

Facultad de Ciencias Jurídicas - Unidad AA3 Jurídicas Zientzia  
Juridikoen Fakultatea - LA3 Juridikoen Unitatea

Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es



Universidad Pública de Navarra  
Nafarroako Unibertsitate Publikoa

**TRABAJO FIN DE ESTUDIOS / IKASGAIEN AMAIERAKO LANA**  
**MÁSTER DE ACCESO A LA ABOGACÍA**

.....

**LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE**  
**PENADOS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS**

**AMAIUR GUINDEO ARANDIGOIEN**

**DIRECTOR / ZUZENDARIA**  
**LUIS GABRIEL MARTÍNEZ ROCAMORA**

**Pamplona / Iruñea**  
**20 de enero de 2022/ 2022ko urtarrilaren 20a**

**RESUMEN:** El objeto del presente trabajo consiste en el análisis de la relación laboral especial de penados que realicen actividades laborales en centros penitenciarios, que ha sido objeto de diferentes regulaciones desde su primera aparición en 1976. Se aborda la relación especial desde sus orígenes hasta la actualidad, atendiendo a las diferentes etapas que han precedido a la regulación actual y realizando un análisis de sus características más relevantes hoy en día. Se pretende destacar uno de los aspectos más importantes de la relación laboral especial, la extinción, que resulta tan importante como controvertida, al igual que ofrecer una visión crítica sobre la inexistencia del despido, cuestión que ha originado un amplio debate doctrinal.

**PALABRAS CLAVE:** Relación laboral especial; interno trabajador; extinción; despido.

**ABSTRACT:** The purpose of this paper is to analyse the special employment relationship of convicts who work in prisons. This relationship has been subject to different regulations since its first appearance in 1976. The special relationship is addressed from its origins to the present day, taking into account the different stages that preceded the current regulation and analysing the most relevant characteristics of the employment relationship today. The aim is to highlight one of the most important aspects of the special employment relationship, its extinction, which is as important as it is controversial, and to offer a critical view of the absence of dismissal, an issue which is the subject of wide-ranging debate

**KEY WORDS:** Special employment relationship; convicts who work; extinction; dismissal.

**LABURPENA:** Aurrean dugun lanaren helburua espetxeetan lan egiten duten zigortuen lan-harreman bereziaren analisia da, 1976. urtean lehengo aldiz agertu zenetik auzi aldaketa ugari jasandako lan-harremana. Lan-harreman berezia bere hastapenetik gaur egunera landuko da, gaurko erregulazioa baino lehen izandako etapak ikusita eta gaur eguneko ezaugarri nabarmenen analisi bat eginez. Azterlanean zehar lan-harremanaren aspektu garrantzitsuenetariko bat aipatu nahi da, lan-harremanaren azkentzea, hala nola kaleratzearen inexistentzia, eztabaida nabaria sortzen dituzten bi gai.

**HITZ GAKOAK:** Lan-harreman berezia; lan egiten duten zigortuak; azkentzea; kaleratzea.

## ÍNDICE

ÍNDICE DE ABREVIATURAS.....	5
I. INTRODUCCIÓN.....	7
II. ORIGEN DE LA RELACIÓN ESPECIAL. REGULACIÓN NORMATIVA.....	8
III. DERECHO Y DEBER DE TRABAJAR.....	12
1. El derecho a trabajar de los penados.....	14
2. El deber de trabajar de los penados.....	17
IV. ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO E INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL.....	19
V. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL.....	26
1. CAUSAS EXTINTIVAS LABORALES.....	28
A) <i>Por mutuo acuerdo de las partes</i> .....	28
B) <i>Por la terminación de la obra o servicio</i> .....	28
C) <i>Por ineptitud del interno trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad al desem- peño del puesto de trabajo adjudicado</i> .....	31
D) <i>Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador peni- tenciario</i> .....	33
E) <i>Por jubilación del interno trabajador</i> .....	34
F) <i>Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo</i> .....	35
G) <i>Por renuncia del interno trabajador</i> .....	36

H) <i>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</i> .....	38
<b>2. CAUSAS EXTINTIVAS PENITENCIARIAS</b> .....	<b>39</b>
A) <i>Por la excarcelación del trabajador penitenciario</i> .....	40
B) <i>Por contratación con empresas del exterior en el caso de internos clasificados en tercer grado</i> .....	41
C) <i>Por razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento</i> .....	42
D) <i>Por traslado del interno trabajador a otro establecimiento penitenciario por un periodo superior a dos meses</i> .....	45
E) <i>Por razones de disciplina y seguridad penitenciaria</i> .....	47
F) <i>Por incumplimiento de los deberes laborales básicos en la relación laboral especial penitenciaria</i> .....	54
<b>VI. EL DESPIDO: ¿FIGURA INEXISTENTE?</b> .....	<b>56</b>
<b>VII. ÓRGANO COMPETENTE PARA DECRETAR LA EXTINCIÓN</b> .....	<b>61</b>
<b>VIII. REVOCACIÓN DE LA DECISIÓN EXTINTIVA. EFECTOS Y CONSECUENCIAS</b> .....	<b>66</b>
<b>IX. CONCLUSIONES</b> .....	<b>70</b>
<b>X. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>73</b>
<b>XI. JURISPRUDENCIA</b> .....	<b>75</b>

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

ART.:	Artículo
AP:	Audiencia Provincial
ATC:	Auto Tribunal Constitucional
BOE:	Boletín Oficial del Estado
CE:	Constitución Española
COORD.:	Coordinador
CP:	Código Penal
DIR.:	Director
ERE:	Expediente de Regulación de Empleo
ERTE:	Expediente de Regulación Temporal de Empleo
ET:	Estatuto de los Trabajadores
FJ:	Fundamento Jurídico
IPT:	Incapacidad Permanente Total
IPA:	Incapacidad Permanente Absoluta
JS:	Juzgado de lo Social
LOGP:	Ley Orgánica General Penitenciaria
LRL:	Ley de Relaciones Laborales
LRJCA:	Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa
LRJS:	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
N.º:	Número
OATPyFE:	Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo
OATPP:	Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias
PÁG.:	Página

PÁGS.:	Páginas
RD:	Real Decreto
RGSS:	Régimen General de la Seguridad Social
RP:	Reglamento Penitenciario
SAN:	Sentencia Audiencia Nacional
SJS:	Sentencia Juzgado de lo Social
SS:	Siguientes
STC:	Sentencia Tribunal Constitucional
STS:	Sentencia Tribunal Supremo
STSJ:	Sentencia Tribunal Superior de Justicia
TC:	Tribunal Constitucional
TS:	Tribunal Supremo
TSJ:	Tribunal Superior de Justicia

## I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se pretende exponer el origen de la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias, el porqué de una regulación especial y las principales características de la relación, atendiendo a su regulación en la Ley Orgánica General Penitenciaria de 1979, el Reglamento Penitenciario de 1996 y el Real Decreto 782/2001, junto a una mención especial a la extinción de la relación laboral especial, que constituye el núcleo central de este estudio.

Esta relación laboral especial encuentra su fundamento en la situación que vive una de las partes, el empleado, que está privado de su libertad ambulatoria y sometido a un régimen de vida en prisión, el cual debe ser compatible con la realización de trabajos productivos, que tengan como finalidad facilitar su futura reinserción laboral.

La relación laboral de los penados que realizan una actividad productiva en los centros penitenciarios aparece reconocida por primera vez como especial en el año 1976, aunque anteriormente ya se previera el trabajo de los internos en prisión. En 1978, el derecho a trabajar de los penados se incluye como derecho constitucional en el artículo 25.2 CE y desde entonces la regulación de este derecho ha estado un tanto dispersa, ya que eran numerosos textos legales los que hacían referencia al trabajo en prisión y a la relación laboral especial, pero sin una regulación concreta.

Las cuestiones más relevantes eran reguladas por el Reglamento Penitenciario de 1996, hasta la entrada en vigor del RD 782/2001 por el que se regula la relación laboral especial de los penados, quien pasa a detallar las características propias de la relación. Analizaremos de manera sucinta aspectos como el ámbito de aplicación, los sujetos de la relación laboral, el acceso a los puestos de trabajo y las causas de suspensión, y nos detendremos a estudiar con detenimiento una de las circunstancias más problemáticas y con mayor enjundia de la relación laboral especial, las causas de extinción, entre las cuales no existe el despido. Para ello nos acompañaremos de numerosas sentencias que nos servirán también para observar la crítica de los Tribunales a la incompleta regulación de esta relación laboral especial y a la imposibilidad de aplicar las soluciones ofrecidas por el Estatuto de los

Trabajadores, al no contener el RD 782/2001 una remisión expresa a mencionada Ley para su aplicación subsidiaria.

Se pondrá de manifiesto que, pese a que la relación laboral especial tenga, por las particularidades propias del vínculo contractual, una regulación específica en el RD 782/2001, todavía quedan por cubrir lagunas que el legislador no ha regulado y que, en la práctica, como se verá más adelante, dan lugar a numerosos conflictos y a diferentes pronunciamientos judiciales. Se tratarán de analizar los diferentes puntos de vista ofrecidos tanto por la doctrina como por la jurisprudencia, haciendo un examen detallado de diferentes sentencias para finalizar con una serie de conclusiones a las que se llegan tras un estudio en profundidad de la relación laboral especial, más concretamente de los aspectos relativos a la extinción.

## **II. ORIGEN DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL**

Históricamente, la evolución del trabajo en prisión ha estado ligada a la progresión del sistema penológico y penitenciario, y supeditada a la humanización del derecho penal. Autores como ARIAS DOMÍNGUEZ<sup>1</sup> o FERNÁNDEZ ARTIACH<sup>2</sup> coinciden en afirmar que la evolución histórica de los trabajos realizados en prisión ha sido desarrollada en tres fases, la fase de trabajo penal o aflictivo, la fase del trabajo utilitario y la fase del trabajo penitenciario.

En la denominada fase del trabajo penal, el trabajo que debían realizar los penados se consideraba como la pena en sí misma, sirviendo el trabajo únicamente para agravar la situación del penado, incrementando su sufrimiento y aumentando su tormento. En ningún momento se perseguía que el trabajo realizado fuera productivo o que pudiera aprovecharse, bien material o bien económicamente, tan solo se concebía el trabajo como castigo que tenía por objeto causar al penado un daño igual o mayor al que él había cometido.

Es en la fase del trabajo utilitario donde se deja a un lado la idea de querer agravar el sufrimiento del penado a través de la imposición de trabajos crueles y penosos. Aunque la

---

<sup>1</sup> ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo. La incidencia de la prisión en el trabajo asalariado y las relaciones laborales especiales de penados en instituciones penitenciarias*, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor, 2019, pág. 25.

<sup>2</sup> FERNÁNDEZ ARTIACH, *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006, pág. 11.



pena siga teniendo un fin represivo, en esta fase se pretende aprovechar el trabajo de los penados de manera más beneficiosa para la sociedad, por lo que la utilidad de los trabajos realizados por los penados adquiere una mayor relevancia, pasando a estar el sentimiento de venganza en un segundo plano y configurándose como objetivo principal de la pena que ésta resulte útil para el Estado.

La tercera fase, conocida como la del trabajo penitenciario, nada tiene que ver con las dos mencionadas anteriormente. Es considerada una fase humanitaria que se configura, tal y como se referenciaba anteriormente, con la humanización del derecho penal. Las penas impuestas en esta fase no son tan tortuosas ni sufridas, no se busca con ellas el castigo aumentado, ni los trabajos forzosos en pro del Estado. Se trata de una fase que coincide con la consolidación de la pena de prisión como pena autónoma sustituyendo a las penas corporales y a la pena de muerte<sup>3</sup>. Es entonces cuando desde una visión moderna y que perdura en la actualidad se ha apostado por el fin reeducador y resocializador de las penas, siendo el trabajo penitenciario una herramienta idónea para la persecución de los objetivos marcados. El castigo y la utilidad pública han dejado de responder como fines principales del trabajo penitenciario, hecho totalmente compatible con que sigan siendo objetivos accesorios de la pena, pero el objetivo principal del trabajo penitenciario pasa a ser la recuperación moral del reo, facilitarle y posibilitarle conocimientos e instrumentos en la realización de diferentes cometidos que le permitan un futuro una vez abandone la prisión.

En definitiva, como señala con acierto ARIAS DOMÍNGUEZ “se pasa del trabajo como castigo añadido a la pena, al trabajo en prisión como resocializador del individuo, capaz de rearmarle en su componente moral”.<sup>4</sup>. Priorizar esta segunda idea es fruto de un enorme progreso que hace el derecho penal y el derecho penitenciario.

En lo relativo a la regulación normativa del trabajo penitenciario cabe destacar que desde que nacieron las normas que regulaban el trabajo realizado en centros penitenciarios, éstas eran normas penitenciarias, por lo que se trataba de legislación de naturaleza administrativa. La aplicación de las normas de carácter administrativo a los penados trabajadores suponía la exclusión directa de la normativa laboral y por tanto la imposibilidad

---

<sup>3</sup> Cfr. FERNÁNDEZ ARTIACH, *El trabajo de los internos...* ob. cit. pág. 28

<sup>4</sup> ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo...* ob. cit. pág. 25.

de aplicación de las normas propias de esta rama del derecho, ya que se consideraba que el trabajo prestado revestía una naturaleza jurídica administrativa, fruto de la aplicación de la legislación propia del derecho administrativo.

No es hasta el año 1967 cuando se realiza una de las primeras referencias a normas más bien propias del derecho laboral que del administrativo. Se trata del Decreto 573/1967, de 16 de marzo por el que se asimilan a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, a los reclusos que realicen trabajos penitenciarios retribuidos. Este Decreto establecía que los internos que realizasen trabajos penitenciarios por los que recibieran una contraprestación debían ser tratados a efectos de su entrada en el Régimen General de la Seguridad Social, como si de trabajadores por cuenta ajena se tratase. Aunque constituya este Decreto de 1967 la primera referencia a la legislación laboral, hubo que esperar hasta 1976 para observar, ahora sí, la primera Ley que considera una relación laboral de carácter especial aquella que “reuniendo las características del artículo 1.1, se enumeran en los apartados siguientes: (...) l) Las actividades laborales de los internos de los centros penitenciarios en sus diferentes modalidades y de acuerdo con su naturaleza respectiva”. Se trata de la Ley 16/1976, de 8 de abril de Relaciones Laborales, concretamente de su artículo 3.1 apartado l), la cual además de reconocer la laboralidad de los trabajos realizados por los penados en las prisiones, reconoce y otorga a la relación un carácter especial.

Desde entonces, la relación laboral especial de los internos en los centros penitenciarios ha sido objeto de un constante cambio y transformación. Una de las vicisitudes más destacables fue consecuencia de la promulgación de la Constitución de 1978, la cual reconocía, en el artículo 25.2 que “el condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma gozará de los derechos fundamentales de este Capítulo (...). En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondiente de la Seguridad social (...)”. La inclusión del derecho a un trabajo remunerado de los condenados a penas de prisión dentro del Título relativo a los derechos y deberes fundamentales supuso que su desarrollo solo pudiera venir de la mano de una Ley Orgánica, por lo que el legislador, en 1979 aprobó la Ley Orgánica General Penitenciaria<sup>5</sup> (en adelante LOGP), en la que además de regular

---

<sup>5</sup> Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre.

todo lo relativo al régimen penitenciario, se detuvo a desarrollar los aspectos laborales. Así el artículo 26 de la LOGP estableció que el trabajo sería considerado como un derecho y como un deber del interno, siendo un elemento fundamental del tratamiento.

Apenas habían transcurrido seis meses desde la aprobación de la LOGP cuando el legislador dio luz verde al Estatuto de los Trabajadores<sup>6</sup>, en marzo de 1980, el cual derogaba la Ley de Relaciones Laborales de 1976. No obstante, retomó la regulación realizada por la LRL, y volvió a otorgar la categoría de relación laboral especial a la de los penados en instituciones penitenciarias<sup>7</sup>. Un año más tarde, en 1981 se aprobó el Real Decreto 1201/1981, de 8 de mayo, por el que se aprobaba el RP, que vino a regular de manera provisional la relación laboral especial de los penados en prisión ya que ésta no tenía un desarrollo propio. El RP de 1981 fue posteriormente derogado, por el RD 190/1996, de 9 de febrero, que aprobó el reglamento vigente hoy en día, incluyendo nuevamente entre su articulado preceptos relativos a la regulación de la relación laboral especial de los penados. Es destacable el problema de fondo que suponía que fuera el Estatuto de los Trabajadores quien desarrollara esta relación de carácter especial que, por su ubicación constitucional como derecho fundamental, era una materia que debía ser obligatoriamente regulada por Ley Orgánica, por lo que el ET como ley ordinaria carecía de rango para su regulación. No obstante, se entendió que la relación laboral especial podía ser regulada dentro de la normativa laboral, ya que el artículo 27.1.c) de la LOGP<sup>8</sup> consideraba el trabajo realizado en prisión como uno de los enmarcados dentro de las modalidades de producción de régimen laboral<sup>9</sup>, por lo que fue regulado por el RP de 1996.

