



Roj: **STS 8950/2012 - ECLI:ES:TS:2012:8950**

Id Cendoj: **28079140012012101013**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **11/12/2012**

Nº de Recurso: **3532/2011**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 4056/2011,**  
**STS 8950/2012**

## **SENTENCIA**

En la Villa de Madrid, a once de Diciembre de dos mil doce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado Sr. Marin Quesada en nombre y representación de Esteban contra la sentencia dictada el 13 de septiembre de 2011 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en recurso de suplicación nº 1555/11, interpuesto contra la sentencia de fecha 24 de Marzo de 2011, dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Vitoria, en autos núm. 658/10, seguidos a instancias del ahora recurrente contra CENTRO PENITENCIARIO DE NANCLARES DE OCA sobre despido.

Es Ponente la Excm. Sra. D<sup>a</sup>. Maria Lourdes Arastey Sahun,

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 24-03-2011 el Juzgado de lo Social nº 3 de Vitoria dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos: " 1º.- El demandante don Esteban se encuentra interno en el centro penitenciario de Nanclares de la Oca.

2º.- La junta de tratamiento de dicho centro penitenciario en sesión de 30/09/09 decidió adjudicar al demandante a un puesto de trabajo en los talleres productivos de TALLER ALECOP 1 con efectos 01/10/2009, con la categoría profesional de peón y un salario diario con prorrata de pagas extraordinarias de 21,11 euros.

3º.- En fecha 6 de julio de 2010 se emitió solicitud de baja de internos firmado por un funcionario y monitor de taller I con el siguiente contenido: A través de la presente le entrego referencias del Sr. Esteban, del que se solicita cause baja en el taller I de cableados en el que me desempeño por las siguientes causas: - no seguir las correctas pautas de producción, ni las indicaciones del monitor del taller para la correcta realización del producto, provocando que se le rechacen muchas de sus piezas. Algunas de esas piezas han sido recuperadas varias veces, la última de las cuales incumple todo los principios determinados como obligados para la construcción del producto. Este tipo de operaciones están totalmente prohibidas por el cliente, sobradamente explicadas a los operarios y rechazadas por tanto por la política de calidad de la empresa que certifica el producto que realiza, como por la propia política de este taller sobre la realización de un producto sujeto a unas determinadas pautas.

4º.- En fecha 7 de julio de 2010 el director del centro penitenciario comunicó a la demandante la extinción de la relación laboral especial penitenciaria por incumplimiento de los deberes laborales básicos, art. 10 2.f del RD 782/2001 con efectos de 6 de julio de 2010.



5º.- Contra esa resolución se interpuso reclamación previa a la vía jurisdiccional laboral que fue desestimada por resolución de 13 de julio de 2010."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Que DESESTIMO la demanda interpuesta por Esteban contra el CENTRO PENITENCIARIO DE NANCLARES DE LA OCA, confirmando la decisión administrativa impugnada, y absolviendo a la demandada de las pretensiones formuladas en su contra."

**SEGUNDO.-** La citada sentencia fue recurrida en suplicación por Esteban ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual dictó sentencia en fecha 24-03-2011, en la que consta el siguiente fallo: "Que DESESTIMANDO el recurso de Suplicación interpuesto por Esteban frente a la sentencia de 24 de Marzo de 2011 (autos 658/10) dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Alava en procedimiento sobre extinción contractual instado por el recurrente contra el CENTRO PENITENCIARIO DE NANCLARES DE LA OCA (Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo), debemos CONFIRMAR la resolución impugnada."

**TERCERO.-** Por la representación de Esteban se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal el 27-02-2012, en el que se alega infracción del art. 54 de la Ley 30/1992, (LRJPAC). Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del T.S.J. de Madrid de 31 de marzo de 2008 (R-130/08).

**CUARTO.-** Por providencia de esta Sala de fecha 27-06-12 se admitió a trámite el presente recurso. Y no habiéndose personado la parte recurrida no obstante haber sido emplazada pasa lo actuado al Ministerio Fiscal a fin de que informe en el plazo de diez días sobre la procedencia o improcedencia del presente recurso.

