

La interposició del recurs d'alçada no implica la suspensió de la resolució, però el Govern pot acordar-la d'ofici o a instància de part, sempre que l'execució de la resolució recorreguda pogués causar perjudicis d'impossible o de difícil reparació o que la resolució s'impugni per les causes de nul·litat de ple dret.

4. L'esmentada resolució ha de ser notificada al Ministeri Fiscal, a l'autoritat judicial competent i al ministeri responsable del Centre Penitenciari.

Disposició transitòria única

Els expedients disciplinaris en tràmit a l'entrada en vigor d'aquest Reglament es regulen per les disposicions anteriors, llevat que les d'aquesta norma siguin més beneficioses per a la persona subjecta a expedient.

Disposició derogatòria

Queden derogades totes les normes de rang igual o inferior que s'oposin al que estableix aquest Reglament o que el contradiguin.

Cosa que es fa pública per a coneixement general

Andorra la Vella, 14 de gener del 2009

Albert Pintat Santolària
Cap de Govern

Decret del 14 de gener del 2009, pel qual s'aprova el Reglament de modificació del Reglament de regulació de la relació laboral de caràcter especial de les persones en situació de presó provisional o que compleixen pena al Centre Penitenciari, de 29 d'octubre del 2008

Exposició de motius

En el 5 de novembre del 2008 es va publicar al Butlletí Oficial del Principat d'Andorra, el Decret de 29 d'octubre del

2008, pel qual s'aprova el Reglament de regulació de la relació laboral de caràcter especial de les persones en situació de presó provisional o que compleixen pena al Centre Penitenciari. No obstant, es va observar l'existència d'una errada de caràcter tipogràfic i es va procedir, en el Butlletí del 19 de novembre del 2008 a esmenar l'errada constatada i es va tornar a efectuar la publicació íntegra íntegrament el text normatiu.

Realitzant una última revisió s'ha cregut l'oportunitat i la conveniència de millorar la redacció del Reglament, de forma que resulta més comprensible i entenedora per tots els agents que l'han d'observar i aplicar. Arribat a aquest punt, cal destacar que s'ha afegit a la lletra a) de l'apartat 2 de l'article 1 la menció "o modalitats de compliment que no es trobin incloses en l'apartat 1 anterior", de manera que, de forma taxativa, converteix en numerus clausus els supòsits que es troben inclosos dins l'àmbit d'aplicació del text reglamentari. Així mateix, en el segon paràgraf de l'article 14 es reconfigura gramaticalment el redactat, de forma que resulta més comprensible la seva observació. Dins el ventall de modificacions que es realitza, a l'article 15 dedicat a la quitança, es preveuen uns nous terminis per a satisfer-la, de forma que la redacció resulta més pròxima al legislació laboral per a aquest àmbit. Finalment, s'efectua la supressió de la disposició final, degut a que la seva existència resulta redundant amb el que disposa l'article únic del Decret.

En definitiva, les modificacions que es recullen ara, no alteren en cap extrem l'esperit del Decret del 29 d'octubre, simplement venen a millorar la redacció d'aquest últim.

Per últim, per una millor comprensió de la norma, s'ha cregut convenient tornar a publicar íntegrament -incloent les modificacions esmentades- el Reglament de regulació de la relació laboral de caràcter especial de les persones en situació de presó provisional o que compleixen pena al Centre Penitenciari.

A proposta del ministre de Justícia i Interior, el Govern, en la seva sessió de 14 de gener del 2009, aprova aquest Decret amb el contingut següent:

Article únic

S'aprova el Reglament de modificació del Reglament de regulació de la relació laboral de caràcter especial de les persones en situació de presó provisional o que compleixen pena al Centre Penitenciari, de 29 d'octubre del 2008, que entrarà en vigor l'endemà de ser publicat al Butlletí Oficial del Principat d'Andorra.

Reglament de modificació del Reglament de regulació de la relació laboral de caràcter especial de les persones en situació de presó provisional o que compleixen pena al Centre Penitenciari.

Capítol primer. Disposicions generals

Article 1

Àmbit d'aplicació

1. Aquest Reglament és d'aplicació a la relació laboral de caràcter especial que s'estableix entre el Centre Penitenciari i els interns majors d'edat i menors de 65 anys en situació de presó provisional o que compleixen pena de presó ferma i que desenvolupen una activitat laboral al mateix Centre.

2. Queden exclosos d'aquesta regulació:

a) Les persones condemnades a la realització de treballs en benefici de la comunitat, els condemnats a penes de presó en règim de semilibertat, i els condemnats a penes d'arrest o altres penes o modalitats de compliment que no es trobin incloses en l'apartat 1 anterior.

b) Les activitats artesanals, intel·lectuals, artístiques i qualsevol activitat no productiva, com la formació, o aquella que forma part d'un tractament.