La necesidad de configurar un marco normativo en torno a la relación laboral de carácter especial se vio reflejada en la Ley 55/1998, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden de Social, y en sus sucesivas reformas mediante las Leyes

---

<sup>6</sup> Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (Derogada). Actualmente 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.

<sup>7</sup> Artículo 2.1 ET 1980

<sup>8</sup> Art. 27.1.c LOGP: “Uno. El trabajo que realicen los internos, dentro o fuera de los establecimientos, estará comprendido en alguna de las siguientes modalidades:... c) Las de producción de régimen laboral o mediante fórmulas cooperativas o similares de acuerdo con la legislación vigente”.

<sup>9</sup> Cfr. PALOMINO SAURINA, P. *La Relación Laboral Especial de Penados en Instituciones Penitenciarias: Cuestiones cruciales*. Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 5/2006, págs. 1 y 2

55/1999 y 14/2000, las cuales contenían un mandato al Gobierno para que procediera a regular la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias. El Gobierno dio cumplimiento al mandato exigido por las leyes anteriormente mencionadas, el 6 de julio de 2001 mediante la aprobación del RD 782/2001, 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, legislación todavía en vigor y que constituye el marco normativo en el que hemos de encuadrar el desarrollo de la relación laboral especial objeto de nuestro estudio.

La promulgación del RD 782/2001 supuso la derogación de los artículos 134 a 152 del RP de 1996, y el Decreto 573/1967 que estaba todavía vigente y que como ya he señalado, asimilaba a los reclusos que realizaban trabajos retribuidos a los trabajadores por cuenta ajena a efectos de su inclusión en el régimen general de la seguridad social. De esta manera el RD 782/2001 se configuró como el marco principal de la relación laboral de los penados en instituciones penitenciarias junto a las disposiciones del RP de 1996 o la LOGP de 1979, quedando relegada la Ley del Estatuto de los Trabajadores a mera norma subsidiaria, de aplicación cuando haya una disposición que remita expresamente a ella<sup>10</sup>. La realidad, sin embargo, es que el RD 782/2001 no hace remisión alguna al ET como norma subsidiaria, por lo que nunca puede ser de aplicación en la relación laboral especial de penados.

### **III. DERECHO Y DEBER DE TRABAJAR**

El artículo 25.2 de la Constitución Española de 1978 declara con contundencia que los condenados a pena de prisión tienen derecho a un trabajo remunerado, así como a los beneficios de la Seguridad Social. Podría incluso decirse que la Carta Magna configura el derecho a trabajar de los penados como un derecho fundamental, cosa que no ocurre con el derecho/deber de trabajar de los ciudadanos libres, recogido en el artículo 35 CE<sup>11</sup>. La LOGP

---

<sup>10</sup> El artículo 1.4 RD 782/2001 dispone que *“La relación laboral especial penitenciaria se regula por lo dispuesto en este Real Decreto. Las demás normas de la legislación laboral común, incluido el texto 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”*.

<sup>11</sup> Precepto que dispone, como se sabe, que *“todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo...”* y que por su situación sistemática en la parte dogmática de la CE no contiene “derechos fundamentales”, sino “derechos y deberes de los ciudadanos”.

también reconoce el derecho a trabajar de los penados, pero lo hace desde una doble perspectiva, ya que su artículo 26 configura el trabajo como derecho, pero también como deber<sup>12</sup>:

*“El trabajo será considerado como un derecho y como un deber del interno, siendo un elemento fundamental del tratamiento”.*

Esta afirmación del derecho-deber de trabajar contenida en el artículo 26 de la LOGP supone tanto en la teoría como en la práctica una cuestión controvertida, ya que como indica BUENO ARÚS “cuestión que de siempre ha preocupado a la doctrina es si el trabajo ha de considerarse como un derecho o como un deber de los reclusos”<sup>13</sup>. Si el penado tiene el derecho a trabajar y quiere ejercerlo, la Administración tiene la obligación de facilitarle un puesto de trabajo. Si no es posible proporcionar al recluso un trabajo, el Estado estaría incumpliendo sus propias normas, de igual manera que las incumpliría el penado en el caso de negarse a trabajar, ya que la Ley le impone el deber de hacerlo. La doble perspectiva del trabajo en prisión, configurado como derecho y deber, parece estar ligada a lo dispuesto en el artículo 35 de la CE, el cual también reconoce el derecho y el deber de trabajar de los ciudadanos libres, de manera un tanto contradictoria<sup>14</sup>.

No debemos olvidar que el legislador prevé el trabajo como derecho y deber, pero lo configura como un elemento fundamental del tratamiento, dirigido a la reeducación y resocialización del interno, y quizás encontremos aquí el nexo de unión entre el derecho y el deber. Y es que, en palabras de DE LA CUESTA ARZAMENDI “la función del trabajo parece capital para la construcción de un régimen penitenciario resocializador: en verdad, es difícil de imaginar un régimen prisional adecuado a las exigencias derivadas del principio resocializador, en el sentido expuesto, que no se apoye de un modo decidido sobre la actividad laboral”<sup>15</sup>. Es por ello que el trabajo en prisión es además de un deber, un derecho,

---

<sup>12</sup> Artículo 26 LOGP

<sup>13</sup> BUENO ARÚS, *Algunas cuestiones fundamentales sobre el trabajo penitenciario*. Estudios Penales y Criminológicos, núm. 2, pág. 268

<sup>14</sup> Cfr. ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo...* ob. cit. pág. 88

<sup>15</sup> DE LA CUESTA ARZAMENDI, J.L. *Cárcel y actividad laboral: el derecho de los presos a un trabajo penitenciario resocializador*. 1994, pág. 247

una obligación, un mandato imperativo por obra de la ley, del que no puede sustraerse el recluso, con el propósito de contribuir a su resocialización y reeducación<sup>16</sup>.

Por tanto, podemos concluir que se ha erigido el trabajo en prisión como un derecho y como un deber, pero considerándolo siempre como un elemento fundamental del tratamiento del penado, ya que debido a su condición de denominador común entre la vida en prisión y el mundo exterior, son especialmente importantes sus potencialidades como vehículo de aproximación y comunicación entre ambos universos, el carcelario y el de fuera<sup>17</sup>.

### **1. El derecho a trabajar de los penados**

Teniendo en cuenta el componente resocializador y reeducador que se otorga al trabajo que realizan los internos en prisión, es indiscutible que éste se configure como derecho. No obstante, resulta curioso que la Constitución proclame de manera concreta el derecho a trabajar de los penados, más aún cuando en su contenido no realiza ninguna manifestación diferente a las que realiza en el artículo 35, cuando reconoce el derecho y deber de trabajar de los ciudadanos libres. Como señala ARIAS DOMÍNGUEZ, “probablemente dicha duplicidad se explica por el propósito del Constituyente en enfatizar que la ‘cárcel’ no quede fuera del ámbito constitucional”<sup>18</sup>.

Tienen derecho a trabajar tanto los internos que se encuentren condenados como aquellos que estén en situación de prisión preventiva<sup>19</sup>, aunque los internos penados prevalecerán sobre los preventivos a la hora de acceder a los puestos de trabajo, como se analizará más adelante. Pese a que teóricamente se reconozca el derecho al trabajo a todos los internos, la realidad es otra, ya que en la práctica a los presos clasificados en primer grado quedan excluidos<sup>20</sup>. Sin embargo, aunque constitucionalmente todos los penados tengan garantizado el derecho a trabajar, tanto el Tribunal Supremo como el Tribunal Constitucional han establecido que se trata de un derecho de aplicación progresiva. En este sentido el

---

<sup>16</sup> Cfr. ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo...* ob. cit. pág. 90.

<sup>17</sup> DE LA CUESTA ARZAMENDI, J.L. *Cárcel y actividad laboral...* ob. cit. pág. 247

<sup>18</sup> ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo...* ob. cit. pág. 92

<sup>19</sup> El artículo 29.2 LOGP reconoce el derecho a trabajar de los preventivos: “*Los sometidos a prisión preventiva podrán trabajar conforme a sus aptitudes e inclinaciones*”.

<sup>20</sup> Asociación pro derechos humanos de Andalucía. *Trabajo en prisión. Guía práctica sobre los derechos laborales de las personas presas*, pág. 31.

Tribunal Constitucional en Auto n.º 256/1988 de fecha 29 de febrero dictaminó que “*El derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, que el art. 25.2 CE, reconoce a quienes se encuentren cumpliendo condena de prisión, son derechos que se insertan en los fines de reeducación y reinserción social a los que por exigencia constitucional deben orientarse las penas privativas de libertad y en tal sentido son derechos de aplicación progresiva, cuya efectividad se encuentra en función de los medios que la Administración Penitenciaria tenga en cada momento, no pudiendo, por tanto, ser exigidos en su totalidad de forma inmediata siempre que realmente exista imposibilidad material de satisfacerlos*”. La misma interpretación se ha realizado en ATC de fecha 14 de marzo de 1988 y en ATC de fecha 20 de febrero de 1989, así como en Sentencias de fechas 19 de enero de 1989 y 18 de enero de 1993<sup>21</sup>.

Como podemos observar se trata más de una aspiración al ideal que de un propósito real, sobre todo porque la administración penitenciaria es incapaz de proporcionar todos los puestos de trabajo que se demandan<sup>22</sup>.

El derecho a trabajar lo pueden ejercer los penados maneras diferentes, siendo cuatro las formas que tienen para relacionarse con el ejercicio de la actividad laboral, es decir, que los penados van a poder trabajar por cuenta ajena de cuatro maneras diferentes, pero solo una constituye la relación laboral especial del presente estudio.

Por un lado, debe tenerse en cuenta si el penado debe ingresar o no en prisión. Puede ocurrir que por circunstancias relativas a la naturaleza de la pena o por la suspensión de la entrada en prisión, finalmente no se produzca el ingreso efectivo en el centro penitenciario, pese a seguir siendo una persona a la cual se le ha impuesto una pena. Este tipo de situaciones, así como la clasificación en un grado penitenciario que permita la salida de la cárcel ofrecen al penado la oportunidad de entablar una relación laboral en el exterior, pero será una relación laboral de carácter ordinario, ya que se trata de una relación que habitualmente surge entre el

---

<sup>21</sup> También el TS se pronuncia en STS 3 de febrero de 1997 cuando establece que “*el precepto que contiene el artículo 25.2 de la Constitución (...) ha sido interpretado por la jurisprudencia constitucional declarando que tal derecho es de aplicación progresiva (dentro de las posibilidades de la organización penitenciaria existente). Consiguientemente, no es inmediatamente exigible por el interno la obtención de un puesto de trabajo directamente productivo, sometido al régimen laboral, lo que no excluye que el trabajo deba ser considerado como un derecho y un deber del interno, en tanto que elemento fundamental del tratamiento, como así lo dispone el artículo 26 de la Ley Orgánica 1/1979.*”

<sup>22</sup> Cfr. ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo...* ob. cit. pág. 91

empleado, en este caso un sujeto penado pero que por motivos varios no está preso, y un empleador, por lo que encajando en el ámbito de aplicación dispuesto en el artículo 1.1 del ET, sería una relación que quedaría excluida de la normativa penitenciaria así como del RD 782/2001, aplicándosele únicamente normativa laboral.

De igual manera, el penado puede encontrarse en situación de no tener que entrar a prisión, ya que se le ha impuesto una pena de trabajos en beneficio de la comunidad que sustituye su condena de privación de libertad. En estos casos, pese a que el trabajador se encuentre fuera del centro penitenciario, la actividad laboral que desarrolla en beneficio de la comunidad no va a ser regulada por normas propias del derecho laboral, sino por normativa de carácter penitenciario. No puede considerarse que la pena de trabajos en beneficio de la comunidad constituya una relación de carácter ordinario regulada por el ET y tampoco que se trate de una relación laboral especial que se desarrolla en la cárcel, por lo que debe ser regulada por normas propias del derecho penitenciario<sup>23</sup>.

Vistos los dos supuestos en los que el penado no ingresa efectivamente en prisión, queda ver qué ocurre cuando el reo ve privada su libertad por el internamiento en centro penitenciario.

Si se produce la entrada en prisión, el sujeto puede llevar a cabo una actividad laboral dentro de la institución penitenciaria, dando lugar a una relación laboral de carácter especial de las recogidas en el artículo 2.1 del ET, más concretamente en el apartado c). Al encontrarse privado de libertad y sometido a la disciplina carcelaria es objeto de una regulación especial y particular, ya que incumbe tanto a la normativa laboral como a la penitenciaria. Esta es la relación especial objeto de este estudio, aquella que surge cuando el trabajador privado de su libertad ejerce una actividad laboral dentro del centro penitenciario.

Por último, y directamente relacionada con el supuesto expuesto en el párrafo anterior, los menores también pueden ser objeto de una relación laboral de carácter especial, tal y como se ha previsto en el artículo 2.1.i) del ET al otorgar esa especialidad a la relación

---

<sup>23</sup> Se regula por lo dispuesto en el artículo 49 del CP y en el Real Decreto 840/2011, de 17 de junio, por el que se establecen las circunstancias de ejecución de las penas de trabajo en beneficio de la comunidad y de localización permanente en centro penitenciario, de determinadas medidas de seguridad, así como de la suspensión de la ejecución de las penas privativas de libertad y sustitución de penas.



laboral de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.

Vistos los diferentes supuestos en los que los penados pueden relacionarse con el ejercicio de una actividad laboral queda más que justificada la existencia de una normativa específica para regular el trabajo de los penados en instituciones penitenciarias, dejando a un lado la regulación ordinaria prevista en el ET, dadas las singularidades a las que están sometidos tanto laboral como penitenciariamente.

## **2. El deber de trabajar de los penados**

A priori, parece que el hecho de que la LOGP configure en su artículo 29 la obligatoriedad que tienen los penados de trabajar (obligación que se reproduce en los artículos 132 y 133 del RP de 1996) choca con la prohibición constitucional de realizar trabajos forzados. Parece que el legislador pone a disposición del Estado una herramienta mediante la cual puede obligar a los penados a trabajar, ya que tienen ese deber. No obstante, se debe realizar una interpretación más amplia de lo que supone ese “deber de trabajar”, y una buena manera de hacerlo es comparándolo con lo dispuesto en el artículo 35 de la Constitución, el cual recoge el derecho y deber de trabajar de todos los ciudadanos libres. Nadie duda de que se trata de una obligación social genérica, de un deber moral pero no jurídico y debe saberse que un trabajo penitenciario que se pretenda resocializador ha de equipararse al trabajo libre, y si para los trabajadores libres no es un deber jurídico tampoco lo debería ser para los trabajadores penitenciarios<sup>24</sup>. En definitiva, si el trabajo para los ciudadanos libres es voluntario, pese al deber constitucional señalado por el artículo 35, de igual manera debe serlo para los penados configurando el deber de trabajar como un deber ético moral no exigible coactivamente<sup>25</sup>.

El hecho de que la negativa del penado a trabajar no conlleve ningún tipo de sanción supone que el deber carezca de fuerza imperativa, además de reforzar la tesis que defiende que la obligación de trabajar debe ser entendida como deber moral. Aunque el Reglamento Penitenciario de 1981 sí que había previsto como falta leve “la acción u omisión que se

---

<sup>24</sup> GONZÁLEZ COLLANTES, T. *El trabajo penitenciario como derecho y como deber*, 2014, pág. 14

<sup>25</sup> Cfr. DE LA CUESTA ARZAMENDI, J.L. *El trabajo de los internos en el Derecho Penitenciario Español*, 1995, pág. 212

implique el voluntario incumplimiento de los deberes y obligaciones del interno<sup>26</sup>”, entre ellos el de trabajar, esta sanción por el no cumplimiento del deber de trabajar desaparece con la entrada en vigor del Reglamento Penitenciario de 1996<sup>27</sup>.

Además de todo lo anterior, no podemos dejar pasar por alto que el trabajo en prisión ha sido reconocido en el artículo 26 LOGP como elemento fundamental del tratamiento del reo, aspecto que se ve reforzado por la mención que realiza el artículo 4.1 del RD 782/2001 al establecer que la finalidad esencial del trabajo es la preparación para la futura inserción laboral del interno, por lo que el trabajar para los penados puede suponer un importante medio de tratamiento, siempre y cuando así se haya determinado de la observación e inspección personalizada del interno<sup>28</sup>. Si para un ciudadano en libertad resulta fundamental el poder acceder a un puesto de trabajo, para los internos en un centro penitenciario por condena no lo es menos, pues es muy importante para ellos trabajar, tanto por motivos económicos como por mantener o profundizar en habilidades que le permitan una fácil vuelta al mundo exterior, evitando caer en la des socialización, potenciando de esta manera el efecto resocializador y reeducador del trabajo. Quizá podamos encontrar en el carácter reeducador del trabajo en prisión el fundamento a que este se prevea como deber, salvándolo así de la conflictividad con la prohibición de los trabajos forzados a la que se hacía referencia anteriormente.