**QUINTO.-** Evacuado el traslado de impugnación por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 4-12-2012 fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.** - La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 13 de septiembre de 2011 (rollo 1555/2011) confirma la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de los de Álava (autos 658/2010) que, a su vez, desestimó la demanda de despido planteada por quien, estando interno en el Centro Penitenciario de Nanclares, venía prestando servicios en el puesto de trabajo adjudicado en el taller, en virtud de una relación laboral especial, desde el 30 de septiembre de 2009, siendo cesado el 7 de julio de 2010 en virtud de la causa señalada en la letra f) del art. 10.2 del Real Decreto 782/2001.

Entiende la Sala vasca que la resolución de extinción no necesitaba ajustarse a las reglas propias de la carta de despido y que no hay despido en este tipo de relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias.

El recurso del trabajador señala que la sentencia recurrida es contradictoria con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 31 de marzo de 2008 (rollo 130/2008).

Y, ciertamente, concurre entre ambas sentencias la contradicción exigida por el art. 217 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), aplicable al caso en virtud de la Disp. Trans. 2ª de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

Se trata en ambos casos de la extinción de la relación laboral especial de internos en centros penitenciarios, acordada por el Director del Centro, previo informe del funcionario encargado del taller en el que se venían prestando los servicios. En el caso de la sentencia recurrida, la comunicación del cese se acogía al art. 10.2 f) del Real Decreto mencionado, alegando "*incumplimiento de los deberes laborales básicos*". En el supuesto de la sentencia de contraste la referencia normativa lo era a la letra e) del mismo art. 10.2, alegando "*razones de disciplina y seguridad penitenciaria*".

Ambas sentencia abordan la cuestión de la suficiencia en la consignación de la causa de la extinción en la comunicación que se hace al trabajador. Y es sobre éste análisis de los requisitos formales del cese sobre los que se apoya la solución a la que cada una llega. Y, mientras que la sentencia de contraste entiende que no basta con la simple formulación de la causa prevista en el art. 10.2 e) RD 782/2001, la sentencia recurrida admite la expresión sucinta de la causa y la admite porque entiende que se ha probado la causa que se constataba en el previo informe en el que se basó la decisión. Con tales planteamientos, la sentencia de contraste llega a dejar sin efecto el acuerdo del Organismo Autónomo "Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo" (OATPFE) por el que se extinguió la relación laboral. Por el contrario, la sentencia recurrida, al admitir la adecuación del modo en que se comunicó tal extinción, rechaza la pretensión del trabajador.



Y aun cuando en alguna ocasión anterior, la Sala ha apreciado falta de contradicción, entendemos que concurre aquí la contradicción puesto que, aun cuando las dos sentencias coinciden en que en la relación laboral especial no existe el despido en los términos del Estatuto de los Trabajadores, otorgan distintas consecuencias a la forma que se da a la comunicación de la extinción; sin que el dato añadido de que la sentencia recurrida entienda acreditada la realidad de los hechos sobre los que aquélla se asentaba sirva para desvirtuar esta identidad, ya que el debate suscitado en torno a la forma de la comunicación constituye un elemento previo al del fondo.

**SEGUNDO.-** El recurso cita como infringido el art. 54 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJPAC).

Conviene recordar que es la LO 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria la que constituye la base de la regulación del trabajo de los penados en instituciones penitenciarias, cuyo desarrollo se halla hoy en el RD 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. Fue la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social, la que encomendó al Gobierno la articulación de la relación laboral especial de los penados, en desarrollo de lo dispuesto en el art. 2.1 c) del Estatuto de los Trabajadores (ET); y fue en cumplimiento de tal mandato, que se promulgó el citado RD 781/2001, que vino a sustituir al Reglamento Penitenciario (RD 190/1996), por el que, hasta ese momento -tras haber sustituido aquel al Reglamento anterior, aprobado por RD 1201/1981, de 8 de marzo-, se regía aquella prestación de servicios.

Se produce en esta relación laboral especial una cierta convergencia de reglas de Derecho administrativo penitenciario y de Derecho laboral; fruto de la cual se perfila una peculiar situación del trabajador con clara delimitación de algunos derechos, como los de carácter colectivo, o con particularidades en otras condiciones de trabajo y en las causas y mecanismos para la extinción de la relación.

