



ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE CADIZ

EDIFICIO ESTADIO CARRANZA, FONDO SUR, 3ª PLANTA

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 670/2016 Negociado: 90

N.I.G.: 1101244S20160002177

De:

Contra: ENTIDAD ESTATAL DE DERECHO PUBLICO TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACION PARA EL EMPLEO

SENTENCIA 124/17

En Cádiz, a 29 de marzo de 2017.

Vistos por mí D. Javier Sánchez García, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº1 de esta capital, en juicio oral y público, los presentes autos sobre DESPIDO, seguidos en este Juzgado bajo el número 670/2016, instado por D. [redacted] asistido del Letrado D. VÍCTOR MANUEL RODRÍGUEZ LÓPEZ, frente a ENTIDAD ESTATAL DE TRABAJOS PENITENCIARIOS Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO, asistida del Abogado del Estado D. JUAN CARLOS GARCÍA ZULUETA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 28.10.2016 se presentó en nombre y representación de D.

[redacted] ante el Servicio Común del partido judicial de Cádiz, demanda de despido por la que interesaba que se declarase la nulidad/improcedencia del despido notificado en fecha 17.08.2016, y que se procediera a la readmisión del trabajador en las condiciones de trabajo anteriores al despido así como al abono de los salarios de tramitación devengados hasta la readmisión del mismo.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda por Decreto de 21.11.2016, el día 27.03.2017 tuvo lugar la celebración del juicio, que se desarrolló con el resultado que obra en soporte audiovisual de grabación, ratificándose la parte actora en su demanda.

La parte demandada se opuso alegando que la relación laboral de los internos en centros penitenciarios es una relación laboral especial, que entronca con una finalidad de reinserción, habiéndose motivado la extinción de dicha relación laboral por el incumplimiento por parte del trabajador del compromiso de conducta. Se alegó defecto formal en el modo de proponer la demanda por falta de indicación de salario día, ofreciendo el de 7,04 euros, en el que se incluye parte proporcional de vacaciones y gratificaciones extraordinarias. Se argumentó que el interno residía en el módulo de respeto del centro penitenciario por razón de unas condiciones que se daban a fecha 01.08.2016 y que dejaron de darse en fecha 17.08.2016 al existir informes de funcionarios en los que se indicaban anomalías, teniendo la Junta de Tratamiento que cambiar de módulo al interno. Asimismo se alegó que el RD 782/2001 que regula dicha relación laboral de carácter especial, en su art1 dispone que la misma se regirá tan sólo por dicho Real Decreto, y que el E.T. sólo le será de aplicación en caso de remisión expresa del Decreto, sin que en el mismo se contemple el despido como causa de extinción de la relación laboral.





Propuesta la prueba por las partes, consistiendo ésta en documental y en el interrogatorio del testigo propuesto, admitida y practicada que fue, las partes formularon oralmente sus conclusiones, declarándose los presentes Autos vistos para Sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La Junta de Tratamiento del Centro Penitenciario de Puerto III,, acordó en sesión de 27.07.2016, por razones de tratamiento, para reforzar hábitos laborales, adjudicar al interno en dicho centro D. _____, con NIS _____ un puesto de trabajo en el Taller productivo de Auxiliares, especialidad Pintura, con efectos desde el día 01.08.2016, fecha en la que causó alta efectiva en dicho taller, con la categoría profesional de operario base, y con un salario diario de 7,04 euros, incluido en el mismo la parte proporcional de vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

SEGUNDO.- En fecha 27.07.2016 D. _____ firmó un documento rubricado “compromiso de conducta” por el que afirmaba haber sido informado de las normas del programa basado en el módulo de respeto y convivencia, de los motivos de expulsión del mismo, asumiendo de forma voluntaria una serie de normas entre las que se incluye que no puede llevar a cabo ningún tipo de agresión física o verbal hacia el personal del centro o hacia el resto de los internos, así como que tanto el incumplimiento de las normas como la no participación o rendimiento en las actividades con las que se ha comprometido, pueden suponer la expulsión temporal o definitiva del módulo, lo que a su vez conlleva la pérdida de destino productivo, y por tanto la suspensión/extinción de la relación laboral especial penitenciaria, así como que también conlleva la suspensión/extinción de la relación laboral especial penitenciaria la expulsión del Módulo de respeto excepto cuando por razones de tratamiento la Junta de Tratamiento acuerde la permanencia en el módulo.

D. _____ fue trasladado del Módulo 1 (más conflictivo) a Módulo 9 (llamado “de respeto”).

TERCERO.- Con fecha 16.08.2016 se emitió informe por funcionario de prisiones con el siguiente tenor literal:

“El interno _____ NIS 5 _____ ingresó en el módulo el pasado día 27 de julio.