En conclusión, el trabajo en prisión no puede bajo ningún concepto considerarse como una obligación. Debe interpretarse, pues, como un deber ético o cívico-moral tal y como indica MIR PUIG<sup>29</sup>, que no se puede exigir, ni siquiera escudándose en que el trabajo constituya un componente clave en el tratamiento del sujeto, pues muchas veces nos encontraremos con que la realización de la actividad laboral resulta contraproducente por el diagnóstico personalizado del interno.

---

<sup>26</sup> Artículo 110.f) RP 1981

<sup>27</sup> El RP de 1996 ha mantenido, en materia disciplinaria, las faltas tipificadas en los artículos 108, 109 y 110 y las sanciones establecidas en el artículo 111 del RP de 1981.

Disposición derogatoria única Derogación normativa. 3)” (...) se mantiene la vigencia de los artículos 108, 109, 110 y 111 y del primer párrafo del artículo 124 del Reglamento Penitenciario aprobado por Real Decreto 1201/1981 (...) relativos a las faltas o infracciones de los internos, a las sanciones disciplinarias y a los actos de indisciplina grave cuya sanción puede ser inmediatamente ejecutada”.

<sup>28</sup> Así se desprende de la redacción del artículo 132 del RP de 1996.

<sup>29</sup> Cfr. MIR PUIG, C. *La prisión abierta*. Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales, Núm. 38 (Tomo III), 1985, pág. 796.

#### IV. ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO E INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL

La relación laboral de carácter especial de penados en instituciones penitenciarias es aquella que surge entre el Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (TPyFE) y los internos que lleven a cabo una actividad laboral en los talleres productivos de los centros penitenciarios dependientes de la Administración Penitenciaria. La figura del empleador recae sobre el organismo TPyFE y serán considerados como trabajadores los internos que por cuenta ajena presten servicio en los talleres productivos de las prisiones, teniendo que ser el trabajo productivo y remunerado, dirigido éste a la consecución de la preparación para la futura inserción laboral para cuando acceda a la libertad<sup>30</sup>.

Siendo la preparación para la futura inserción laboral del interno la finalidad esencial del trabajo<sup>31</sup>, y estando reconocido constitucionalmente el derecho que tienen los penados a trabajar de manera remunerada, todo parece indicar que toda persona que ingrese en prisión consecuencia de una condena privativa de su libertad ambulatoria, va a poder acceder a la realización de una actividad laboral, sin mayores trámites que los derivados de la burocracia de la propia iniciación de la relación laboral. No obstante, como hemos podido analizar con anterioridad, el Tribunal Constitucional, así como el Supremo, han establecido de manera clara que el derecho constitucional a trabajar de los penados, no se configura como un verdadero derecho subjetivo perfecto del interno frente a la administración<sup>32</sup>. Tal y como establece la STC 172/1989 supone una *“obligación de la Administración Penitenciaria de cumplir la obligación de crear la organización prestacional en la medida necesaria para proporcionar a todos los internos un puesto de trabajo y el derecho de éstos a una actividad laboral retribuida o puesto de trabajo dentro de las posibilidades de la organización penitenciaria existente”*<sup>33</sup>, por tanto, se trata *“de un derecho de aplicación progresiva, cuya efectividad se encuentra condicionada a los medios de que disponga la Administración en*

---

<sup>30</sup> Así se señala en [https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_8/contenidos/guia\\_8\\_19\\_8.htm](https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_8/contenidos/guia_8_19_8.htm)

<sup>31</sup> Cfr. Artículo 4.1 RD 782/2001.

<sup>32</sup> Cfr. STC 17/1993, de 18 de enero.

<sup>33</sup> Cfr. STC 172/1989, de 7 de noviembre, FJ 2. 2º párrafo.

*cada momento, no pudiendo pretenderse, conforme a su naturaleza, su total exigencia de forma inmediata<sup>34</sup>”.*

Es por esta cuestión de la aplicación progresiva del derecho al trabajo en instituciones penitenciarias que el RD 782/2001 ha previsto la obligación de que el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias<sup>35</sup>, u órgano autonómico equivalente mantenga, una oferta de puestos de trabajo, acorde con las disponibilidades económicas, ordenada en un catálogo y clasificada por actividades, además de tener que especificar la formación requerida y las características de cada uno de los puestos ofrecidos<sup>36</sup>. Pero el legislador no ha querido quedarse ahí, sino que ha previsto en el artículo 3.2 del RD 782/2001, que la lista de puestos vacantes se ha de elaborar de manera periódica, con detalle de las características de la actividad laboral concreta. Todo ello para que la Junta de Tratamiento, órgano administrativo competente para la adjudicación del puesto de trabajo, proceda al reparto de los puestos vacantes de acuerdo a un orden de prelación establecido en el mismo artículo 3.2 *in fine*. Es decir, el RD 782/2001 no solo contempla la obligación del Organismo Autónomo TPyFE de tener una oferta de puestos de trabajo, sino que además esta debe estar actualizada, y ser detallada.

Una vez elaborada la oferta de trabajo y estar ésta debidamente concretada y detallada, ya existen una serie de puestos de trabajo determinados que tienen y que van a ser cubiertos por trabajadores de manera efectiva<sup>37</sup>. Esto no quiere decir que los penados vayan a elegir la actividad laboral a desarrollar, no teniendo el derecho a la libre elección de profesión u oficio del que habla el artículo 35 de la CE para los ciudadanos libres. Es la Junta de Tratamiento quien adjudica los puestos de trabajo, de acuerdo al orden de prelación previsto en el artículo 3.2 RD 782/2001, aunque como indica ARIAS DOMÍNGUEZ “el término que emplea la norma “adjudicará” quizá no sea el más adecuado, ya que la relación laboral no se formaliza con la Junta de Tratamiento, si no con el Organismo TPyFE, por lo que quizá

---

<sup>34</sup> Cfr. STC 172/1989 FJ 3°.

<sup>35</sup> Aunque la redacción del RD 782/2001 utilice “Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias (OATPP)” actualmente la denominación correcta es “Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (TPyFE), que será la forma empleada a lo largo del presente trabajo.

<sup>36</sup> Ver artículo 3.1 del RD782/2001.

<sup>37</sup> Cfr. ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo...* ob. cit. pág. 228.

hubiera sido conveniente emplear el término “propondrá”, verdaderamente más expresivo de lo que acontece en la práctica, pues es TPyFE quien formaliza el acuerdo contractual”<sup>38</sup>.

Volviendo a la adjudicación de los puestos de trabajo, ésta se hará siguiendo el orden de prelación marcado por el artículo 3.2, criterios a los que deben sumarse otros de carácter más general como la formación requerida y las características del puesto, mencionados en el apartado primero del artículo 3. De esta manera se entiende que deben concurrir por una parte los requisitos generales del artículo 3.1 y por otra los criterios específicos del artículo 3.2, para que pueda darse el acceso al puesto de trabajo y con ello el inicio de la relación laboral. Pues bien, si se considera que el penado tiene la formación requerida para el desempeño de la actividad laboral y que además las características propias del puesto de trabajo son compatibles con su situación personal y penitenciaria (análisis personal que deben realizar los equipos técnicos del centro), la Junta de Tratamiento le otorgará, o lo propondrá, para el desempeño del puesto de trabajo, puesto al que accederán prioritariamente los internos en cuyo programa individualizado de tratamiento se contemple el desarrollo de una actividad laboral<sup>39</sup>.

Cabe destacar que tienen preferencia los internos penados sobre los preventivos (artículo 3.2. 2º RD 782/2001), lo cual no quiere decir que los presos preventivos no puedan trabajar, pues recordemos que el artículo 29.2 de la LOGP reconoce el derecho<sup>40</sup> a trabajar de los sometidos a prisión preventiva, de acuerdo a sus aptitudes e inclinaciones. Esta preferencia de los internos penados sobre los preventivos tiene su fundamento en la situación penitenciaria de los propios internos. El penado ya conoce su condena, la duración y las condiciones de la misma mientras que el preventivo cumple con una medida cautelar por la cual ve privada su libertad por tiempo indefinido, pero sin que dicha privación sea una pena o condena en sí misma. Es por ello que, a la hora de acceder a los puestos de trabajo, que recordemos no abundan, tienen prioridad aquellos que tienen una pena ya fijada y que se

---

<sup>38</sup> ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo...* ob. cit. pág. 229

<sup>39</sup> Artículo 3.2. 1º RD 782/2001

<sup>40</sup> El hecho de que la redacción del art. 29.2 establezca que los presos preventivos “podrán” trabajar, denota que se configure como un derecho para los penados preventivos y no como un deber, como ocurre con los internos penados (art. 29.1 LOGP).

quedan en prisión sobre aquellos que están esperando a conocerla, pudiendo darse el supuesto de que tras la celebración del debido juicio quedase en libertad.

Estos dos criterios que se acaban de exponer, la consideración de penado o preventivo y la inclusión de la idoneidad laboral en el programa de tratamiento, o se dan o no se dan, es decir, no cabe su valoración, funcionan de manera absoluta<sup>41</sup>.

Además de los dos criterios específicos anteriores, el apartado 3º del artículo 3.2 establece que se valorará la aptitud laboral del interno en relación con las características del puesto de trabajo, que no va más allá de garantizar que el penado contratado cumpla con el correcto desarrollo de la actividad, ya que tiene la capacidad adecuada para ello. La existencia o no de esta capacidad es conclusión del programa de tratamiento individualizado que la Administración Penitenciaria debe realizar con cada interno, teniendo siempre presente la consecución de la finalidad resocializadora, apostando por los programas formativos que consigan en el recluso un desarrollo y evolución de aptitudes y habilidades<sup>42</sup>.

La conducta penitenciaria también va a ser un criterio que determine el acceso al puesto de trabajo, y así se prevé en el artículo 3.2. 4º RD 782/2001. Pese a que se trate de un criterio de apreciación un tanto subjetiva, la conducta de los internos en una cuestión que rige la vida en prisión, a la que se alude en numerosas ocasiones para la privación y disfrute de derechos y beneficios penitenciarios. La conducta es valorada para el cambio de clasificación del interno, la determinación del régimen abierto o cerrado, la obtención de permisos, imposición de sanciones, solicitudes de indulto y también para el acceso a puestos de trabajo. Aunque sea el cuarto criterio en el orden de prelación de los señalados en el artículo 3.2 del RD 782/2001, la Junta de Tratamiento suele adoptar sus decisiones de adjudicación basándose, sobre todo, en los informes realizados por los equipos técnicos, que inciden en aspectos conductuales. En definitiva, las JT tienen muy presente la conducta de los internos tanto al de decidir sobre el acceso al puesto de trabajo, como posteriormente, al hacerlo sobre el mantenimiento o la extinción de la relación laboral.

Otro de los elementos a tener en cuenta a la hora de acceder al puesto de trabajo es el tiempo de permanencia en el establecimiento penitenciario (artículo 3.2. 5º). Este es un

---

<sup>41</sup> Cfr. ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo...* ob. cit. pág. 237

<sup>42</sup> Objetivos extraídos del art. 110.a) del RP 1996

criterio que genera muchas dudas por su propia redacción, ya que no queda claro si se refiere a que tendrán preferencia aquellos que más tiempo lleven en prisión o aquellos que más años vayan a pasar en ella. Parece sensato pensar que tiene preferencia aquel que más tiempo lleve en prisión sin haber accedido a ningún puesto de trabajo, ya que puede verse afectado por la inactividad laboral y el sometimiento a la dinámica penitenciaria. Esto supondría que se vieran afectadas sus pretensiones de resocializar y reeducar, así como la finalidad del trabajo en prisión que recordemos es la preparación para la futura inserción laboral del interno, que también se vería frustrada.

Pero no es solo la antigüedad lo que genera duda en la aplicación de este criterio. Debemos fijarnos bien en que el RD 782/2001 establece que será un criterio a la hora de la adjudicación del puesto de trabajo “*El tiempo de permanencia en el establecimiento penitenciario*”. Es importante destacar que el legislador otorga preferencia al penado con mayor antigüedad en el establecimiento penitenciario, es decir, en la prisión concreta en la que se oferte la actividad laboral. La interpretación literal del precepto da lugar a muchas preguntas: ¿Qué ocurre con los penados que son trasladados de una prisión a otra? ¿Pierden la antigüedad que tenía en la prisión de origen? ¿Y si su condena era mayor que la del interno con mayor antigüedad de la prisión de destino? Parece que, con intención de dar respuesta a las dudas generadas con la aplicación de este criterio, o simplemente por pura casualidad, el legislador ha previsto el apartado 7º del artículo 3.2 que remite al artículo 14.1 del RD 782/2001, para tratar exclusivamente las diferentes situaciones derivadas del traslado de los internos.

Como sexto criterio del artículo 3.2 se han previsto las cargas familiares, motivación fundamental de muchos penados para acceder a puestos de trabajos. Gran parte de los sujetos que ingresan en prisión lo hacen dejando al otro lado del muro responsabilidades familiares que tienen que afrontar desde dentro. Muchos de ellos necesitan trabajar para enviar dinero al exterior por ser la única fuente de ingreso de la familia que ha dejado en el exterior o porque es la manera de seguir contribuyendo a la economía familiar. Pese a ser un criterio susceptible de ser considerado como fundamental, no deja de ser uno más en la lista de los que debe tener presente la Junta de Tratamiento, sin que le haya sido otorgada ninguna categoría especial, más allá de que parece lógico pensar que se pretende priorizar el acceso

al trabajo de aquellas personas con situaciones de responsabilidad familiar de mayor calado. La Junta de tratamiento estudia los informes de los internos, reparando en su situación personal y familiar de manera que puedan tener una visión más amplia del interno, también en lo que le afecta fuera de prisión.

Por último, como ya se ha referenciado anteriormente, el artículo 3.2. 7º prevé atender a la situación prevista en el artículo 14.1 del Real Decreto, que como hemos expuesto, trata exclusivamente las situaciones derivadas de los traslados de un centro a otro. Además de poder utilizarlo como respuesta a las diferentes controversias que puedan surgir por la redacción del artículo 3.2. 5º, el artículo 14.1 establece la prioridad de los internos que hubiesen desempeñado un puesto de trabajo en un centro penitenciario por un periodo superior a un año, siempre y cuando se trate del acceso a un puesto de trabajo vacante. El fundamento de este criterio reside en potenciar la preparación para la inserción laboral y que esta no se vea interrumpida por traslados entre centros penitenciarios, siempre y cuando el traslado sea por razones positivas para el reo<sup>43</sup>. Parece que este criterio, al igual que ocurría con el 1º y el 2º, debe ser considerado como absoluto, que en caso de traslado debe darse de manera obligatoria, siempre que hablemos de puestos de trabajo vacantes y de internos trasladados que en su centro de origen desempeñaban una actividad laboral con al menos un año de antigüedad.

Los criterios establecidos en los apartados 3º, 4º, 5º y 6º, no tienen entre ellos un orden de prelación, sino que deben ser valorados en conjunto, pues se trata de elementos que la Junta de Tratamiento estudia y valora a la hora de proceder a la adjudicación de los puestos de trabajo entre los internos que los hubieran solicitado.

Una vez la Junta de Tratamiento valore los criterios anteriormente expuestos, a los internos les serán adjudicados los diferentes puestos de trabajo que se hayan ofertado desde el centro penitenciario. El artículo 7 del RD 782/2001 establece que “*la relación laboral especial penitenciaria se formalizará con la inscripción del interno en el correspondiente libro de matrícula (..)*”. Una vez adjudicado el puesto se debe formalizar la relación laboral

---

<sup>43</sup> El artículo 14.1 establece razones de *arraigo familiar u otras que redunden en beneficio del interno*. Por el contrario, se puede deducir que si el traslado se da por motivos negativos (por ejemplo, cuestiones de conducta) no debiera darse esta prioridad a los internos.



especial, que a diferencia de las relaciones de trabajo ordinarias no se hará mediante la celebración de un contrato, ni oral ni escrito, sino que se considerará formalizada, a tenor de lo dispuesto en el recientemente citado artículo 7.1, con la inscripción en el libro de matrícula. De esta manera, aunque no exista contrato oral o escrito, la contratación queda recogida y reconocida en un documento, en soporte escrito, de manera que constituya prueba a efectos de corroborar las voluntades a la hora de constituir la relación laboral entre el penado y la administración penitenciaria.

No obstante, lo anterior, tal y como indica PALOMINO SAURINA la relación laboral penitenciaria se inicia desde el momento en que se produce de manera efectiva el alta del interno en el puesto de trabajo lo que implica en cierto sentido la manifestación del consentimiento por parte del trabajador ya que el trabajo no tendrá carácter afflictivo ni será aplicado como medida de corrección<sup>44</sup>.

Advierten autores como FERNANDEZ ORRICO, GIL PLANA, MEGINO FERNANDEZ<sup>45</sup>, PALOMINO SAURINA<sup>46</sup> y ARIAS DOMINGUEZ<sup>47</sup> la falta de regulación expresa de un periodo de prueba al inicio de la relación laboral. Los autores coinciden en afirmar que esta inexistencia del periodo de prueba es consecuencia de la evaluación constante a la que ha sido sometido el interno desde su entrada en prisión, evaluación que ha servido para ser seleccionado para el desempeño del puesto de trabajo.

