centros Penitenciarios.

En esa línea, el Consejo de Administración de la Entidad, en la reunión del pasado mes de diciembre, aprobó un incremento del 8% del módulo retributivo por el que se regula las retribuciones de los trabajadores en sus diferentes especialidades, por lo que se van a revisar los acuerdos con las diferentes empresas que realizan su actividad productiva en los talleres penitenciarios, al objeto de actualizar las condiciones de colaboración.

Así, en materia de formación para el empleo, se ha elaborado y publicado el Plan de Formación para el año 2017, en el que se han introducido algunas novedades que pretenden incrementar las posibilidades de inserción, vinculando directamente la formación para el empleo, e introduciendo lo que se denominan itinerarios personalizados de inserción socio laboral.

Madrid, 28 de marzo de 2017