

Id. Cendoj: 31201340012012100385
ECLI: ES:TSJNA:2012:429
ROJ: STSJ NA 429/2012
Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social
Sede: Pamplona/Iruña
Sección: 1
Nº de Resolución: 395/2012
Fecha de Resolución: 22/11/2012
Nº de Recurso: 427/2012
Jurisdicción: Social
Ponente: JOSE ANTONIO ALVAREZ CAPEROCHIPI
Procedimiento: Recursos de Suplicación
Tipo de Resolución: Sentencia

Idioma:

Español

ILMO. SR. D. VICTOR CUBERO ROMEO

PRESIDENTE

ILMA. SRA. D^a. CARMEN ARNEDO DIEZ

ILMO. SR. D. JOSE ANTONIO ALVAREZ CAPEROCHIPI

En la Ciudad de Pamplona/Iruña , a VEINTIDOS DE NOVIEMBRE de dos mil doce .

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 395/2012

En el Recurso de Suplicación interpuesto por DON JOSE GABRIEL BARBERIA LEGARRA , en nombre y representación de DON Jose Daniel , frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 1 de Pamplona/Iruña sobre DESPIDO, ha sido Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado DON JOSE ANTONIO ALVAREZ CAPEROCHIPI , quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Ante el Juzgado de lo Social nº UNO de los de Navarra, se presentó demanda por DON Jose Daniel , en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara

sentencia por la que se declare nulo es acuerdo de fecha 2 de enero de 2012 por el que se extingue la relación laboral especial y se readmita al trabajador en su anterior puesto de trabajo, se declare sin efecto la resolución dictada por el Gerente del Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo de fecha 9 de febrero de 2012 o subsidiariamente estudiados los hechos se declare de oficio la suspensión de la relación laboral durante los cuatro fines de semana a los que se le sanciona en el acuerdo de fecha 25 de enero de 2012.

SEGUNDO: Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio oral en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada según consta en el acta extendida a tal efecto por el Sr. Secretario. Recibido el juicio a prueba se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

TERCERO: Por el Juzgado de instancia se dictó sentencia, cuya parte dispositiva dice: "Que, desestimando la demanda interpuesta por D. Jose Daniel contra el ORGANISMO AUTONOMO DE TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACION PARA EL EMPLEO, debo absolver y absuelvo a la demandada de las pretensiones ejercitadas en el escrito de demanda."

CUARTO : En la anterior sentencia se declararon probados: "PRIMERO.- El demandante D. Jose Daniel comenzó a prestar servicios por cuenta del Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo el 28 de octubre de 2011, ostentando la categoría profesional de peón y percibiendo un salario bruto mensual de 550 euros y ello en virtud de adjudicación realizada por la Junta de Tratamiento del Centro Penitenciario de Pamplona el 27 de octubre de 2011. Al demandante se le adjudicó un puesto de trabajo en el taller productivo de manipulado de cartones Zokoa, en el Departamento de adultos.- SEGUNDO.- Mediante resolución de 2 de enero de 2012 de la Directora del Centro Penitenciario de Pamplona, en su calidad de Delegada del Organismo Autónomo, se acordó la extinción de la relación laboral con el interno con efectos de esa misma fecha, *por estar incurso en expediente disciplinario, incoado en virtud de parte escrito de funcionario* . TERCERO.- El demandante interpuso reclamación previa que fue desestimada por resolución de fecha 9 de febrero de 2012. CUARTO.- Por resolución de 10 de enero de 2012 del Director del Centro Penitenciario se inició procedimiento disciplinario contra el demandante. Por acuerdo sancionador de 25 de enero de 2012 se le impuso una sanción de 4 fines de semana de aislamiento por la comisión de una falta muy grave recogida en el apartado b) del art. 108 del Reglamento Penitenciario aprobado por Real Decreto 1201/1981, de 8 de mayo.- El demandante interpuso recurso de alzada que dio lugar al procedimiento 182/2012, seguido ante el Juzgado Central de Menores con funciones de Vigilancia Penitenciaria de la Audiencia Nacional, que dictó auto el 16 de marzo de 2012 que estimó en parte el recurso de alzada interpuesto por el demandante, anuló la calificación del acuerdo sancionador y la sanción impuesta y, en su lugar, declaró que los hechos constituían una falta leve indicada en el artículo 110 a) del Reglamento Penitenciario que debía ser sancionada con amonestación.- Este auto declaró probado los siguientes Hechos: *Personándose el día 2/01/2012 el Jefe de Servicios y el Subdirector de Seguridad en el taller productivo del Centro para notificarle una suspensión temporal de comunicaciones con un familiar al interno arriba mencionado, éste se muestra en actitud desafiante, con falta de respeto (apoya una pierna en la pared), se dirige de tú al Subdirector, lanza manotazos al aire diciendo en alto "os voy a denunciar que te cagas".*"