Por lo tanto, una vez inscritos en el libro de matrícula se da por iniciada la relación laboral, que tendrá una duración que coincidirá con la de obra o servicio que le sea encomendada al interno, tal y como indica el artículo 7.2. De la redacción de mencionado artículo solo cabe entender que se trata de una relación laboral de naturaleza temporal ya que la duración del contrato se condiciona con la duración de la obra o el servicio que le sea encomendado al interno. Entendemos que la duración debe ser una de las características de los puestos de trabajo que deben detallarse en la oferta realizada desde la Administración

---

<sup>44</sup> Cfr. PALOMINO SAURINA, P. *La Relación Laboral Especial de Penados...* ob. cit. pág. 6

<sup>45</sup> Cfr. FERNÁNDEZ ORRICO, Fco. J., MEGINO FERNÁNDEZ, D., y GIL PLANA, J. *Relación laboral especial de los penados desarrollada en instituciones penitenciarias*, en SEMPERE NAVARRO, A.V (Dir.) y ARIAS DOMÍNGUEZ (Coord.), *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*. Aranzadi, Cizur Menor, 2011, pág. 194.

<sup>46</sup> Cfr. PALOMINO SAURINA, P. *La Relación Laboral Especial de Penados...* ob. cit. pág. 7

<sup>47</sup> Cfr. ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo...* ob. cit. págs. 244-245.

Penitenciaria, pero siendo conscientes de que no son los penados quienes eligen el trabajo, quedando en manos de la Junta de Tratamiento la adjudicación de los mismos. El carácter temporal de la relación laboral especial parece encontrar su defensa, tal y como indica FERNANDEZ ARTIACH no tanto por la temporalidad del servicio en sí, que puede ser permanente, sino por la temporalidad de la permanencia del interno en prisión<sup>48</sup>, ya que como se estudiará más adelante, la excarcelación del preso da lugar a la extinción de la relación laboral.

## V. EXTINCIÓN DE LA RELACION LABORAL ESPECIAL

Como se estudiaba en el expositivo anterior, la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias es de carácter temporal, por lo que de la misma manera que tiene un inicio, tal y como dispone el artículo 7 RD 782/2001, también tiene un final. El Capítulo V del RD 782/2001 regula las causas que dan lugar a la suspensión y a la extinción de la relación laboral, en los artículos 9 y 10 respectivamente.

Aunque el núcleo del presente estudio sea el análisis de aquellas causas que conlleven la extinción de la relación laboral especial, analizando de manera exhaustiva todas y cada una de las previstas en el artículo 10 del RD 782/2001, es nuestra intención referirnos, siquiera brevemente, a la suspensión de la relación laboral especial, aunque sin adentrarnos en el estudio concreto de las circunstancias suspensivas previstas en el artículo 9.

La suspensión de la relación laboral especial está regulada en el artículo 9 del RD 782/2001, que prevé causas laborales (artículo 9.1) y causas penitenciarias (artículo 9.2). Como indica FERNANDEZ ARTIACH, “tanto la jurisprudencia como la doctrina laboralista han puesto de relieve que la suspensión del contrato de trabajo hace referencia a aquellos supuestos de imposibilidad temporal sobrevenida de la prestación de trabajo que, en lugar de provocar la extinción de la relación, funcionan bajo un régimen jurídico peculiar, en la medida en que se interrumpen o suspenden los efectos del contrato de trabajo, esto es, las obligaciones básicas de prestar trabajo y pagar salario -subsistiendo sin embargo ciertos deberes recíprocos-, con la finalidad de garantizar o proteger el empleo”<sup>49</sup>. Esto quiere decir

---

<sup>48</sup> Cfr. FERNÁNDEZ ARTIACH, *El trabajo de los internos...* ob. cit. pág. 250.

<sup>49</sup> FERNÁNDEZ ARTIACH, *El trabajo de los internos...* ob. cit. pág. 652.

que una vez desaparecida la causa que motivó la suspensión de la relación laboral, ésta debe reactivarse recuperando su valía jurídica a todos sus efectos.

Esta interpretación que hace la jurisprudencia y diferentes autores en el ámbito de una relación laboral ordinaria es aplicable también a la relación laboral especial de los penados, pudiendo estos ver suspendida su relación laboral en el caso de que concurran las causas previstas en el referido artículo 9 RD 782/2001. No obstante, existe una diferencia en cuanto a la reserva del puesto de trabajo y reincorporación al mismo en comparación a las relaciones de carácter ordinario. El artículo 9.3 establece que el Director del centro penitenciario podrá designar a otro interno trabajador para el desempeño del puesto de trabajo mientras dure la suspensión, por lo que parece lógico pensar que una vez finalizada la suspensión, porque la causa que la motivaba hubiera desaparecido, el interno podrá reincorporarse al puesto de trabajo, ya que, en otro caso, se trataría de un supuesto de extinción de la relación laboral especial y no de una suspensión. Esto puede dar lugar al nacimiento de conflictos entre el interno que pretende recuperar el puesto de trabajo, el interno que lo ocupa debido a la suspensión y la administración penitenciaria. En cualquier caso, la jurisdicción competente para la resolución de los conflictos derivados de la suspensión es la social, tal y como han indicado, entre otros el TSJ de Castilla y León mediante Sentencias de 5 de junio de 2006 y de 21 de marzo de 2019.

Analizadas brevemente las características generales de la suspensión de la relación laboral pasamos al estudio pormenorizado de la extinción de la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias, instituto jurídico que ha concentrado el mayor número de litigios y, consecuentemente, de pronunciamientos judiciales relativos a esta relación laboral<sup>50</sup>. Las causas extintivas se regulan en el artículo 10 del RD 782/2001.

Observamos que al igual que ocurre con las causas de suspensión, las extintivas también se estructuran en dos grupos diferenciados, las laborales (artículo 10.1) que son ocho y las penitenciarias (artículo 10.2) que son seis.

---

<sup>50</sup> Expresamente FERNÁNDEZ ARTIACH, *El trabajo de los internos...* ob. cit. pág. 677

## 1. Causas extintivas laborales (artículo 10.1 RD 782/2001)

El artículo 10.1 recoge, como se acaba de señalar, ocho posibles causas de carácter laboral que puedan dar lugar a la extinción de la relación laboral. La lista prevista en el RD 782/2001 mantiene, con alguna salvedad<sup>51</sup>, las causas establecidas en el artículo 49 del ET. El estudio se realiza siguiendo la estructura ofrecida por el legislador, pese a que autores como FERNÁNDEZ ARTIACH optan por utilizar una agrupación diferente<sup>52</sup>.

La relación laboral especial penitenciaria se extinguirá:

A) Por mutuo acuerdo de las partes.

Esta primera causa prevista en el artículo 10.1.a) no genera mayores problemas. De hecho, se trata de “un reconocimiento expreso de la autonomía individual como fuente para la regulación de derechos laborales en esta relación”<sup>53</sup>. Rige por tanto la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, voluntad que debe ser manifestada de manera libre y válida.

Si la parte empleadora, en este caso al Administración penitenciaria en la figura del Organismo TPyFE, y el interno trabajador, llegan al acuerdo de dar por finalizado el contrato de trabajo y por tanto por extinguida la relación laboral especial, el acuerdo alcanzado será debidamente anotado en el libro de matrícula, en el que ya constaba el inicio de la relación laboral.

Esta causa de extinción no genera, pues, ningún tipo de controversia, ya que manifestada la voluntad de dar por finalizada la relación, ésta se extingue, siempre y cuando no existan vicios que invaliden el consentimiento de alguna de las partes.

B) Por la terminación de la obra o servicio

Se prevé en el artículo 10.2.b) la extinción del contrato por haber terminado la obra o servicio para la realización del cual fue creado el puesto de trabajo. Así como la anterior

---

<sup>51</sup> No se menciona, por ejemplo, cómo observa ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo...* ob. cit. pág. 329, la posibilidad de implementar la extinción unilateral por decisión del trabajador basada en incumplimientos contractuales del empresario (artículo 49.j) ET 2015).

<sup>52</sup> Cfr. FERNÁNDEZ ARTIACH, *El trabajo de los internos...* ob. cit. págs. 679 y siguientes

<sup>53</sup> ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo...* ob. cit. págs. 329-330.

causa de extinción no suscitaba ningún tipo de duda, la redacción de este apartado b), coincidente con lo dispuesto en el artículo 49 ET, anterior a la reciente reforma, sí que presenta interrogantes relacionados con aspectos relevantes tales como el preaviso, la prórroga automática, la denuncia o la indemnización<sup>54</sup>. La ausencia de referencias a estas cuatro cuestiones en el RD 782/2001 parece conducirnos a concluir que la extinción de la relación laboral especial pueda darse sin necesidad de que medie preaviso o denuncia y sin que opere la renovación automática del contrato y, por supuesto, sin que dé lugar a una indemnización a favor del interno, circunstancia que si prevé el artículo 49.1.c) ET para los trabajadores libres.

Además, debe definirse de manera adecuada el ámbito de aplicación de esta causa extintiva, ya que la redacción literal de “terminación de obra o servicio” puede dar lugar a diferentes interpretaciones en lo que a la finalización respecta.

Puede entenderse, por un lado, que la obra o el servicio termina cuando ésta ha sido realizada, es decir, cuando desaparece el objeto que originó el nacimiento de la relación laboral por haberse realizado. Si la obra o servicio consistía en la organización del almacén, por ejemplo, el servicio concluye en el momento en el que el almacén ha sido organizado, de manera que, el fundamento que generó el inicio de la misma, decae, dando lugar a la terminación de la relación laboral.

Por otro lado, puede entenderse que la terminación de la obra o servicio este referida al cese de la actividad, es decir, que concurran una serie de circunstancias que hagan desaparecer el fundamento que constituyó la relación laboral. Dentro de este supuesto tienen cabida, por ejemplo, los posibles ceses de actividad consecuencia de las reducciones que sufren las entidades que colaboran con la dirección de los talleres penitenciarios, por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (causas ETOP), situaciones que no están previstas en el artículo 10 como causa de extinción, como se verá más adelante.

Muestra de la situación planteada es el supuesto resuelto en la STSJ de Andalucía de 24 de marzo de 2009 en la que una empresa colaboradora con el taller de carpintería de

---

<sup>54</sup> FERNÁNDEZ ARTIACH observa las cuatro cuestiones mientras que ARIAS DOMÍNGUEZ tan solo pone de manifiesto la denuncia y el preaviso. Cfr. FERNÁNDEZ ARTIACH, *El trabajo de los internos...* ob. cit. pág. 680; ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo...* ob. cit. pág. 330.

madera del centro penitenciario de Córdoba comunica *“que, a partir del próximo lunes día 10 de septiembre procederemos a reducir a un turno de trabajo de 7 horas en total, el uso del taller de carpintería que venimos ocupando en las instalaciones del centro penitenciario. Esto llevará aparejado del mismo modo, una reducción en el número de operarios que en la actualidad prestan sus servicios en dichas instalaciones, ajustándose el mismo a las necesidades de carga de trabajo y circunstancias de la producción, derivadas del ajuste por el que está pasando el sector del mueble actualmente”*.

En este caso, dos internos trabajadores en concreto (la empresa titular de la explotación del taller indicó quienes eran los que debían cesar<sup>55</sup>) vieron extinguida su relación laboral, por el cese de la actividad por las reducciones sufridas en la entidad colaboradora, extinción que tuvo fundamento en el artículo 10.1.b) del RD 782/2001. No obstante, la sentencia aclara que *“El artículo 10 del Real Decreto 782/2001 (...) no recoge como causa de la extinción de los contratos la reducción de plantilla por sobrevenir una menor necesidad de producción, siendo el único supuesto que presenta cierta similitud el apartado b) del citado precepto (...) analogía que (...) es factible aplicar para extinguir estas relaciones especiales de trabajo ya que la jurisprudencia dictada en unificación de doctrina ha dicho de modo reiterado que la extinción de la relación laboral regulada en el Real Decreto 782/01 no está sujeta a los requisitos de forma establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, y que, por tanto, las exigencias que deben observarse en esta materia no pueden ser rigoristas ni comparables a las del despido disciplinario”*.

Entiende el Tribunal que pese a no estar reconocidas las causas ETOP como causas extintivas de las establecidas en el artículo 10, es posible aplicarlas por analogía, siempre y cuando exista fundamento suficiente, dando cuenta de los motivos por los que se decide la extinción de los trabajadores en concreto<sup>56</sup>. A este respecto establece que *“en el presente caso, cuando el Organismo Autónomo de Trabajo y Prestaciones penitenciarias acuerda la extinción de unos contratos y no de otros que están en las mismas circunstancias, basándose en que "el criterio que ha seguido el monitor del taller para la selección de los operarios ha sido el de mejor cualificación y preparación para el desempeño de cada puesto de trabajo",*

---

<sup>55</sup> STJS Andalucía 24 de marzo de 2009. FD. único, párrafo 2.

<sup>56</sup> En el supuesto de hecho se decide que, de varios trabajadores que había en el taller, iban a dejar de trabajar 16, los que se identifican en concreto. Dos de ellos fueron quienes impugnaron la decisión extintiva.

*y no consta (...) que los afectados hayan tenido medios para conocer cuáles son esos criterios objetivos en los que se concreta que otros internos estén mejor cualificados que ellos, deberemos apreciar que esa decisión empresarial no respeta el derecho del trabajador a conocer la razón de su cese, ya que tal fundamentación, que ni siquiera representa -salvo por analogía, como hemos dicho- una reproducción abstracta del enunciado de la norma que aplica, debe al menos explicitar, con mayor o menor detalle, pero de forma suficiente, los criterios de la elección de unos trabajadores u otros, de manera que el afectado conozca el fundamento de haber sido cesado precisamente él, omisión que no respeta su derecho a la defensa al desconocer la causa de su cese”.*

Es realmente relevante la apreciación que hace el TSJ de Andalucía al indicar que al ser un tanto indeterminado aplicar la causa de extinción de la relación laboral por analogía, ya que se le da cabida dentro de la causa recogida en el artículo 10.1.b) a algo no previsto expresamente por la normal, lo mínimo es que la decisión se haya tomado de manera motivada y fundamentada, salvaguardando el derecho de los internos a conocer el motivo de la extinción de sus contratos para poder defenderse.

C) Por ineptitud del interno trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad al desempeño del puesto de trabajo adjudicado

El apartado c) del artículo 10.1 prevé como causa de extinción la ineptitud del interno trabajador, indicando que la misma puede ser conocida o sobrevenida con posterioridad al desempeño del puesto de trabajo adjudicado. Coincide con la redacción de la causa prevista en el artículo 52.a) del ET, como una causa objetiva de extinción. Se trata de una de las causas laborales de extinción por voluntad, o decisión, unilateral del Organismo TPyFE.

Debemos recordar que antes de acceder a los puestos de trabajo los internos son sometidos a una exhaustiva evaluación, y que la adjudicación de los puestos se realiza teniendo en cuenta la aptitud laboral del interno en relación con las características del puesto de trabajo. Puede ello constituir el fundamento de que no exista un periodo de al uso como el previsto para las relaciones laborales ordinarias, y es por ello que esa causa extintiva sea poco utilizada, pues no se dan muchas situaciones de este estilo.

A modo de ejemplo se puede destacar la STSJ de Castilla-La Mancha, de 13 de octubre de 2011, que confirma la Sentencia del JS N.º 3 de Ciudad Real, en un supuesto en el que el Organismo TPyFE decide extinguir la relación laboral del interno trabajador alegando razones de ineptitud. Dentro de los hechos probados se fijó lo siguiente: *“Se ha constatado que el demandante que desempeña su puesto de trabajo en cocina realiza los cometidos asignados de manera desfavorable cometiendo fallos en su realización que repercuten negativamente en el desarrollo de las actividades de la cocina, siendo necesario revisar continuamente su actividad y ocasionando retrasos innecesarios”*. Situación que llevó al organismo autónomo TPyFE a extinguir la relación laboral en base al artículo 10.1.c).

En el mismo sentido encontramos la STSJ de Galicia de fecha 30 de septiembre de 2015, en un supuesto en el que, haciendo uso de la misma circunstancia extintiva, el Organismo TPyFE da por finalizada la relación laboral especial, decisión que es recurrida ante el JS N.º 4 de la Coruña por el interno afectado. El JS da la razón al interno trabajador y deja sin efecto la resolución dictada por el Director del Centro Penitenciario. El Organismo TPyFE recurre en suplicación y finalmente el TSJ atiende sus pretensiones, alegando que hay motivación suficiente para la extinción. La sentencia establece que *“se indica el precepto que ampara la extinción contractual artículo 10.apartdo 1 letra c) (...) siendo el motivo a instancias de los responsables del departamento del de cocina por falta de rendimiento en el correcto desempeño de sus funciones, del interno con destino productivo en alimentación/cocina/carros (...) constando asimismo la denuncia previa del personal laboral encargado del taller de cocina (...) en el que se da cuenta que el interno (...) no reúne las actitudes necesarias para el desempeño de sus funciones, pues el tiempo que lleva trabajando ha demostrado bajo rendimiento en comparación con el resto de sus compañeros (...) y que pese a las reiteradas indicación de que mejorara su actitud no lo hizo*.