Como hemos puesto de relieve en la STS de 5 de mayo de 2006 (rcud. 728/2005), "*la relación laboral especial de los internos en los centros penitenciarios tiene su apoyo fundamental en el art. 25.2 CE, que tutela el derecho de los condenados a penas de prisión a un trabajo remunerado. Su desarrollo a nivel de la LOGP 1/1979, tiene lugar en el capítulo II, del Título Primero, arts. 26 a 35, que lleva el rótulo de «Trabajo», y cuyas características generales son las siguientes: 1) Será considerado como un derecho y deber del interno, siendo un elemento fundamental del tratamiento; no tendrá carácter aflictivo, ni atentará a la dignidad del interno; tendrá carácter formativo, creador o conservador de hábitos laborales productivos o terapéuticos, con el fin de preparar a los internos para el trabajo libre; será facilitado por la administración y no se supeditará al caso de intereses económicos de la administración (art. 26). 2) El trabajo estará comprendido en algunas de las modalidades establecidas en el art. 27 y cuando sea productivo será remunerado (art. 27.2). 3) Será obligatorio para los penados, conforme a sus aptitudes físicas y mentales (artículo 29). 4) La dirección y control de las actividades desarrolladas en régimen laboral dentro de los establecimientos corresponde a las Administraciones Penitenciaria (art. 31) sin perjuicio de que los internos puedan formar parte del Consejo Rector y de la Dirección General (art. 32). Y la administración «organizará y planificará el trabajo de carácter productivo» proporcionando trabajo suficiente, no pudiendo exceder la jornada de trabajo de la máxima legal y «velará por que la retribución sea conforme al reconocimiento, categoría profesional y clase de actividad desempeñada» (art. 33) "*.

Respecto de las reclamaciones por despido efectuadas por los penados a los que se les notifica el cese en el trabajo, la doctrina de esta Sala IV ha venido sosteniendo que el despido no figura entre las causas de extinción de contrato en este tipo de relación laboral especial. Así, STS 5 mayo 2000 (rcud. 3325/1999), 25 septiembre 2000 (rcud. 3982/1999) y 30 octubre 2000 (rcud. 639/2000).

Señalaba la STS de 5 mayo 2000 (rcud. 3325/1999) que *el Reglamento Penitenciario no contiene ninguna remisión expresa a la normativa del Estatuto de los Trabajadores reguladora del despido (artículos 54 y siguientes). Siendo claro que el envío a la Ley de Procedimiento Laboral que se contiene en el transcrito artículo 134.5 no puede contradecir el núm. 4 del mismo precepto pues una interpretación racional del núm. 5 conduce a considerar que se está refiriendo a cuestiones litigiosas de carácter sustantivo que previamente hayan sido acotadas por las previsiones directas o por reenvío del Reglamento Penitenciario. Y es que el despido es una figura de derecho material o sustantivo y regulado en los artículos 54 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, aunque la Ley de Procedimiento Laboral, además de regular la modalidad procesal correspondiente, en sus artículos 103 y siguientes, reproduzca en parte el contenido de ley sustantiva*

Las STS 25 septiembre y 30 octubre 2000 (rcud. 3982/1999 y 639/2000, respectivamente) reproducen idéntica doctrina, sin añadir ningún nuevo argumento.

Se trataba allí siempre de supuestos regidos por el Reglamento Penitenciario (RD 190/1996); lo que nos obliga a revisar su congruencia con lo que ahora dispone el RD 782/2001.



Las distintas relaciones laborales especiales que contempla nuestro Ordenamiento Jurídico están sometidas al sistema de fuentes que se establece en su correspondiente normativa específica. Y así, por lo que hace a la de los penados en talleres penitenciarios, el art. 1.4 del RD 782/2001 señala que la relación se rige por lo dispuesto en el propio Real Decreto y que " *las demás normas de la legislación laboral común, incluido el texto de refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sólo serán aplicables en los casos en que se produzca una remisión expresa desde este Real Decreto o la normativa de desarrollo* ".

Sucede aquí, como también se apreció en relación al salario en la ya citada STS de 5 de mayo de 2006 (rcud. 728/2005), que el RD 782/2001 no hace remisión alguna a la legislación laboral en materia de extinción de la relación laboral especial existente entre el OATPFE y el interno.