QUINTO: Anunciado recurso de Suplicación por la representación letrada de la demandante, se formalizó mediante escrito en el que se consigna un único motivo al

amparo del artículo 193.a) de Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , para revisar los hechos declarados probados.

SEXTO: Evacuado traslado del recurso fue impugnado por el Abogado del Estado

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: El demandante, que prestaba sus servicios remunerados en el taller del centro penitenciario de Pamplona, desde el 28 de octubre de 2011, interesa en el presente procedimiento se declare el carácter de improcedente de la comunicación de cese de su relación laboral, acordada por la directora del centro penitenciario, alegando no existir conducta sancionable, o en su caso por no tener la falta relación con su actividad laboral, o por no ser proporcional la sanción con la falta cometida; y subsidiariamente por no estar la sanción suficientemente motivada, a tenor de los Art 54 y 62 de la LRJ-PAC .

La demanda es desestimada en instancia. La sentencia constata que en procedimiento administrativo disciplinario se ha declarado probado que el penado el 2/01/2012 al recibir una notificación de suspensión temporal de visitas, en actitud desafiante y con falta de respeto, tutea e increpa al subdirector del establecimiento y lanza manotazos al aire. La sentencia sostiene que el acuerdo de extinción ha sido adoptado por órgano competente, no rige en la relación laboral especial de de los internos en los centros penitenciarios la doctrina gradualista del despido disciplinario, está acreditada la comisión de una falta, y se dan en consecuencia las razones de disciplina y seguridad penitenciaria a que se refiere el Art. 10.2.e RD 782/2001 .

Y frente a dicha sentencia se interpone por la representación procesal del trabajador el presente recurso de suplicación.

SEGUNDO: En motivo único de Suplicación, formulado por la representación procesal del demandante, con incorrecta técnica procesal, sin que se especifique si se pretende la nulidad de la sentencia, la modificación de hechos, o la infracción de normas jurídicas, pues todo ello aparece mezclado en el motivo, parece reproduce en esencia los mismos argumentos de la demanda, y subraya que el expediente administrativo disciplinario incoado en su día fue revocado; la falta calificada en su origen como grave fue calificada como leve por el juzgado de vigilancia penitenciaria de la Audiencia Nacional, sancionada sólo con una amonestación; y en consecuencia las referidas razones de disciplina y seguridad penitenciaria referidas en instancia son leves y no tienen relación alguna con el trabajo del penado. El trabajador está indefenso ante el acuerdo de extinción, y por la misma regla que se ha revocado el expediente disciplinario se tiene que revocar o atenuar la sanción laboral, y en todo caso la motivación que fundaba la sanción laboral se ha caído y no se entiende, y eso debe provocar la nulidad del cese acordado en su trabajo.