En definitiva, como indica FERNÁNDEZ ARTIACH, “lo que parece latir en el fondo de estas opiniones judiciales, es una falta de rigor judicial en la exigencia de motivación y el control de las razones de la extinción cuando el trabajador cuyo contrato se extingue es un interno en un establecimiento penitenciario”<sup>57</sup>. De hecho, el JS N.º 2 de Salamanca declaró nula la decisión extintiva de un trabajador dedicado a la limpieza de jardines alegando que *“la*

---

<sup>57</sup> FERNÁNDEZ ARTIACH, *El trabajo de los internos...* ob. cit. pág. 691



*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” y por tano “procede declarar que el acto extintivo no es conforme a derecho y siendo nulo se debe reponer la relación laboral especial al momento anterior de su extinción”<sup>58</sup>.*

D) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador penitenciario.

Estas causas previstas en el apartado d), conllevan la extinción de la relación laboral por la imposibilidad personal del interno a continuar prestando los servicios, teniendo que finalizar el contrato. Tanto la muerte del trabajador como la gran invalidez o la invalidez permanente o absoluta hacen inviable la continuidad de la relación, siendo causas que coinciden con las dispuestas en el ET, de manera que no se establecen mayores diferencias entre el régimen común y el especial de los penados. Para que se extinga la relación laboral será necesaria, al igual que en el régimen del ET, la documentación que declare la incapacidad emitida por el órgano competente de la Seguridad social.

Lo que si cabe destacar es que en la relación laboral especial que nos atañe no se prevé la posibilidad de que el inválido permanente recupere el empleo por haberse modificado su situación de invalidez, cosa que si hace el ET<sup>59</sup>. Así como se prevé en el RD 782/2001 que la incapacidad temporal de los trabajadores sea motivo de suspensión de la relación laboral el artículo 10 prevé que la situación de IPT o IPA da lugar a la extinción de la relación, apartando la posibilidad de que la situación invalidez revierta. En ese caso, la lectura del artículo 10.1.d) no deja dudas, en el momento en el que el interno trabajador sea declarado en situación de incapacidad permanente, total o absoluta, verá extinguida su relación laboral, con independencia de que su situación sea reversible<sup>60</sup>.

---

<sup>58</sup> Sentencia JS N.º 2 de Salamanca de 10 de mayo de 2018.

<sup>59</sup> Así lo destaca ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo...* ob. cit. pág. 332

<sup>60</sup> Cfr. FERNÁNDEZ ARTIACH, *El trabajo de los internos...* ob. cit. pág. 683 hace una reflexión muy interesante cuando deja entrever que el decreto no prevé en esos supuestos un derecho preferente a la readmisión que pueda afectar al orden de prelación del artículo 3.2 RD 782/2001.

E) Por jubilación del interno trabajador.

La jubilación del interno trabajador como circunstancia extintiva de la relación laboral tampoco parece crear ningún tipo de conflicto. En el ya derogado artículo 152 del RP de 1996 no se hacía referencia a que la jubilación del interno diera lugar a la extinción de la relación laboral, sino que se establecía como causa extintiva el “haber cumplido el trabajador penitenciario los sesenta y cinco años de edad”<sup>61</sup>. Extinguir la relación laboral llegada la edad de 65 años choca con el principio de no discriminación por razón de edad. Este precepto, que podía considerarse inconstitucional, ha sido eliminado del RP de 1996, y se ha incluido en el RD 782/2001 la jubilación, entendemos que voluntaria, del interno trabajador como circunstancia extintiva, cuando concurren los requisitos previstos en la normativa de la seguridad social.

Es interesante para analizar esta cuestión la Sentencia de 18 de febrero de 2004, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional. Pese a que resuelva una cuestión de reclamación por daños y perjuicios derivados del anormal funcionamiento de la administración, la mencionada reclamación se realizaba por la negativa del centro penitenciario a contratar a un interno por tener 66 años. La sentencia detalla por un lado la inconstitucionalidad de la norma que legitimaba la extinción la relación laboral (en este caso no dejaba iniciarla) al establecer que *“El puesto de trabajo remunerado que solicitó el actor al ingresar en prisión el 8 de agosto de 1996, le fue denegado porque tenía 66 años (artículo 152.e) del Reglamento Penitenciario). Más de un lado dicho actor tenía 64 años cuando entró en prisión (había nacido el 25 de julio de 1932), y de otra parte el Art. 152. e) del citado Reglamento infringe el derecho de igualdad del Art. 14 de la Constitución”* y por otro lado la vulneración de la legislación propia de la seguridad social ya que *“se vulnera asimismo el Art. 161 de la Ley General de Seguridad Social (RD Legislativo 1/1994), pues la actual legislación de materia de Seguridad Social no obliga a que una persona que llega a los 65 años de edad deba jubilarse sino, al contrario, le permite que siga trabajando, dado que el cese en el trabajo a dicha edad es voluntario, tal y como determina la sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981”*. Lo establecido por la SAN es importante, pues refuerza que la jubilación es un derecho de los trabajadores, pero no una obligación, y

---

<sup>61</sup> Redacción literal del artículo 152.e) del Reglamento penitenciario de 1996.

que el haber cumplido la edad mínima prevista por la ley para la jubilación no puede servir para rechazar la contratación de un trabajador, ni siquiera en prisión. La causa establecida por el RD 782/2001 relativa a la jubilación es para los casos en los que el interno trabajador, cumplida la edad, decida jubilarse de manera voluntaria, haciendo uso de ese derecho.

F) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo.

La extinción por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo es una circunstancia que se da sin que medie la voluntad del penado, siendo la ruptura de la relación laboral iniciativa propia de la Administración penitenciaria. Esta causa también viene recogida en el ET para el régimen laboral común, en el artículo 49.1.h), en el que es la figura del empleador quien da por finalizada la relación laboral.

Para dar por concluida la relación laboral en base a esta circunstancia se exige que sea imposible que el trabajador lleve a cabo la prestación del trabajo. El precepto utiliza el término “definitivamente”, ya que la fuerza mayor que imposibilite la prestación del trabajo de manera “temporal” está prevista como una causa de suspensión, no de extinción, de manera que solo se podrá dar por finalizada la relación laboral cuando se trate de un supuesto de fuerza mayor que impida de manera total la ejecución del trabajo.

Además del RD 782/2001, las Condiciones Generales de Colaboración entre el Organismo TPyFE y empresas privadas en la gestión de talleres productivos<sup>62</sup> también prevé la finalización del pacto colaborativo por razones de fuerza mayor (artículo 8.6) o por el cese de la actividad de la entidad colaboradora, así como la reducción en más del 75% del importe máximo de facturación durante tres meses consecutivos o cuatro meses alternos en un periodo de un año (artículo 8.7), interpretando así que la situación económica de la empresa exterior también puede ser interpretada como causa que supone la ruptura del acuerdo de colaboración entre las empresas privadas y el Organismo TPyFE, y que afectan al interno trabajador, ya que va a ver extinguida su relación laboral. La existencia de un expediente de regulación de empleo (ERE), por la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (ETOP) darían lugar a la extinción de la relación laboral por causa de fuerza mayor que imposibilite definitivamente la realización del trabajo. Por el contrario, la

---

<sup>62</sup> Condiciones generales de colaboración entre el organismo autónomo trabajo penitenciario y formación para el empleo y empresas y entidades privadas en la gestión de talleres productivos.

existencia de un ERTE (expediente de regulación temporal de empleo) por las mismas causas no tendría cabida como causa de extinción de la relación, si no de suspensión, al tratarse de un supuesto de fuerza mayor temporal<sup>63</sup>.

G) Por renuncia del interno trabajador.

La circunstancia extintiva consistente en la renuncia del interno trabajador se asemeja a la causa prevista en el artículo 49.1.d) del ET, que prevé la extinción por la dimisión del trabajador debidamente preavisada. En estos mismos términos de “dimisión” se pronunciaba el artículo 152.k), del RP de 1996, término que desaparece con la entrada en vigor del RD 782/2001. Esta nueva norma prevé la renuncia, y no la dimisión, como causa de extinción de la relación laboral. El hecho de que el legislador adopte el término “renuncia” en vez del de “dimisión” confirma la voluntariedad de la relación laboral especial, además de disipar cualquier tipo de duda relativa a la interpretación y eliminando la necesidad de que medie ningún tipo de preaviso (requisito formal para la dimisión en el ET), pudiendo el interno dar por finalizada la relación laboral de manera unilateral como expresión de su voluntad. Pese a que esta causa de extinción se configure en torno a la renuncia y no a la dimisión, circunstancia que hace que no se exija un preaviso, debe comunicarse de manera formal y expresa la decisión de no querer continuar con el desarrollo de la actividad.

Unido a lo anterior, es importante destacar que la renuncia del interno a seguir prestando sus servicios no ha de ser entendida de manera estricta, sino que debe interpretarse como la que hace el penado a continuar con el trabajo concreto que está realizando, no al hecho de optar a un puesto, pues el artículo 25.2 de la Constitución teniendo como tiene carácter de Derecho Fundamental, es irrenunciable<sup>64</sup>. En este sentido se pronuncia la STSJ de Asturias de fecha 21 de enero de 2005 en el caso de un interno que *“renunció al puesto de trabajo en el taller de manipulados solicitando su admisión en el módulo terapéutico habiendo tomado el Director del Centro el acuerdo de extinguir la relación laboral especial penitenciaria que el interno mantenía con el citado Organismo Autónomo por renuncia del mismo.”* La Junta de tratamiento no atendió la solicitud de incorporación al módulo

---

<sup>63</sup> Artículo 9.1.d RD 782/2001.

<sup>64</sup> STC 11/1981, de 8 de abril. *“El recurso no pretende la inconstitucionalidad de la norma citada sobre la base de que los derechos constitucionales son irrenunciables -proposición jurídica que es indiscutible”*

terapéutico, pero “*acordó la adjudicación de nuevo puesto de trabajo en el taller de manipulados*”. Es un claro ejemplo de que la renuncia al puesto de trabajo no supone la renuncia al derecho a trabajar y que extinguida una relación laboral puede darse el nacimiento de otra, como es el caso de la mencionada sentencia.

La renuncia puede ser expresa, mediante la comunicación del penado mostrando su voluntad de dar por finalizada la relación laboral especial, o de facto, cuando el penado, sin ningún tipo de comunicación, abandona su puesto de trabajo.

Ejemplo de la renuncia expresa encontramos en la STSJ de La Comunidad Valenciana de fecha 13 de julio de 2005, en la que el interno trabajador presenta el escrito de renuncia de manera clara e inequívoca, dando así por finalizada la relación laboral: “*debe considerarse que la extinción del contrato de trabajo entre las partes trae causa en la renuncia del interno trabajador, que en este caso se ha exteriorizado de forma expresa e inequívoca mediante la firma del escrito de renuncia; no constando ni que el funcionario le pidiera la renuncia ni le amenazara con echarle del puesto de trabajo o cualquier otro tipo de amenaza*”. Es importante esta consideración que hace el tribunal al afirmar que el interno renunció de manera voluntaria, sin que mediaran vicios que invalidaran la decisión del penado, aunque “*seguramente el actor percibió los reproches del funcionario como amenazantes o le produjeron subjetivamente una sensación de agravio, pero lo cierto es que, tal y como se desprende del relato fáctico de la sentencia recurrida, no puede estimarse la falta de consentimiento del trabajador por haberse prestado por violencia, en los términos del art. 1265 del Código Civil (...) por las que debe entenderse válida la extinción del contrato de trabajo del actor por renuncia del mismo –ex. art. 10.1 g) RD 782/2001*”.

Es también en una Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana donde encontramos un supuesto de renuncia por abandono injustificado e incommunicado al puesto de trabajo. Un supuesto en el que “*el actor (el interno recurrente) el que todos los días abandonaba el taller ante la negativa del Jefe de Taller de proporcionarle las herramientas nuevas solicitadas, de donde cabe concluir que la causa de la extinción de la relación, no se encuentra en la reclamación de las herramientas, sino en el abandono voluntario del puesto de trabajo por parte del actor, lo que excluye, entre otras razones de peso, que se pueda hablar de una vulneración del artículo 24 CE*”. Además, otorga importancia el correcto

funcionamiento de la administración penitenciaria a la hora de tomar la decisión estableciendo que “*la decisión extintiva fue adoptada por la Junta de Tratamiento en reunión (...), por lo que no se ha vulnerado ni el artículo 144 del Reglamento Penitenciario, ni el resto de las normas reguladoras de la extinción de la relación especial*”<sup>65</sup>.

Un supuesto parecido acontece en la STSJ de Cataluña de fecha 13 de marzo de 2009 en la que un interno trabajador en el taller del centro penitenciario que “*ha venido prestando servicios para la empresa pública (...)*”. “*El demandante prestó servicios hasta el día 2-8-2007, fecha en que abandonó el Taller del Centro Penitenciario de Tarragona, no volviendo en los días siguientes a prestar servicios. El día 7-8-2007 el Jefe de Taller comunicó al demandante su abandono del lugar de trabajo, no queriendo firmar el actor dicha notificación*”.

Es posible, que dentro de los supuestos que puedan dar lugar a la renuncia del interno trabajador se dé cobertura a las situaciones previstas en el artículo 50 del ET que pueden dar lugar a la extinción del contrato por voluntad del trabajador, siendo además extinciones indemnizadas<sup>66</sup>. Son supuestos que no están previstos dentro de las circunstancias extintivas del RD 782/2001 y conviene señalar que además ninguna de las causas prevé indemnización en favor del interno trabajador una vez finalizada la relación laboral.

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.

El artículo 10.1.h) prevé la última causa extintiva de carácter laboral, siendo ésta la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo siempre y cuando hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. Es similar a la causa prevista en el artículo 52.b del ET previsto para las relaciones entabladas en el régimen común, aunque contiene alguna diferencia en tanto en cuanto en el caso de la relación especial de penados se incluye la garantía de que tengan que transcurrir dos meses como mínimo desde que se introdujo la modificación, requisito que no

---

<sup>65</sup> STSJ de la Comunidad Valenciana 22 de diciembre de 2004

<sup>66</sup> Idea que recoge ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo...* ob. cit. pág. 334, empleando el término “quizá”.

se exige para los trabajadores a los que les es de aplicación el ET, es decir, que no cabe dar por concluida la relación laboral por no haberse adaptado el penado a las modificaciones introducidas si han pasado, por ejemplo, dos semanas o un mes, deben haber transcurrido mínimo dos y que no se haya obtenido la adaptación necesaria por parte del interno trabajador.

No obstante, como observa SOLER ARREBOLA<sup>67</sup>, el ET prevé que se pueda suspender la relación laboral por un máximo de 3 meses para el perfeccionamiento profesional, es decir, para que el trabajador se adapte a las modificaciones introducidas en su puesto de trabajo, cosa que no se ha previsto para los penados, quizás por el hecho de que ya se ha establecido que tienen que pasar al menos dos meses para poder extinguir la relación laboral por parte del organismo TPyFE, entiendo que es tiempo suficiente para que el penado logre mencionado perfeccionamiento profesional. Sea como fuere, nos encontramos con una diferencia que, aunque a priori parece no ser de gran relevancia, supone que a un trabajador en libertad se le pueda suspender el contrato laboral durante tres meses, para que pueda adaptarse a las nuevas circunstancias de su puesto de trabajo mientras que al trabajador penado no solo no se le ofrece la opción de suspensión, sino que además el plazo que tiene para adquirir las nuevas habilidades exigidas por la modificación del puesto es menor que el previsto para los penados libres, siendo éste de dos meses.

No es habitual que los puestos de trabajo en prisión sean objeto de modificación, por las propias características del trabajo en los centros penitenciarios, por lo que no es una circunstancia extintiva alegada con frecuencia<sup>68</sup>.

## **2. Causas extintivas penitenciarias (artículo 10.2 RD 782/2001)**

Además de las causas extintivas laborales que se acaban de exponer, el artículo 10 del RD 782/2001 prevé en su apartado segundo una serie de circunstancias penitenciarias por las que también puede extinguirse la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias. El fundamento principal para que, además de causas laborales, concurren otras de carácter penitenciario es la propia naturaleza especial de la relación laboral de los

---

<sup>67</sup> Cfr. SOLER ARREBOLA, *La relación laboral especial penitenciaria*, 2000, pág. 435.

<sup>68</sup> Quizá por eso no hemos encontrado jurisprudencia aplicable al caso.

internos, teniendo ésta singularidades que hacen necesaria la previsión de estas causas denominadas penitenciarias.