Desde el principio ha mantenido una actitud de enfrentamiento y coacción con el resto de los internos del módulo alegando que viene del módulo 1 y no le importa volver al mismo, el resto de internos no le plantan cara por temor a perder destinos, permisos u otros beneficios, además son continuas las quejas de sus compañeros por estos mismos motivos, no denunciando por temor a represalias.

En el día de hoy me he visto obligado a cambiar a su compañero de celda porque según nos manifiesta este, _____ le está haciendo la vida imposible durante el tiempo que están en la celda, ya han discutido y teme pelearse con lo podría perder permisos y destino.





Por todo lo expuesto solicite se estudie si procede el cambio del interno a un módulo más acorde con su actitud”.

CUARTO.- A la vista de dicho informe, y previo informe del Educador del Módulo-9 y del Equipo de Destinos, el Director del Centro Penitenciario de Puerto III en fecha 17.08.2016, por razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento y cambio de módulo acordó extinguir la relación laboral con el interno con efectos desde el día 17 de agosto de 2016, con base en al art. 10.2.c del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio.

QUINTO.- En fecha 17.08.2016 se notificó la extinción de la relación laboral por razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento, y cambio de módulo, negándose el interno a firmar la misma, siendo dado de baja en el Régimen General de la Seguridad Social como trabajador de TRABAJO PENINTENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO con fecha 17.08.2016.

SEXTO.- El importe bruto que correspondía al interno por los días trabajados del mes de agosto fue de 117,45 euros más 2,22 euros de bonificación.

SÉPTIMO.- Frente a dicha decisión extintiva se presentó por D. reclamación previa, que fue desestimada por Resolución de 05.10.2016, en cuyo fundamento jurídico cuarto se dispuso que la causa del apartado 10.2.c del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, fue apreciada por el Director del centro penitenciario, previa valoración de los informes recibidos, siendo expulsado el interno del módulo de respeto de dicho centro a propuesta del Equipo Técnico por incumplimiento de las normas del mismo al mantener una actitud de enfrentamiento con el resto de internos, habiéndose generalizado las quejas por parte de éstos, teniendo en cuenta que de acuerdo con el compromiso de conducta firmado por el interno en fecha 27 de junio de 2016, el incumplimiento de las normas propias del módulo de respeto puede suponer la expulsión temporal o definitiva del módulo, lo que conlleva a su vez la pérdida del destino productivo y por tanto la suspensión/extinción de la relación laboral penitenciaria.

OCTAVO.- El taller de pintura se encuentra fuera del Módulo 9 de respeto, siendo posible que internos que no formen parte de dicho Módulo trabajen en dicho taller, aunque no consta que de los internos con trabajo en el taller de pintura alguno esté destinado fuera de ese Módulo 9 de respeto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Se consideran probados los hechos descritos *ut supra* con base en la documental aportada y la declaración testifical practicada en el acto del juicio, la del funcionario de prisiones que elaboró el informe de fecha 16.08.2016 obrante en Autos y que motivó la decisión de la Junta de Tratamiento de acuerdo con los razonamientos siguientes, ex art. 97.2 LRJS.





Antes de entrar en el fondo del asunto, se alegó por la parte demandada defecto en el modo de proponer la demanda al no contener indicación del salario diario del trabajador, defecto que se entiende subsanado en el acto del juicio al determinarlo la parte demandada en 7,04 euros en el acto del juicio y con el que mostró su conformidad la parte actora.

SEGUNDO.- Entrando a examinar el fondo del asunto, debe partirse de que la relación laboral del interno en el centro penitenciario es una relación laboral de naturaleza especial de acuerdo con el artículo 2.1.c E.T., que se encuentra regulada por una normativa específica propia, la contenida 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 y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad. Dicho Real Decreto dispone en su art. 1.4 que la misma se rige por lo dispuesto en dicha norma, y tan sólo le será de aplicación lo dispuesto en el ET y demás legislación laboral común en caso de remisión expresa de dicho Real Decreto o normativa de desarrollo.

El artículo 10 de dicho Real Decreto es el que regula la extinción de dicha relación laboral especial, al disponer que:

“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”.





TERCERO.- La causa invocada en el acuerdo del Director del Centro Penitenciario para extinguir la relación laboral del interno fue la de razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento, prevista en el art. 10.2.c del Real Decreto 782/2001, causa de extinción que en modo alguno constituye un despido propiamente dicho (figura del despido que no resulta admitida para el caso de la relación laboral especial penitenciaria, al cual ni siquiera se remite la norma especial de aplicación; vgr. Sentencias de 05.05.2006, rec. 728/2005, y de 11.12.2012, rec. 3532/2011, de la Sala Cuarta, de lo Social, del Tribunal Supremo).