La Abogacía del Estado subraya que el motivo se sustenta en infracción procesal no concretada, no solicita formalmente modificar o añadir hecho alguno, y tampoco alega norma infringida, por lo que "debe desestimarse per se". En todo caso la existencia de infracción disciplinaria esta acreditada, aunque se haya calificado de leve en vez de grave, lo que de por si da lugar a la extinción de la relación laboral a tenor del Art. 10.2 e del RD 782/2001

TERCERO : El motivo único formulado debe ser estimado por aplicación indebida en la sentencia de instancia del Art. 10.2 e del RD 782/2001 , que regula la especifica

sanción del recurrente en su relación laboral especial de los internos en los centros penitenciarios

El párrafo c) del apartado primero, del Art. 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, enuncia como relación laboral de carácter especial la de los penados en las instituciones penitenciarias y el Real Decreto 782/2001, ha regulado como laboral esta relación. El trabajo penitenciario posee las notas típicas de la relación laboral, que describe el artículo 1 del ET , es decir: personalidad, ajenidad, voluntariedad, dependencia, retribución y sumisión al régimen de protección y cotización de la seguridad social; y tiene como empresario al Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias, cuyo perfil estatutario se regula en Real Decreto 326/1995, de 3 de marzo.

Y por el carácter netamente laboral de este trabajo, debe estar sometido también a los principios generales del derecho laboral sancionatorio, esto es causalidad e imputabilidad de la falta, tipicidad de la conducta y de la sanción, culpabilidad de la acción y proporcionalidad de la acción con la sanción. Todo ello sin perjuicio de que laboralidad del trabajo realizado por una persona privada de libertad en un centro penitenciario, esta también regido por una axiología adicional de reeducación y reinserción del preso, y de dependencia a las exigencias de la disciplina penitenciaria.

CUARTO : El Artículo 10 del RD 782/2001 , regula la extinción de la relación laboral de carácter especial de los penados en las instituciones penitenciarias.

Los diversos apartados del artículo 10.1 coinciden en lo esencial con la regulación ordinaria del despido o extinción de la relación laboral, aunque no lo hagan literalmente. Y lo más significativo de la tipicidad de la extinción de la relación laboral de los penados es que a las causas laborales hay que añadir otras de origen específicamente penitenciario. A las que se refiere en particular el Art. 10.2 del RD 782/2001 , y en particular en lo que al presente caso concierne por razones de disciplina y seguridad no estrictamente laboral sino penitenciaria. (Art. 10.2 e del RD 782/2001).

Es significativo que el propio real decreto prevé la impugnación jurisdiccional del cese de la relación laboral especial de los penados disponiendo que en caso de impugnación de la extinción **por considerarla nula o improcedente** , serán aplicables los preceptos correspondientes a la modalidad procesal del despido de la LPL, a la que se remite el artículo 1.5 del RD 782/2001 . Lo que expresamente significa que el texto legal, en contra de lo que afirma la sentencia de instancia, dispone el control jurisdiccional no solo de la sanción disciplinaria de cese en sus aspectos formales sino también materiales

Si bien por la dependencia del trabajo de las exigencias de la disciplina penitenciaria se dispone también que en el artículo 1.4 del RD 782/2001 , que "las demás normas de la legislación laboral común, incluido el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, (...) sólo serán aplicables en los casos en que se produzca una remisión expresa desde este RD o la normativa de desarrollo" Y el Art. 10.3 dispone que "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".

QUINTO : Examinada la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia se constata 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 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 de 19 julio 2011 estima acreditada la disminución de su rendimiento laboral. En la STSJ Andalucía (sede Granada) Sala de lo Social, sec. 1ª, S 27-5-2009 , la razón es haber accedido sin causa justificada y sin autorización al área de mantenimiento en la que se desarrollaba el trabajo quebrando la confianza que en el penado se había depositado. El Tribunal Supremo Sala 4ª, S 23-9-2008, confirma la STSJ Andalucía (sede Sevilla) Sala de lo Social, de 20-3-2007 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 de 31 enero 2006 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 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, alguno de los cuales gritaron amenazas contra el monitor y el organismo autónomo. La STSJ Madrid Sala de lo Social de 29 noviembre 2002 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 (Sev) Sala de lo Social de 2 junio 2009 la comunicación de cese indica que éste se produce por el consumo de drogas, lo que supone una involución en el tratamiento del recurrente. TSJ Castilla-León (sede Valladolid) Sala de lo Social, S 18-11-2002 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, sec. 2ª, de 13-6- 2007, 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 en la STSJ País Vasco Sala de lo Social, sec. 1ª, de 14-11-2006 , considera insuficiente causa del cese el que la trabajadora fuera del trabajo rompiera las disciplina de traslado de las internas al taller, y que al llegar al Modulo tres la trabajadora acelerara el paso y entrara en el economato recibiera del encargado diversas bebidas, a la par que se juntan y se dan un beso en la boca.