Son circunstancias derivadas de la propia dinámica penitenciaria y de la situación que vive el interno en prisión, cuestiones que afectan directamente en el correcto desempeño de la actividad laboral, haciendo muchas veces inviable continuar con el desarrollo del trabajo, teniendo que extinguir la relación laboral. Se prevén seis circunstancias extintivas de la relación laboral especial de carácter penitenciario que, al igual que se ha hecho con las laborales, se pasan a exponer seguidamente, manteniendo el orden que establece el artículo 10.2 del RD 782/2001.

A) Por la excarcelación del trabajador penitenciario.

La primera de las causas extintivas de carácter penitenciario es la excarcelación del trabajador interno (artículo 10.2.a) RD 782/2001). Es lógico que la excarcelación del interno suponga el fin de la relación ya que la relación laboral especial es aquella que se entabla entre el interno que desarrolla una actividad laboral en los talleres productivos de los centros penitenciarios y el Organismo autónomo TPyFE<sup>69</sup>, de manera que si el penado es excarcelado desaparece una de las partes contratantes. No hay jurisprudencia que trate de manera específica esta causa de extinción, ya que no genera ningún tipo de controversia. Si se da la excarcelación se da por concluida la relación. Podemos como ejemplo traer a colación la STSJ de Aragón de fecha 19 de marzo de 2003, que entre sus hechos probados declara que *“el hoy actor ha mantenido relación laboral especial penitenciaria con el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias, desempeñando su trabajo en los talleres del Centro Penitenciario de Daroca, como operario base en los siguientes periodos: de 14-07-00 a 2-08-00 y de 1-09-00 a 2-12-00 en el Taller de Carpintería Metálica y de 24-04-01 al 10-10-01 (en que se produce su excarcelación) en el taller de manipulados de montajes eléctricos<sup>70</sup>”*

La puesta en libertad del penado extinguirá la relación laboral especial sin mayores consecuencias que dar por concluidas las obligaciones recíprocas que tuvieran las partes, no

---

<sup>69</sup> Artículo 1.1 RD782/2001.

<sup>70</sup> Nada tiene que ver la sentencia con la resolución de una controversia surgida por la causa extintiva regulada en el artículo 10.2.a) RD782/2001, pero viene al caso para exponer que la conclusión de la relación coincide con la fecha de excarcelación del penado.



habiendo lugar, bajo ningún concepto, a indemnización de cualquier tipo en favor de los trabajadores excarcelados.

B) Por contratación con empresas del exterior en el caso de internos clasificados en tercer grado.

El apartado b) del artículo 10.2 establece que la relación laboral especial se extinguirá cuando los internos clasificados en tercer grado contraten con empresas del exterior. Realmente lo que hace que el contrato laboral especial se extinga es la contratación con empresas del exterior, contratación que se enmarca dentro del ámbito de aplicación del ET, encajando el supuesto en la descripción del artículo 1.1 de mencionada Ley. La clasificación en tercer grado de un interno que tiene una relación laboral de carácter especial no hace que ésta se extinga, pues es totalmente compatible la continuidad en el desarrollo de la actividad laboral es talleres productivos del centro penitenciario con una clasificación en tercer grado.

Existe la posibilidad, tal y como advierte ARIAS DOMÍNGUEZ<sup>71</sup>, de que el interno clasificado en tercer grado pueda ser contratado por las empresas que gestionan la cafetería y el economato de la prisión en concreto, en atención a lo dispuesto en el artículo 305 del RP de 1996.

Es lógico que sea una causa que únicamente se prevea para los internos clasificados en tercer grado pues son los únicos que llevan a cabo un régimen de vida en semilibertad y que por tanto pueden optar a entablar relaciones laborales comunes con empresas del exterior. Al igual que ocurre con la causa extintiva prevista en el apartado a), no encontramos pronunciamientos judiciales que resuelvan conflictos existentes en torno a la aplicación de esta causa. No obstante, encontramos un supuesto en el que la AP de Cádiz mediante Auto de fecha 13 de mayo de 2009 desestima el recurso interpuesto por un interno en relación a los servicios médicos y la extinción de la relación laboral penitenciaria. Obviando los argumentos esgrimidos relativos a los servicios médicos por no ser objeto de estudio en el presente trabajo, nos quedamos con los razonamientos jurídicos que fundamentaban la queja del interno por haber visto extinguida su relación laboral: *“La prisión ha explicado que extinguió la relación laboral especial penitenciaria con José Luis en aplicación del artículo*

---

<sup>71</sup> ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo...* ob. cit. pág. 335

10.2.b) del RD 782/2001(...). De acuerdo con esa norma, la relación se extingue por la contratación con empresas del exterior en el caso de internos clasificados en tercer grado. El apelante no niega este hecho, luego habrá que entender que el supuesto concurría y la Administración decidió lo que la ley ordenaba”.

C) Por razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento.

Nos encontramos en el artículo 10.2.c) del RD 782/2001 con una de las causas que nada tienen que ver con la realización y el desarrollo de la actividad laboral, sino con una que es consecuencia de la vida en prisión de los internos trabajadores, constituyendo una autentica causa extintiva de carácter exclusivamente penitenciario.

Son diversos los cambios que puede sufrir el interno en su programa de tratamiento personalizado. Aunque el artículo 28 de la LOGP reconozca que “*el trabajo será compatible con las sesiones de tratamiento*” los artículos 59 y siguientes de la misma Ley, relativos al tratamiento, advierten que el interno puede ver modificado su programa de tratamiento, bien por el incumplimiento del mismo por parte del propio interno, o porque de la evaluación personalizada se entienda que es necesario realizar cambios, entre los cuales puede incluirse el consejo de que el interno deje su puesto de trabajo.

La redacción del precepto normativo otorga a la Junta de Tratamiento la facultad de observar, aportar y motivar las circunstancias por las cuales se hace recomendable la extinción de la relación, pese a que sea el Organismo TPyFE quien sea el único órgano competente para la decisión de extinguir la relación laboral especial, debido a que es TPyFE quien ostenta la figura del empleador entre las partes contratantes<sup>72</sup>.

Cuando de los informes de los responsables de la Junta de Tratamiento se desprenda que el desempeño de la actividad laboral que desarrolle el interno trabajador es contraproducente, cuando se observa una incompatibilidad con las sesiones de tratamiento, pues evita que se puedan conseguir los fines reeducadores y resocializadores que se pretenden, el empleador podrá suspender o extinguir la relación laboral, de acuerdo a lo establecido en los artículos

---

<sup>72</sup> Artículo 1 RD 782/2001

9.2.b) y 10.2.c), incluso pudiendo decretarse una suspensión que finalmente acabe transformándose en extinción.

Buen ejemplo que nos facilita entender la presente causa de extinción es el resuelto en STSJ de Castilla y León de 18 de noviembre de 2002, supuesto en el que un interno trabajador vio finalizada su relación laboral cuando *“el Director del Centro Penitenciario de Topas dispuso la extinción desde la fecha inmediata anterior de la relación laboral hasta entonces mantenida por el Sr. A. y por causa, literalmente transcrita, de "prioridad del tratamiento de la toxicomanía que se encuentra en el inicio de la actividad delictiva en cumplimiento sobre otros contenidos de la privación de libertad"*. Se observa que es el Director del Centro Penitenciario (delegado del Organismo TPyFE en el centro) quien extingue la relación laboral, justificando su decisión en el artículo 10.2.c) del RD 782/2001, y motivándola en el resultado diversos informes que recabó de la Junta de Tratamiento que exponían que *“desde un punto de vista tratamental la evolución del interno no ha sido positiva: el interno niega reiteradamente padecer un severo problema de toxicomanía alegando no consumir drogas en la actualidad”, que "hay una negación absoluta de factores que subyacen en toda su trayectoria vital y que indefectiblemente le van a perpetuar en dicha situación, y en ese contexto, la ocupación del tiempo de internamiento sin ningún abordaje terapéutico de dichos factores constituye una mala estrategia de intervención" y que "se aprecia que el interno mantiene perfecta relación en el desempeño de su puesto de trabajo con todos los grupos de internos relacionados con la distribución y el consumo de sustancias tóxicas dentro del centro, lo que permite aventurar que la recaída en el consumo es un riesgo cierto en un plazo no largo de tiempo(...) por todo ello, se propuso al Directo del Establecimiento Penitenciario “la extinción de la relación laboral especial y la ubicación de Carlos A. en el módulo 6, donde existe un programa de intervención (...) destinado a internos toxicómanos”*.

En este caso en concreto, es innegable que la situación personal del interno conlleva la necesidad de modificar su programa de tratamiento, reubicándolo en un módulo que le permita superar su adicción e invirtiendo el tiempo que el interno empleaba en su trabajo en sesiones de tratamiento que permitan cumplir con el objetivo de no alejarse de los fines para la reeducación y resocialización, por lo que se debe extinguir la relación laboral existente por razones de tratamiento, en este caso de la toxicomanía que el interno padece.

Se ha incluido también dentro del ámbito de aplicación de esta causa extintiva el que el interno se niegue a participar en los programas de tratamiento propuestos por los servicios técnicos del establecimiento penitenciario como puede observarse en la SJS N.º 9 de Las Palmas de Gran Canaria, de 10 de diciembre de 2015, en el que *“la resolución del Director del centro, motivada por informes de la Junta de Tratamiento, y con expresión de la causa prevista en el artículo 10.2 c) del RD fue oportunamente notificada al interesado. Las razones aducidas, de tratamiento, fueron el inexistente o meramente simbólico abono de la indemnización de responsabilidad civil pendiente; la ausencia de participación en los programas de tratamiento ofertados a lo largo de la trayectoria penitenciaria, en concreto los específicos de su tipo delictivo<sup>73</sup>”* o supuestos en los que se extingue la relación alegando la causa del apartado c del artículo 10.2 por discusiones y agresiones a otros internos en el puesto de trabajo. Como ejemplo de la extinción por motivos de tratamiento basados en agresiones nos encontramos la STSJ Asturias de 21 de noviembre de 2014 en un supuesto en el que *“El 26 de diciembre la Junta de Tratamiento decidió la extinción de la relación laboral del actor por razones de tratamiento y su expulsión del Módulo de Respeto N.º 9 por agresión a otro interno”*. La STSJ de Madrid de 2 de junio de 2014 ofrece un ejemplo de la extinción por discusiones en el puesto de trabajo que, decisión que es considerada ajustada a derecho por el juzgador de instancia y que termina siendo confirmada por el TSJ que nos deja los siguientes fragmentos:

*“Durante la prestación de servicios Don Crescencia ha tenido continuas discusiones con sus compañeros de trabajo, sin que haya avanzado en el rendimiento en el trabajo”*.

*“Se emitió informe por la Junta de Tratamiento del Centro que manifestó que Don Crescencia no tenía una conducta adecuada necesaria para la confianza que supone el desempeño de una actividad laboral, afirmando que el desempeño de un puesto de trabajo, además de ser un elemento resorcializable, implica ciertos deberes al interno que no eran cumplidos por él, considerando que era necesaria la realización de otras actividades de tratamiento previas al desempeño del trabajo”*.

---

<sup>73</sup> La resolución de extinción fue declarada nula, no fue conforme a derecho, pues *“En el presente supuesto, los hechos en los que se fundamenta la causa extintiva o bien no han resultado acreditados o bien no se comprenden en la expresión “razones de tratamiento”. El acto extintivo no fue conforme a Derecho y, siendo nulo deberá reponer la relación laboral especial (...)”*

*“El Director del Centro Penitenciario acordó el 5 de mayo con efectos de 10 de mayo de 2013 la extinción de la relación laboral del demandante por razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento”.*

Aunque en estos dos últimos casos que se han expuesto se decreta la extinción con base en razones de tratamiento, son supuestos que perfectamente podrían tener cabida en las circunstancias extintivas reguladas en los apartados e) y f), como analizaremos más adelante.

D) Por traslado del interno trabajador a otro establecimiento penitenciario por un periodo superior a dos meses.

Se ha previsto también como causa de extinción de la relación laboral especial el traslado del interno trabajador a otro establecimiento penitenciario, siempre y cuando el periodo sea superior a dos meses, ya que de ser inferior estaríamos ante un supuesto de suspensión de la relación laboral y no de extinción<sup>74</sup>. Es por tanto la duración del traslado el único elemento que se va a tener en cuenta para proceder a la extinción de la relación o a la suspensión, siendo un criterio totalmente objetivo a la hora de tomar la decisión. Puede ocurrir que el traslado del interno sea configurado con una duración inicial inferior a dos meses, motivo por el cual la relación laboral especial sería suspendida, pero que por diversas circunstancias la duración final supere los dos meses, por lo que debiera decretarse la extinción de la relación.

Es la Junta de Tratamiento quien tiene la potestad, mediante informe motivado, de proponer y realizar el acuerdo previo del traslado de un interno a otro centro penitenciario por razones de tratamiento, por la conducta del interno o por haber apreciado otras razones que hagan conveniente el traslado, pero es el director del centro penitenciario, como delegado del Organismo TPyFE, y no la Junta de Tratamiento, quien ostenta la posibilidad de extinguir la relación<sup>75</sup>, por su condición de parte empresarial en la relación laboral.

Teóricamente el director del centro penitenciario, en calidad de delegado del Organismo TPyFE tiene la potestad de no acordar la extinción si no considera suficientemente motivada

---

<sup>74</sup> Artículo 9.2.c) RD 782/2001: *Asimismo la relación laboral especial penitenciaria podrá suspenderse por las siguientes causas: (...) c) por traslados de los internos siempre que la ausencia no sea superior a dos meses, así como durante el disfrute de los permisos o salidas autorizadas.*

<sup>75</sup> Artículo 10.3 RD 782/2001.

la decisión de traslado adoptada por la Junta de Tratamiento, aunque en la práctica los informes realizados por los equipos técnicos, en este caso la Junta de Tratamiento están debidamente motivados y razonados por lo que tal y como ha establecido el TSJ de Aragón *“el Organismo Autónomo demandado (...) está sujeto en sus determinaciones a los efectos que deriven de las decisiones de la Administración Penitenciaria y, por tanto, cuando la Junta de Tratamiento, cuyos actos tienen su adecuado control en otro orden, adopta una resolución que, a su vez, queda configurada (...) como una de las causas normadas que determinan la extinción de la relación laboral especial la consecuencia ineludible es que el Organismo Autónomo actúe la norma declarando la extinción de la tan citada relación laboral conforme a las previsiones del art. 10 del RD 782/2001”*<sup>76</sup>. Tal y como establece SOLER ARREBOLA en relación a lo señalado en la sentencia *“de la decisión adoptada por el TSJ se dependen la obligada asunción por parte del OATPP de las decisiones de la Junta de Tratamiento de las que derive la extinción de la relación laboral especial”*<sup>77</sup>.

No obstante, lo anteriormente expuesto no significa que un informe de la Junta de Tratamiento relativo al traslado de un interno conlleve siempre la consecuencia extintiva, pudiendo el Director del Centro considerar que no concurren los elementos suficientes para extinguir la relación. ARIAS DOMINGUEZ<sup>78</sup> trae a colación la STSJ de Castilla La Mancha de 2 de diciembre de 2004 en la que, de manera acertada<sup>79</sup> establece que *“El control judicial del acuerdo de la Administración Penitenciaria por el cual se accede al traslado del actor conforme a su solicitud no compete a la jurisdicción social, ni es un efecto propio del mismo la extinción de la relación laboral, ya que como se dijo este efecto deriva del acuerdo previsto en el art. 10.3 RD 782/01”*.

---

<sup>76</sup> STSJ Aragón 5 febrero de 2003.

En términos parecidos se pronuncia la STSJ del País Vasco 865/2002 cuando establece que *“es también esa Junta de Tratamiento a quien corresponde decidir si, por razones técnicas, debe darse de baja a un penado del puesto de trabajo que ocupe, con la consiguiente extinción de la relación laboral especial, en los términos y por las causas contempladas en el artículo 152 del mismo texto reglamentario. Por lo tanto, no puede imputarse la extinción de esa relación laboral especial derivada de un acuerdo de la Junta de Tratamiento a la voluntad unilateral del Organismo Autónomo que ocupa la posición de empleador”*, en un supuesto en el que el trabajador interno ve extinguida su relación laboral por ineptitud sobrevenida, decisión que toma la Junta de Tratamiento.

<sup>77</sup> SOLER ARREBOLA, *El traslado como causa extintiva de la relación laboral especial de los internos que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios*, 2003, pág. 3

<sup>78</sup> ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo...* ob. cit. pág. 339

<sup>79</sup> Opinión personal del autor

El penado debe ser conocedor tanto de la decisión que ha adoptado el centro sobre su traslado así como de que esta circunstancia supone la extinción de su relación laboral especial, de manera que el interno debe ser conocedor, mediante comunicación expresa, de ambas situaciones, aunque es posible, tal y como indica la STSJ de Andalucía que *“que si bien la resolución o acuerdo de cese de su relación laboral, adoptado por la directora del Centro Penitenciario de Córdoba en fecha 26/02/2013, con efectos de 22/02/2013 no le fue notificado al actor en su momento”* la falta de comunicación de la extinción de la relación laboral sea corregida si el interno *“tuvo conocimiento de su traslado a otro Centro por más de dos meses, y del cese de su relación laboral derivada de dicho traslado, por más de dos meses, sin que ello le hubiere impedido impugnarlo, como ha hecho a través de este proceso, por lo que, no se le ha ocasionado indefensión”*<sup>80</sup>.