Las reglas sobre la extinción contractual son las que se recogen en el art. 10, que dispone: " 1. *La relación laboral especial penitenciaria se extinguirá: a) Por mutuo acuerdo de las partes. b) Por la terminación de la obra o servicio. c) Por ineptitud del interno trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad al desempeño del puesto de trabajo adjudicado. d) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador penitenciario. e) Por jubilación del interno trabajador. f) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo. g) Por renuncia del interno trabajador. h) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, siempre que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación.*

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

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 calidad de delegado del Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u organismo autonómico equivalente* ".

Ciertamente, como ponían de relieve las sentencias de esta Sala del año 2000, no existe la figura del despido en la relación laboral especial penitenciaria, dado que no está incluida entre las causas de extinción establecidas. Ello sigue siendo así, pese a que, a diferencia de lo que ocurría en el Reglamento Penitenciario, al que las mismas se referían, el art. 10 del vigente RD 782/2001 contempla ahora, como causa de extinción del contrato, el incumplimiento de los deberes laborales básicos (letra f) del apartado 2).

**TERCERO.-** Pero que entre las causas de extinción de la relación laboral especial no se halle el despido, no quiere decir que dicho sistema no contemple la causalidad de la ruptura del vínculo contractual cuando sea acordada por la parte empleadora. De hecho tanto el supuesto contemplado en la sentencia recurrida, como aquel que se enjuició en la de contraste se enmarcaban en unos motivos tasados, con ciertas analogías entre sí que se caracterizan por permitir a la parte empleadora la rescisión del vínculo por causas relacionadas con la conducta o actitud del trabajador (art. 10.2 e) "Por razones de disciplina y seguridad penitenciaria" y art. 10.2 f) "Por incumplimiento de los deberes laborales básicos en la relación laboral especial penitenciaria").

Es evidente que, como cualquier otra relación laboral la conducta del trabajador puede determinar la decisión empresarial de poner fin a la relación; probabilidad que se hace particularmente adecuada en una relación como la presente en donde concurren otros elementos relacionados con el tratamiento del interno y con la seguridad en el centro. 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.

Llegados a este punto cabe analizar cuáles han de ser las exigencias a las que ha de someterse la comunicación de la decisión extintiva al trabajador, sobre la cual nada establece el RD 782/2010.

**CUARTO.-** 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) 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* ".

No puede olvidarse, además, que la Administración actúa aquí en su calidad de empleadora y que, en cualquier caso, ha de regirse por la salvaguarda del derecho de tutela del trabajador que dimana del art. 24 CE

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. Y ello porque no consta que el trabajador conociera tales informes con anterioridad a la demanda y, si bien éstos pueden servir como medio de prueba para justificar la concurrencia de la causa extintiva, no enervan el defecto de motivación de la comunicación, que puso en juego el derecho de defensa del trabajador.

Así, pues, la doctrina correcta es la que se contenía en la sentencia de contraste, que abogó por exigir la referencia, aunque no fuera pormenorizada, a las conductas determinantes de la decisión de extinguir la relación.

**QUINTO.-** Procede la estimación del recurso y, en consecuencia, discrepando del criterio mantenido por el Ministerio Fiscal en su informe, casamos y anulamos la sentencia recurrida y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, estimamos en parte el recurso de igual clase del trabajador en el sentido de considerar que el acto extintivo no fue conforme a Derecho y, siendo nulo, deberá reponer la relación laboral especial al momento anterior de su extinción, sin que quepa aquí efectuar pronunciamientos propios de la declaración de improcedencia del despido disciplinario.

**SEXTO.-** Conforme al art. 233 LPL no procede imposición de costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

## FALLAMOS

Estimamos en parte el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de Esteban contra la sentencia dictada el 13 de septiembre de 2011 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en recurso de suplicación nº 1555/11 . Casamos y anulamos la sentencia recurrida y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, estimamos en parte la demanda inicial, declaramos nula la decisión extintiva del Organismo demandado, debiendo reponer la situación al momento anterior a la misma. Sin costas

Devuélvanse las actuaciones al Organismo Jurisdiccional de procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. María Lourdes Arastey Sahun hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.