Y dicha doctrina debe aplicarse al caso presente en el que no se acredita que la

conducta sancionada del penado, relatada en el encabezamiento de la presente sentencia, fuera del taller del trabajo y fuera de sus horas de trabajo ordinario, tenga relación alguna con su relación laboral o incidencia en el trabajo por su peligrosidad o por otras causas penitenciarias.

SEXTA : Queda por tanto concretar las consecuencias de la improcedencia del cese.

El Tribunal Supremo en doctrina expuesta en diversas resoluciones tales como las SS de 8 de noviembre de 1999 (recurso 757/99), 5 de mayo 2000 (recurso 3325/99) y 30 de octubre 2000 (recurso 639/00), en unificación de doctrina, ha entendido que la figura del despido disciplinario no tiene cabida en esta relación especial dada la naturaleza de la relación laboral que une a los internos en establecimientos penitenciarios, y ello porque dicha relación deriva «de la realidad de que el trabajo en dichos centros no tiene por objeto único la prestación de un servicio remunerado por cuenta ajena cual ocurre con la relación laboral común regulada en el Estatuto de los Trabajadores, sino que constituye un elemento fundamental del tratamiento penitenciario, y tiene, además, la finalidad de preparar a los internos para su acceso al mercado laboral cuando alcancen la libertad». Por ello, dice nuestro Tribunal Supremo que «la relación laboral especial penitenciaria se regula por lo dispuesto en este Reglamento (Penitenciario) y sus normas de desarrollo», por lo que las demás normas de la legislación laboral común, incluido el Estatuto de los Trabajadores sólo resultan aplicables en los casos en que se produzca remisión expresa a dicha normativa. Con base en lo anterior se ha venido considerando que es a la Junta de tratamiento a quien corresponde decidir la asignación a un recluso de un trabajo directamente productivo, que esa adjudicación se realiza en función de los criterios previstos en la Ley especial, y que también a esa misma Junta de tratamiento corresponde decidir si, por razones técnicas, debe darse de baja o no a un recluso en un determinado puesto de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 152 del Reglamento general penitenciario.

Y por no ser aplicable el régimen laboral del despido disciplinario no puede acordarse ni la indemnización del trabajador cesado de modo improcedente, ni salarios de tramitación, lo que por otra parte no ha sido interesado ni en la demanda ni en el recurso, limitándose la condena a la declaración de la improcedencia de su cese y su derecho a ser reestablecido en su relación laboral en la medida en que lo permita su situación penitenciaria.

VISTOS los artículos citados y los demás de general y pertinente aplicación.

F A L L A M O S

Que debemos estimar y estimamos el recurso interpuesto por la representación procesal de DON Jose Daniel , frente a la sentencia dictada el 10 de septiembre de 2012 , en procedimiento nº 431/12 y en su virtud procede declarar y declaramos la improcedencia de su cese en la relación laboral especial de interno en centro penitenciario acordada por la resolución de 10 de enero de 2012 y su derecho a ser reestablecido en su relación laboral en la medida en que lo permita su situación penitenciaria, sin que proceda indemnización o salarios de tramitación.

Notifíquese a las partes y al Ministerio Fiscal la Sentencia dictada, con la advertencia que contra la misma, puede interponerse Recurso de Casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, anunciándolo a través de esta Sala por escrito, dentro de los DIEZ DIAS hábiles siguientes a su notificación, durante el cual tendrán a su disposición en la oficina judicial de esta Sala los autos para su

examen.

Firme que sea esta resolución, devuélvanse los autos al Juzgado de lo social de procedencia con certificación de la misma, dejándose otra certificación en el rollo a archivar por esta Sala.

Así, por nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.