En último término, es importante destacar y aclarar que la extinción de la relación laboral por una circunstancia de traslado superior a dos meses no supone que el interno trabajador no vaya a poder optar a un nuevo puesto de trabajo en el centro penitenciario de destino. Se observaba en el apartado relativo al acceso del puesto de trabajo y al inicio de la relación laboral que el artículo 14.1 del RD 782/2001 era tenido en cuenta como criterio de valoración a la hora de establecer el orden de prelación para la adjudicación de los puestos de trabajo, pues se establece que tendrán prioridad para acceder a los puestos vacantes en el puesto de destino aquellos internos que hubieran trabajado en un centro penitenciario durante un periodo superior al año con una valoración positiva del centro de origen, fundamentando este criterio en garantizar que la preparación para la inserción laboral no se vea interrumpida por ocasión de traslados. Ahora, hay que tener en cuenta que el artículo 14.1 entrará en juego siempre y cuando el traslado venga motivado por “razones de arraigo familiar u otras que redunden en beneficio del interno”, por lo que habrá que estar a lo dispuesto en la propuesta de traslado, concretamente a las razones que motivan el mismo, para ver si el interno trabajador tendrá prioridad en el acceso a los puestos de trabajo.

E) Por razones de disciplina y seguridad penitenciaria.

Esta circunstancia prevista en el artículo 10.2.e), que también ha sido establecida como causa de suspensión (apartado d) del artículo 9.2) faculta al Organismo TPyFE a extinguir la

---

<sup>80</sup> STSJ Andalucía 31 de mayo de 2016.

relación laboral especial cuando concurren razones de disciplina y seguridad penitenciaria, incluso cuando no tengan nada que ver con el desempeño propio del puesto de trabajo. No solo se tiene en cuenta la actitud del interno en su puesto de trabajo, sino que se valora su actitud dentro de la dinámica penitenciaria en su conjunto.

La causa extintiva incluye dos situaciones, la extinción por razones disciplinarias y las que corresponden a la seguridad penitenciaria. Las razones disciplinarias aluden al comportamiento y actitud de un interno de manera individual, a las conductas que un interno adopte, mientras que las razones de seguridad penitenciaria parecen corresponderse más con la actitud general de todos los internos, es decir, cuando la causa extintiva es aplicable de manera colectiva, y no individual, pues la situación así lo requiere.

Ambas situaciones, la disciplinaria como la de seguridad penitenciaria son susceptibles de aplicarse tanto en el ámbito del trabajo, es decir, en el propio taller durante el desarrollo de la actividad laboral, así como fuera de la esfera laboral, en lo relativo a la propia vida carcelaria, celdas, patio, comedor y demás dependencias del establecimiento. Como veremos a continuación, aunque toda la jurisprudencia coincide en afirmar que corresponde extinguir la relación laboral por razones de seguridad y disciplina que ocurren durante el desempeño de trabajo, a la hora de determinar si procede la extinción por estos motivos acaecidos fuera del trabajo, en actividades que nada tengan que ver con la esfera laboral, no existe tal unanimidad, existiendo pronunciamientos en diferentes aspectos que arrojan el resultado de una jurisprudencia un tanto dividida.

Encontramos diferentes supuestos que han dado lugar a la extinción de la relación laboral especial por razones de disciplina y seguridad penitenciaria, dentro del desarrollo laboral, situaciones en las que la jurisprudencia no duda en que procede la extinción, como por ejemplo *“la negativa a realizar las tareas de limpieza que constituían el objeto de su puesto de trabajo”* que tal y como ha establecido el JS N.º 1 de Soria, de 3 de enero de 2019, *“justifica la decisión extintiva por causa disciplinaria”*. En el mismo sentido se pronuncia en Sentencia de 17 de enero de 2012 el TSJ de la Comunidad Valenciana, ante un supuesto en el que el interno concurre *“en el incumplimiento de las órdenes de limpieza de las patas de las mesas y de no coger comida hasta que se hubiera producido el reparto de la misma y recuento de raciones en los carros”*, situación que para el tribunal *“reviste las condiciones*



*de la causa extintiva prevista en el artículo 10.2.e) del Real Decreto 782/2001*". Ha sido también motivo de extinción de la relación laboral la concurrencia de razones de disciplina y seguridad penitenciaria en un supuesto enjuiciado por el TSJ de Castilla y León<sup>81</sup> en el que el interno *"faltó al trabajo sin baja médica y sin concurrir causa justificada"* motivo por el cual *"el Director del Centro Penitenciario (...) dictó resolución acordando extinguir la relación laboral especial (...) por razones de disciplina y seguridad penitenciaria (...) de acuerdo con el informe remitido en el que se señala la no asistencia reiterada al trabajo (cuatro turnos) causando que no se pueda terminar la producción solicitada por la empresa"*.

Vemos que diversos son los supuestos que pueden dar lugar a la extinción por causas de disciplina y seguridad penitenciaria dentro del ámbito laboral, es decir, por las actitudes mantenidas por los internos durante el desarrollo de la actividad productiva. No obstante lo anterior, los supuestos de extinción por razones de disciplina y seguridad acaecidos fuera de la esfera laboral, esto es, situaciones generadas en el desarrollo diario de la vida en prisión de los internos, nos ofrecen un amplio abanico de ejemplos que pasamos a analizar. Recordamos que es aquí donde vamos a encontrar pronunciamientos dispares de la jurisprudencia, pues una parte defiende la tesis de que procede la extinción de la relación laboral siempre que se dé razón de disciplina o seguridad penitenciaria, aunque no esté relacionada con el trabajo del interno, mientras otra parte, más minoritaria, defiende que si las conductas sancionadas de los penados se dan fuera del ámbito laboral no siempre deben llevar aparejada la extinción laboral.

Se analizarán en primer lugar diferentes supuestos en los que los tribunales han decretado la extinción de la relación laboral por razones de disciplina y seguridad penitenciaria que nada tienen que ver con el trabajo.

Una de las situaciones más recurrentes que han llevado a la extinción de la relación laboral por razones de disciplina y seguridad penitenciaria son aquellas en las que el interno es interceptado con drogas o sustancias estupefacientes, así como en los supuestos de consumo. Uno de los ejemplos de extinción por razones de disciplina y seguridad penitenciaria relativo a la tenencia de sustancias estupefacientes es el resuelto por la STSJ de

---

<sup>81</sup> Sentencia TSJ Castilla León 10 de noviembre de 2016.

Andalucía de 7 de abril de 2010 en el que se extingue la relación laboral de un interno “*por razones de disciplina y seguridad penitenciaria*” debido a que fue “*encontrado en su celda durante un cacheo dos bolsas con polvo blanco similar a la cocaína*”. En un supuesto idéntico al anterior la STSJ de Andalucía de 12 de abril de 2012 extingue la relación laboral especial por razones de disciplina y seguridad “*ya que el jefe de servicios a cargo de la cocina del Centro Penitenciario de Alhaurín como resultado de un cacheo de los internos (...) encontraron entre las ropas del actor dos pastillas de Mirtazapina, habiéndose acreditado que el médico de guardia no le había recetado medicación sicotrópica ninguna*” considerando que “*tal conducta integra y es causa para la extinción de la relación laboral especial penitenciario del artículo 10.2.e)*”. Procede traer a colación en este mismo sentido la STSJ de la Comunidad Valenciana de 10 de noviembre de 2015 en el que se resuelve un supuesto en el que “*se somete al demandante (al interno) a un cacheo rutinario, siéndole encontrada una pastilla que no pertenece a su medicación pautada ni coincide con ninguna de las que se dispensan en el centro penitenciario*” circunstancia por la cual se ve afectada su relación laboral, viéndose extinguida por razones de disciplina y seguridad, al igual que le ocurrió a un interno en un supuesto enjuiciado en el JS N.º 2 de Mallorca<sup>82</sup> en el que “*se efectúa un registro al interno y se encuentran dos envoltorios con marihuana*” además “*el propio interno manifiesta que es para hacerse dos porros*”, circunstancia, que al igual que las expuestas hasta el momento supuso la extinción de la relación laboral en base al artículo 10.2.e) del RD 782/2001.

Pero no solo la tenencia y el consumo de drogas y estupefacientes ha sido motivo de extinción de la relación laboral, también lo ha sido para la STSJ de Castilla y León N.º 760/2013, el que un interno utilice “*la libertad de movimientos que le otorga su trabajo para realizar actos que menoscaban la seguridad del Centro, como es servir de correo para comunicar grupos de internos ubicados en diferentes módulos residenciales*” supuestamente<sup>83</sup> para informar sobre el tráfico de la droga en prisión entre diferentes internos.

Hay que destacar que no todas las situaciones en las que el interno ha sido interceptado con estupefacientes la relación laboral se haya extinguido por razones de disciplina y

---

<sup>82</sup> SJS N.º 2 de Mallorca de 21 de octubre de 2014.

<sup>83</sup> Se utiliza el término “supuestamente” ya que no quedaron acreditados los hechos imputados al autor, motivo por el que fue desestimado el recurso interpuesto por Organismo TPyFE.

seguridad, también ha podido hacerse por razones de tratamiento<sup>84</sup> o por el incumplimiento de los deberes de prevención de riesgos laborales<sup>85</sup>.

Además de las situaciones relativas a las drogas otro de los supuestos más habituales tiene que ver con las peleas entre internos o con los altercados colectivos que pueden ocurrir en prisión como por ejemplo las revueltas, que también dan lugar de acuerdo a la mayor parte de la jurisprudencia, a la extinción de la relación laboral. La SJS N.º 1 de Soria, de fecha 26 de marzo de 2019 decreta la extinción de la relación laboral de un interno que junto a otro *“habían estado alterando durante todo el día el orden regimental del centro en estado de nerviosismo y voceando”* además de quedar acreditado que el interno *“había pedido que fuera el médico, indicando que si no iba tocaría toda la noche el pulsador y que el otro interno tenía los días contados fuera al centro que fuera, que él se encargaría de que lo mataran por ser un chivato”*, motivos que dieron lugar a la extinción y al aislamiento en celda por amenazas a otros internos y al personal sanitario del centro. La STSJ de Galicia de 12 de diciembre de 2019, permite el examen de otro supuesto se extinción por razones de disciplina y seguridad por haber alterado el interno *“la vida regimental y la ordenada convivencia”*. Otro ejemplo en primera instancia, el dictado por el JS N.º 3 de Oviedo en Sentencia de 20 de junio de 2019 en el que dos internos *“en más de una ocasión han tenido enfrentamientos verbales violentos, con amenazas mutuas”* circunstancia que dio lugar a la extinción de la relación laboral, extinción que fue revocada en primera instancia por falta de motivación.

Se comentaba anteriormente que las revueltas carcelarias también podían tener como consecuencia la extinción de la relación laboral especial por razones de disciplina y seguridad penitenciaria, y prueba de ello es la STSJ de Galicia de 17 de octubre de 2002 que confirma la sentencia de instancia en la que se decretaba la extinción porque el interno *“al presentarse el funcionario de peculio en talleres, el actor, animó a los internos trabajadores a protestar*

---

<sup>84</sup> Como observábamos anteriormente la STSJ de Castilla y León de fecha 18 de noviembre de 2002, o la SJS N.º 2 de Salamanca de 6 de noviembre de 2018 en la que *“se notifica al actor Acuerdo del Director del Centro Penitenciario de Topas de extinción de la relación laboral especial por “por razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento (consumo de estupefacientes)”*.

<sup>85</sup> Por ejemplo, SJS N.º 1 Valladolid, de fecha 25 de julio de 2019, en un supuesto en el que un interno tras unos análisis de orina consta que da positivo en sustancias tóxicas siendo *“evidente que el consumo de sustancias tóxicas infringe las medidas de prevención de riesgos necesarias que debe adoptar el trabajador y puede provocar accidentes tanto en su persona como en el resto de compañeros”*.

y abandonar el trabajo ya que no se les hacía efectiva la nómina de marzo”. Es una circunstancia que ocurre dentro del ámbito laboral y que tiene consecuencias directas en la seguridad penitenciaria por los efectos que puede tener entre el resto de los internos, por lo que el tribunal entiende que concurre la extinción.

Por el contrario, se estudiará ahora aquella parte de la jurisprudencia que considera que, si la conducta del penado que ha de ser sancionada no tiene nada que ver con el ejercicio de la actividad laboral, porque ocurre fuera del puesto de trabajo y fuera del horario del mismo, no procede la extinción de la relación laboral.

Han sostenido esta tesis el TSJ de Navarra en Sentencia de fecha 22 de noviembre de 2012 al afirmar que *“no se acredita que la conducta sancionada del penado (...) 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”*; el TSJ del País Vasco en Sentencia de 14 de noviembre de 2006 cuando durante el traslado de internas a una de ellas *“se ha observado que se le han entregado dos coca-colas, y que se ha dado un beso en la boca con otro penado, y siguió hablando y despidiéndose de otro interno cuando se le llamó la atención. Tal conducta (...) no consideramos de entidad suficiente a los efectos de extinguir la relación, pues no constan elementos suficientes de indisciplina graves, como entendemos que debe ser para diferenciar la suspensión de la extinción”*; y el TSJ de Madrid, en Sentencia de 13 de junio de 2007 al revocar una sentencia del JS N.º 31 de Madrid que extinguió la relación al interno debido a *“que con ocasión de un cacheo realizado en las dependencias del economato de módulos, en que presta servicios el actor se intervino cuchilla y la cantidad de sesenta y seis euros en billetes”*. El TSJ advierte que *“tanto la hoja de espátula como el dinero fueron (...) encontrados en las dependencias, no en posesión del actor. Por otro lado, no consta que el demandante sea el único trabajador del economato ni que sea el único con acceso a las dependencias”*, argumento que llevó a la Sala a determinar que *“por ello (...) lo que la sala no aprecia es relación alguna entre la falta y los deberes que para el interno se derivan de su relación laboral puesto que, en definitiva, no se está alegando conducta alguna relacionada con la prestación de servicio en el economato que pueda incidir en la disciplina y la relación laboral extinguida”*, por lo que *“la extinción en su día acordada debe ser*

*revocada por carecer de causa que la ampare*". Prácticamente en los mismos términos se pronuncia también la STSJ de Madrid de 23 de mayo de 2006, en un supuesto en que durante un registro de la celda a uno de los internos le es aprehendido un teléfono móvil que reconoce ser suyo, situación que según el tribunal *"con independencia de la realidad de la falta disciplinaria cometida, no aprecia relación alguna entre la misma y los deberes que para el interno se derivan de su relación laboral"*.

La perspectiva de esta parte de la jurisprudencia, que como decimos no es la mayoritaria, ha sido criticada por ARIAS DOMINGUEZ al considerar que *"la singular idiosincrasia del trabajo penitenciario, y su total implicación como medida de tratamiento, impiden desgajar la actuación laboral del comportamiento vivencial fuera del trabajo"*<sup>86</sup>. No se debe olvidar además que el trabajo está previsto como elemento fundamental del tratamiento de los internos, razón de más para que el ámbito disciplinario, convivencial y regimental de prisión esté unido a la relación laboral.

Hay variedad de resoluciones judiciales que apoyan y refuerzan la tesis defendida por ARIAS DOMINGUEZ como por ejemplo la reciente STSJ de las Islas Canarias que ha determinado que *"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 del centro. Se trata, pues de supuestos extintivos cercanos a lo que se denomina el 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 (...). 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 calidad de delegado del OATPFE"*<sup>87</sup>.

En conclusión, tras haber realizado al anterior estudio jurisprudencial, debemos advertir que coincidimos con ARIAS DOMINGUEZ y con aquella jurisprudencia que establece que no

---

<sup>86</sup> ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo...* ob. cit. pág. 345

<sup>87</sup> STSJ de las Islas Canarias, 11 de enero de 2019.

debe desligarse la conducta sancionada del ámbito laboral, atendiendo, mayormente, al rol institucional que juega el trabajo en el tratamiento penitenciario, como medio de resocialización del penado y de preparación para la vida en libertad<sup>88</sup>.

F) Por incumplimiento de los deberes laborales básicos en la relación laboral especial penitenciaria.

La última causa penitenciaria prevista en el RD 782/2001, que conlleva la extinción de la relación laboral especial es aquella que se da por el incumplimiento de los deberes laborales básicos dentro de la relación laboral especial penitenciaria. Por la redacción literal del precepto parece sensato pensar que podría tratarse de una causa extintiva de naturaleza laboral, más que de una razón puramente penitenciaria, y que por tanto podría formar parte de la relación de causas que se han previsto en el artículo 10.1 del RD 782/2001.