3. Les qüestions litigioses derivades dels conflictes individuals es resolen da-

vant la jurisdicció administrativa mitjançant el procediment administratiu comú.

Article 2

Accés als llocs de treball

El Centre Penitenciari ha de mantenir una oferta de llocs de treball d'acord amb les disponibilitats materials, ordenada mitjançant un catàleg classificat per activitats que especifiqui la formació requerida i les característiques de cada lloc de treball.

El Centre Penitenciari ha d'informar els interns de manera periòdica de la llista de llocs vacants i ha d'adjudicar els llocs als interns que ho sol·licitin d'acord amb els criteris de prelación següents:

1. Els penats sobre els presos en situació de presó provisional.
2. L'aptitud de l'intern en relació amb el lloc de treball.
3. La conducta de l'intern al Centre Penitenciari.
4. El temps que porta l'intern al Centre Penitenciari.
5. El temps previst de permanència al Centre Penitenciari.
6. Les càrregues familiars.

Article 3

Finalitat de la relació laboral

1. La finalitat essencial del treball és, en primer lloc, la preparació per a la futura inserció laboral i social de l'intern. La recerca de resultats econòmics per part del Centre Penitenciari, malgrat que el treball hagi de ser productiu, no és més que una finalitat secundària.

2. El treball que es fa ha de ser remunerat.

Capítol segon. Drets i deures laborals

Article 4

Drets laborals

Els treballadors tenen els drets laborals bàsics següents:

- a) A no ser discriminats per a l'obtenció d'un treball o durant l'exercici del mateix treball, per raons de naixement, raça, sexe, origen, religió, opinió o qualsevol altra condició

personal o social que no tingui relació amb la natura del treball en qüestió.

b) A la seva integritat i salut i a una adequada política de prevenció de riscos laborals.

c) Al treball productiu i remunerat que pugui oferir el Centre Penitenciari, així com a la percepció del salari en la forma prevista en la normativa vigent, al descans setmanal i a les vacances anuals.

d) Al respecte de la seva intimitat, dins els límits derivats de la vida en presó, i al respecte a la seva dignitat, compresa la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de natura sexual.

e) A la formació per al desenvolupament del treball i a la promoció.

e) Que se'ls valori el treball realitzat en relació amb el règim i el tractament penitenciari, així com per a la concessió de beneficis penitenciaris d'acord amb la normativa vigent.

Article 5

Deures laborals

Els treballadors tenen els deures laborals bàsics següents:

a) Complir les obligacions inherents al lloc de treball amb bona fe, diligència i disciplina.

b) Complir les mesures de seguretat i salut en el treball.

c) Complir les ordres i les instruccions de les persones responsables de l'organització i la gestió dels tallers donades en l'exercici regular de les seves funcions.

d) Contribuir a l'aconseguit dels objectius de la relació laboral, tant des del punt de vista de la preparació per a la reinserció com pel que fa a l'assoliment de l'objectiu de l'activitat laboral encomanada.

Capítol tercer. Durada de la relació laboral

Article 6

Durada

La relació laboral s'inicia mitjançant l'adscripció de la persona interessada a un lloc de treball concret, mitjançant la inscripció al llibre corresponent.

La durada coincideix amb la de l'obra o el servei concret que s'encomani.

Article 7

Suspensió de la relació

Són causes de suspensió de la relació laboral que comporten el cessament del pagament del salari i de l'obligació de treballar:

El mutu acord de les parts.

La incapacitat temporal del treballador.

Força major temporal.

L'execució d'una sanció disciplinària penitenciària d'aïllament o una altra que impossibiliti l'execució de la tasca. Raons de disciplina i seguretat penitenciaris.

Article 8

Extinció de la relació laboral

Són causes d'extinció de la relació laboral:

Per desistiment del treballador o per mutu acord de les parts.

Acabament de l'obra o el servei encomanat.

Incompliment de les obligacions laborals.

Incapacitat o ineptitud sobreenvenuda del treballador per a la realització de la tasca encomanada.

Jubilació.

Força major que impossibiliti el treball de manera definitiva.

L'execució d'una sanció disciplinària penitenciària que impossibiliti definitivament l'execució de la tasca.

L'alliberament del treballador.

Raons de disciplina i seguretat penitenciaris apreciades pel director del Centre Penitenciari.