A este respecto, el de la extinción de la relación laboral especial penitenciaria, debe traerse a colación la muy trascendente Sentencia de 11 de diciembre de 2012, rec. 3532/2011, de la Sala Cuarta, de lo Social, del Tribunal Supremo, que dispone lo siguiente:

“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.

[...]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 (LA LEY 3279/1992).

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 \(LA LEY 1009/2001\)](#), 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”.

Pues bien, a la luz de dicha interpretación jurisprudencial debe concluirse que si bien no cabe el despido propiamente dicho como causa de extinción de la relación laboral especial penitenciaria, decisión extintiva que ha de ser adoptada por el Director del Centro Penitenciario al amparo del art. 10 del Real Decreto 782/2001, como todo acto administrativo dicha decisión extintiva ha de contener una sucinta indicación de los hechos y los fundamentos de derecho que motivan dicha decisión, lo cual no ocurre en el presente caso, en el que la decisión extintiva de la relación laboral especial acordada por el Director del Centro Penitenciario, y cuyo intento de notificación consta al ahora demandante en fecha 17.08.2016, refiere como única motivación “Por razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento. Cambio de módulo”, pero sin hacer la más mínima referencia a cuáles eran esas razones de tratamiento y los motivos del cambio de módulo, supuestamente por el incumplimiento de las normas de comportamiento, presiones hacia otros compañeros y actitud desafiante del trabajador, pero que no se recogen en el acto administrativo que acuerda la extinción, comportamientos éstos que según la parte demandada fueron los que motivaron la extinción de la relación laboral y que no consta que se indicaran al actor hasta la notificación de la Resolución por la que se denegaba la reclamación administrativa interpuesta por éste, Resolución de 05.10.2016, de fecha posterior en un mes y medio a la decisión extintiva, sin que en la decisión extintiva del Director del Centro Penitenciario de fecha 17.08.2016 ni siquiera se precisase el contenido de los informes previos en los que basó la decisión ni tampoco cuáles eran éstos, y sin que conste que el acuerdo fuese acompañado de tales informes. Pero es más, tampoco puede entenderse que el cambio de módulo por sí solo (único hecho que se precisó en el acuerdo de extinción) sea causa justificada y proporcionada de extinción de la relación laboral, puesto que tal y como declaró el funcionario de prisiones que depuso en el acto del juicio, el taller de pintura está





fuera del Módulo 9 de respeto en que estaba destinado D. y además en teoría era posible que un interno que no esté destinado en el módulo de respeto preste servicios en dicho taller –así lo precisó-.

Es con base en los razonamientos anteriores por lo que debe declararse la nulidad del acuerdo del Director del Centro Penitenciario Puerto III de fecha 17.08.2016, consistente en la extinción de la relación laboral penitenciaria de D. quedando la misma sin efecto, sin necesidad ya de entrar en el examen de si efectivamente concurren los comportamientos por parte del actor que se alegan por la parte demandada y que se dice que justificaron dicha decisión, debiendo reponerse al trabajador en la relación laboral especial que tenía con anterioridad a la extinción de la misma, sin que en cambio proceda pronunciamiento alguno en cuanto al abono de salarios de tramitación al actor, solución ésta última prevista para la nulidad o improcedencia del despido con readmisión, no encontrándonos ante un supuesto de despido tal y como antes hemos expuesto, y sin que tampoco pueda prosperar la petición indemnizatoria de los perjuicios sufridos con motivo de dicha extinción y cuantificados en los salarios de tramitación dejados de percibir al ser una petición introducida extemporáneamente en el acto del juicio.

CUARTO.- No ha lugar la condena en las costas de este procedimiento.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLO

Estimar en parte la demanda ejercitada por D. frente a la ENTIDAD ESTATAL DE TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACION PARA EL EMPLEO, en el sentido de declarar la nulidad de la decisión extintiva de la relación laboral especial penitenciaria (decisión de fecha 17.08.2016), debiendo reponerse al actor en la relación laboral especial que tenía con anterioridad a la extinción de la misma, sin más pronunciamientos, y sin condena en las costas de este procedimiento.

Notifíquese esta sentencia a las partes, previniéndoles que contra la misma cabe **RECURSO DE SUPPLICACIÓN** para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, a anunciar ante este Juzgado, bastando para ello manifestación de la parte, de su abogado o representante en el momento de hacerle la notificación o ulteriormente en el plazo de **CINCO DÍAS HÁBILES** a la misma por comparecencia o por escrito.

Así, por esta mi sentencia, juzgando definitivamente en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.-