Capítol quart. Organització del treball

Article 9

Organització i direcció del treball

Correspon a la Direcció del Centre Penitenciari la planificació, l'organització i el control del treball dels interns del Centre Penitenciari, sense perjudici que ho pugui delegar a terceres persones.

L'activitat duta terme als tallers i en general al Centre Penitenciari s'ha d'adequar a les normes de salut i seguretat en

el treball, sense perjudici de les particularitats pròpies del medi penitenciari on es realitza.

Article 10

Calendari laboral

La Direcció del Centre Penitenciari ha d'establir el calendari laboral que ha de regir al llarg de l'any i incorporar-hi les especificitats que corresponguin, sistemes de jornada partida, nocturna o per tornos.

Els treballadors tenen dret a un dia complet de descans setmanal com a mínim.

L'horari de treball no pot ser superior al previst per les normes que de manera general estableix la Llei sobre el contracte de treball.

Les vacances anuals són de trenta dies naturals i s'estableixen al calendari de treball. La distribució de les vacances no està subjecta a cap mínim de dies seguits.

Els treballadors disposen dels permisos previstos a la Llei general, en allò que sigui aplicable al Centre Penitenciari.

Capítol cinquè. Salaris

Article 11

Règim retributiu

El salari és determinat per la Direcció del Centre Penitenciari en funció del rendiment normal i per hora de treball efectivament realitzada.

El salari horari no pot ser inferior al salari mínim interprofessional.

Excepcionalment el salari pot fixar-se per producte de treball en lloc de fer-ho per hora de treball.

Article 12

Forma de pagament

El salari se satisfà de manera setmanal, quinzenal o mensual segons el que s'estableix a l'inici de la relació laboral, mitjançant l'ingrés del salari en el compte de l'intern. El salari es compon sempre de la part en espècies destinada a la manutenció i la resta se satisfà en efectiu metàl·lic.

Sobre la part satisfeta en efectiu metàl·lic, l'autoritat judicial pot acordar

l'embargament de la suma necessària per satisfer les indemnitzacions a les víctimes del delictes que ha originat la condemna sempre que no superi la meitat de la dita suma.

Pel que fa a la resta, una part del salari es destina a un compte a part que s'ha de lliurar al treballador en el moment en què abandoni totalment o parcialment el Centre Penitenciari per reincorporar-se a l'exterior. La part que es destini a la dita finalitat s'ha de fixar a l'inici de la relació laboral, en consideració a les necessitats del treballador i la seva família, i no podrà superar el 10% del salari. El percentatge pot ser modificat i fins i tot la suma estalviada pot ser reintegrada al treballador o la seva família per causes justificades, amb la corresponent sol·licitud prèvia.

La resta del salari s'ha d'ingressar al compte de l'intern, que n'ha de disposar lliurement.

Article 13

Acció protectora de la Seguretat Social

Els interns treballadors subjectes a la relació laboral s'inscriuen a la CASS i el Centre Penitenciari en satisfà les cotitzacions, amb la prèvia deducció de la part obrera del salari que correspongui.

Article 14

Concessió d'activitat a empreses externes

El Centre Penitenciari pot concedir a empreses externes la possibilitat de portar a terme activitats al Centre Penitenciari mitjançant el treball dels interns. La concessió s'ha de fer d'acord amb les normes vigents previstes per a la contractació que realitza l'Administració pública.

L'empresa concessionària no formalitza cap contracte de treball amb els interns cedits pel Centre Penitenciari, els quals mantenen sempre i en tot moment la relació laboral amb el Centre. Els interns en tot moment poden sol·licitar el canvi de lloc de treball per anar a desenvolupar una activitat que organitzi directament el Centre Penitenciari.

Quan el treball sigui organitzat per persones físiques o jurídiques de l'exterior, les persones que organitzin el treball estan obligades a assegurar que es

compleixin les obligacions legals i reglamentàries en matèria de salut i seguretat en el treball i a respectar la intimitat i la dignitat del treballador.

Article 15

Quitança

El pagament del salari i de les vacances pendents de fer en cas de resolució de la relació laboral per compliment de condemna o alliberament s'ha de fixar en la corresponent quitança que se signa en el mateix moment de l'alliberament o el dia laborable següent si l'alliberament no es produeix en hores hàbils, i l'import allà reflectit s'ha de satisfer dins els tres dies hàbils següents i excepcionalment i per causa justificada en un màxim dels 10 dies hàbils següents.

L'import del compte d'estalvi es lliura en el mateix moment de l'alliberament o l'endemà.

Cosa que es fa pública per a coneixement general

Andorra la Vella, 14 de gener del 2009

Albert Pintat Santolària
Cap de Govern