Pero no solo resulta curiosa su ubicación dentro del articulado del RD 782/2001, es que además se exige que se trate de incumplimientos de los deberes básicos, incumplimientos que tranquilamente, como se ha analizado en el punto anterior, pueden dar lugar a sanciones disciplinarias, llegando a producirse la extinción de la relación laboral especial, circunstancia que ya se ha previsto en el apartado e) del artículo 10.2. Se han visto extinciones por el bajo rendimiento<sup>89</sup>, por falta de productividad<sup>90</sup> y por ausencias injustificadas al puesto de trabajo<sup>91</sup>, situaciones todas ellas que encajan perfectamente dentro de los incumplimientos de los deberes laborales básicos, pero que también pueden ser enmarcadas dentro de la extinción por razones de disciplina y seguridad penitenciaria, dando lugar a una repetición un tanto innecesaria<sup>92</sup>.

Es una causa de extinción de la relación laboral que se asemeja al despido por causas disciplinarias en el régimen laboral común<sup>93</sup>, es decir, al despido disciplinario, con la

---

<sup>88</sup> Expresamente ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo...* ob. cit. pág. 345.

<sup>89</sup> STSJ de Aragón 24 de marzo de 1999.

<sup>90</sup> STSJ de Galicia 13 de septiembre de 2001.

<sup>91</sup> STSJ de Galicia 16 de julio de 2001.

<sup>92</sup> Reiteración que observa en ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo...* ob. cit. pág. 347; FERNÁNDEZ ARTIACH, *El trabajo de los internos...* ob. cit. pág. 694 y SOLER ARREBOLA, *El tardío desarrollo reglamentario laboral*, 2002, pág. 91.

<sup>93</sup> Semejanza que reiteran numerosos autores como ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo...* ob. cit. pág. 347, FERNÁNDEZ ARTIACH, *El trabajo de los internos...* ob. cit. pág. 695, y DESDENTADO BONETE/DE LA PUEBLA PINILLA, *Despido y jurisprudencia: la extinción del contrato de trabajo en la unificación de doctrina*, 2002, pág. 32.

salvedad, como veremos en el siguiente apartado, de que en el RD 782/2001 el despido no está previsto como causa de extinción de la relación laboral. La ausencia del despido como causa extintiva supone que teóricamente ésta no pueda funcionar como mecanismo para la disolución unilateral del contrato, pese a que la forma de proceder en la práctica parezca desmentirlo, ya que el incumplimiento de los deberes básicos opera como causa de extinción asimilada al despido disciplinario. Es GARCÍA SILVERO quien realiza esta apreciación y quien alude a la necesidad de una aclaración normativa en este sentido<sup>94</sup>.

Para que concurra esta causa de extinción se exige que se dé el incumplimiento de los deberes laborales básicos, es decir, esta vez la normativa ha previsto que los incumplimientos sean relativos al ámbito laboral, que ocurran dentro del tiempo y lugar de trabajo, a diferencia de lo que se ha podido ver con la causa extintiva por razones de disciplina y seguridad penitenciaria. No obstante lo anterior, resulta imprescindible destacar que se ha dado cabida también en esta causa extintiva a los incumplimientos que produciéndose en hora y lugar de trabajo no revisten importancia laboral, como por ejemplo lo ha hecho el TSJ de Madrid <sup>95</sup>.

Hay diversos ejemplos que dan lugar a la extinción por incumplimientos de los deberes laborales básicos, como los supuestos ya mencionados de inasistencia al puesto de trabajo, situación que pueden verse en STSJ de Cataluña de 13 de junio de 2006 “*desde la fecha de alta del interno (...) éste no se había presentado a trabajar, sin dar ningún motivo que justifique su ausencia de su puesto de trabajo*”, STSJ de Castilla León de 5 de julio de 2012 o en la STSJ de Madrid de 29 de noviembre de 2002; la disminución intencionada del rendimiento laboral como se observa en las SSTSJ de la Comunidad Valenciana de fechas 31 de diciembre de 2002 y 19 de julio de 2011; desobedecer las órdenes dadas por los responsables del taller, como acontece la STSJ de Andalucía de 20 de marzo de 2007, extinción que se decreta tras “*incumplir reiteradamente la prohibición de fumar en dicho taller pese a haber sido advertido repetidamente de la prohibición por el monitor*”, o la desobediencia de no realizar las tareas encomendadas que recoge la STSJ de Galicia de 16 de junio de 2014; o el hecho de que el interno no cumpla con las obligaciones inherentes a

---

<sup>94</sup> GARCIA SILVERO, *El RD 782/2001, de 6 de julio, como nuevo marco legal en la relación laboral de los penados*, 2001, pág. 15

<sup>95</sup> STSJ de Madrid 25 de enero de 2016.

su puesto de trabajo, situación que entre otras han resuelto la STSJ de Aragón de 10 de febrero de 2012 y la STSJ de Asturias de 30 de junio de 2006.

Además de los ejemplos anteriores la STSJ de Castilla y León de fecha 23 de julio de 2014 ha entendido como causa extintiva de la relación laboral con base en incumplimiento de los deberes básicos el “*sustraer dos zumos del departamento de cocina*”, el TSJ de Madrid en Sentencia de 9 de junio de 2009 confirma la extinción por enfrentamiento con compañeros, inadaptación al trabajo en grupo y fallos de producción circunstancia esta última que también ha sido objeto de enjuiciamiento en STSJ del País Vasco de fecha 13 de septiembre de 2011 y en la STSJ de Castilla y León de 22 de diciembre de 2014.

En definitiva, observamos que los principales motivos que dan lugar a la extinción por incumplimiento de deberes laborales básicos son aquellos en los que se produce una dejación de funciones dentro del puesto de trabajo, o actitudes que afectan directamente al desempeño y de la actividad laboral y que por tanto tiene efectos en la producción del taller en concreto. Son, de manera indudable, situaciones propias de la actividad laboral, que ocurren en tiempo y lugar de trabajo, aunque no siempre tengan que ver con el desempeño del propio trabajo.

Es una causa extintiva que se ha reservado principalmente para aquellos supuestos de desatención de las normas relativas a la realización de la actividad laboral, no siendo habitual que se alegue esta causa en situaciones que tengan que ver con la vida penitenciaria fuera de la esfera del trabajo, es por ello que se haya cuestionado tanto su ubicación entre las causas de extinción de carácter penitenciario, pues parece más adecuada su inclusión junto a las causas de carácter laboral.

## **VI. EL DESPIDO: ¿FIGURA INEXISTENTE?**

No es casualidad que hasta el momento no se haya hecho referencia al término “despido” en la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias, ya que el despido, definido por ALONSO OLEA<sup>96</sup> como la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario, no está prevista como causa de extinción de la relación laboral especial, ni en el RP de 1996 ni en el RD 782/2001.

---

<sup>96</sup> Alonso Olea, *Introducción al Derecho del Trabajo*, 1981, pág. 296



El Tribunal Supremo, en diferentes Sentencias<sup>97</sup> entre las que es obligado destacar la de 5 de mayo del año 2000, ha corroborado la inexistencia de la institución del despido en el ámbito de la relación laboral especial de los penados al establecer que *“el Reglamento Penitenciario no contiene ninguna remisión expresa a la normativa del Estatuto de los Trabajadores reguladora del despido (artículos 54 y siguientes)”* por lo que no es posible la aplicación del ET para aquello no regulado en el RP de 1996, por no figurar en éste, una remisión expresa para su aplicación subsidiaria. Indica el TS que *“el artículo 152 del Reglamento Penitenciario contiene diversas causas de extinción de esta relación laboral especial, entre las que no figura el despido”*. Lo mismo ocurre con la entrada en vigor del RD 782/2001, que deroga entre otros el artículo 152 del RP de 1996, y que tampoco incluye remisión expresa al ET para la regulación de aquellos aspectos no contemplados en el mismo, como ocurre con el despido. En estos términos se ha pronunciado también, en aplicación de la doctrina elaborada por el TS, el TSJ de Castilla y León en sentencia de 28 de mayo de 2008 en un supuesto en el que, resolviendo una extinción por incumplimiento de los deberes laborales básicos, supuesto recogido en el apartado f) del artículo 10.2 del RD 782/2001, establece que se trata de una *“causa de extinción que ciertamente es parecida o similar a un despido disciplinario pero a la que no se puede aplicar la normativa reguladora del mismo contenida en la legislación laboral común al no existir una expresa remisión a la misma desde el Real Decreto en esta concreta cuestión”*.

Es por ello que el despido *“constituye una institución ajena a la relación laboral especial de los penados en establecimientos penitenciarios”*<sup>98</sup> ya que *“es una figura de derecho material o sustantivo y regulado en los artículos 54 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores”*, tal y como indica la mencionada STS de 5 de mayo de 2000, por lo que hasta el año 2001 había de acudir al RP de 1996 y posteriormente al RD 782/2001. El TSJ de Murcia en sentencia de fecha 27 de marzo de 2019 ha establecido que *“no nos encontramos ante un despido o extinción de la relación laboral de carácter general, sino de naturaleza especial (...) y sus consecuencias no pueden ser las previstas para tales casos”*. La jurisprudencia ha admitido la inexistencia del despido como figura jurídica en esta relación

---

<sup>97</sup> Se pronuncian en los mismos términos las SSTS de 25 de septiembre y 30 octubre, ambas del año 2000.

<sup>98</sup> STS 30 de octubre de 2000. Conclusión que se reproduce de igual manera en ATS de 7 de junio de 2006; STSJ Castilla y León de 23 de julio de 2014; STSJ Madrid de 27 de septiembre de 2005, entre otras.

de carácter especial, aunque en muchos de los pronunciamientos judiciales se observan expresiones muy parecidas a las utilizadas en las relaciones laborales ordinarias en las que sí es de aplicación el ET, en supuestos de despido disciplinario, llegando a emplearse en ocasiones el propio término de “despido”. Ejemplo claro de esta admisión encontramos la STSJ de las Islas Canarias, 11 de enero de 2019, que reconoce que *“se trata pues de supuestos extintivos cercanos a lo que se denomina despido disciplinario en el ámbito de la relación laboral ordinario, 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”*, y asegura que *“la decisión extintiva de la relación de trabajo de los penados se ha de regir por la concurrencia de las causas del art. 10”*, afirmación que nos lleva a la conclusión de que si no concurre ninguna de las causas del artículo 10, ni laborales ni penitenciarias, no puede decretarse la extinción de la relación laboral, es por ello que se le haya otorgado gran relevancia a la necesidad de motivar con fundamento las resoluciones por las que se produce la extinción, sobre todo en aquellos casos en los que la decisión es unilateralmente tomada por el empleador.

Además de la ya comentada falta de remisión expresa tanto en el RP de 1996 como en el RD 782/2001 a la aplicación subsidiaria del ET para la regulación del despido como causa de extinción, se ha fundamentado la negación de la figura del despido en el propio carácter especial de la relación laboral, ya que, tal y como indica la STSJ de Cantabria de 30 de diciembre de 2000, *“la inexistencia de la figura del despido responde entonces a la singularidad del régimen del privado de libertad porque se ha de compatibilizar el derecho al trabajo penitenciario remunerado, que ni siquiera constituye un derecho subjetivo perfecto del interno frente a la Administración (...) con la necesidad de las facultades disciplinarias y de dirección (...), sin olvidar, como bien aprecia el TSJ de Madrid en Sentencia de 31 de enero de 2008 que el despido “con base a la doctrina unificada del TS (...) la figura del despido disciplinario (...) no tiene cabida en esta relación especial, al no tener esta por objeto único la prestación de un servicio remunerado por cuenta ajena, sino en razón a constituir un elemento fundamental del tratamiento penitenciario y tener como finalidad el preparar a los internos para su acceso al mercado laboral cuando alcancen la libertad”*.

Una vez fijada la inexistencia del despido como institución en la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias, y vistos los motivos por los que se niega esta figura, quedan por analizar las consecuencias que se derivan de la imposibilidad de calificar la extinción de la relación laboral como despido.

Tres son las consecuencias principales originadas por la inexistencia del despido que han destacado GIL PLANA<sup>99</sup> y SOLER ARREBOLA<sup>100</sup>, las que pasamos a exponer a continuación.

En primer lugar, el hecho de que el despido no opere como institución en esta relación especial conlleva que no se reconozca ningún tipo de indemnización en beneficio del interno trabajador una vez se dé por concluida la relación laboral. No existe derecho a indemnización en ningún caso, ni siquiera en aquellos supuestos en los que la razón extintiva también haya sido prevista en el régimen laboral común, y conlleve indemnización. PALOMINO SAURINA también ha observado la consecuencia de que la inexistencia del despido lleve consigo la imposibilidad de cobrar una indemnización, aunque considera que tal vez podría reconocerse este derecho en situaciones de extinción por ineptitud del interno trabajador (artículo 10.1.c) o por falta de adaptación a las modificaciones técnicas (artículo 10.1.h) ya que el artículo 53.1 del ET si lo ha previsto en el régimen laboral, en los supuestos de extinción por motivos objetivos<sup>101</sup>.

La segunda consecuencia es que no se ha previsto un régimen de readmisión para el interno trabajador. Como veremos más adelante, los órganos jurisdiccionales competentes pueden decretar la extinción de la relación laboral contraria a derecho, declarando nula la decisión extintiva, por diversos motivos, entre los que principalmente se encuentra la falta de motivación, es decir, que no se haya fundamentado de manera suficiente que se está ante uno de los supuestos que dan lugar a la extinción de la relación laboral. El que no se haya establecido un régimen de readmisión, ni siquiera para las trasgresiones de derechos

---

<sup>99</sup> Cfr. GIL PLANA, *Vicisitudes del trabajo penitenciario: suspensión y extinción*, 2011, págs. 499 y ss.

<sup>100</sup> Cfr. SOLER ARREBOLA, *El tardío desarrollo...* ob. cit. pág. 90.

<sup>101</sup> Reflexión que se desprende de PALOMINO SAURINA, P. *La Relación Laboral Especial de Penados...* ob. cit. pág. 9.

fundamentales más groseras<sup>102</sup>, complica en gran medida la readmisión del interno en su puesto de trabajo cuando los tribunales declaran nula la extinción.

Por último, supone para el interno que ha visto extinguida su relación laboral cierta indefensión pues no cuenta con las garantías procesales necesarias para el control jurisdiccional de la decisión extintiva<sup>103</sup>. Y no es el recientemente expuesto el único problema procesal que deriva de la inexistencia del despido, ya que, si en la extinción de la relación laboral especial no funciona el despido, tampoco funciona lo previsto para el mismo en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (anteriormente Ley de Procedimiento Laboral). Es por ello que los penados que viendo extinguida su relación laboral decidan impugnarla ante la jurisdicción social no estarán sujetos al plazo de 20 días que el artículo 103 de la LRJS ha previsto para ejercer la acción de impugnación del despido, sino que estarán sujetos al plazo de prescripción general que dispone el artículo 59.1 del ET. En este sentido se ha pronunciado la STSJ de Madrid de 18 de noviembre al afirmar que *“la extinción del contrato que unía a las partes no puede ser calificada de despido, ni, por consiguiente es de aplicación el plazo de caducidad de la acción de 20 días establecido en el artículo 103 de la Ley de Procedimiento Laboral, lo que lleva a la conclusión de que la acción impugnatoria de la relación extintiva (...) estar sujeta al plazo de prescripción general establecido en el artículo 59.1 del Estatuto de los Trabajadores, de un año a contar desde la comunicación de la extinción”*.

No obstante lo anterior, se entiende que es procedente el uso del procedimiento de despido para la revisión en vía judicial de la adecuación legal de la decisión extintiva que ponga fin a la relación laboral<sup>104</sup>.

Además, el TSJ de Aragón en Sentencia de 14 de abril de 1999, advierte otra consecuencia que no ha sido destacada por los autores anteriormente mencionados y es que, al no existir despido, no es posible calificar, de acuerdo a lo establecido en el artículo 108 LRJS, la decisión extintiva de una manera técnica, ya que *“el pronunciamiento calificadorio*

---

<sup>102</sup> Apreciación que hace ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo...* ob. cit. pág. 352.

<sup>103</sup> Esta tercera consecuencia la observan GIL PLANA, SOLER ARREBOLA y ARIAS DOMÍNGUEZ, sin realizar mayor desarrollo que el expuesto en el presente trabajo (ver notas al pie 95 y 96).

<sup>104</sup> Así lo entiende, por ejemplo, la SJS N.º 30 de Madrid, de fecha 27 de junio de 2003.

*(nulidad o improcedencia) están reservados para los procesos en que la determinación extintiva deba calificarse de despido”.*

## **VII. ÓRGANO COMPETENTE PARA DECRETAR LA EXTINCIÓN**

Ha podido observarse hasta el momento que son diferentes actores los que forman parte, de una manera u otra, de la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias. Por un lado, el interno, protagonista principal de la relación laboral, quien desarrolla una actividad laboral en los talleres productivos del centro penitenciario. Por otro lado, el Organismo Autónomo TPYFE, que ocupa la posición de empleador en la relación y es además el encargado de elaborar y mantener actualizada la oferta de puestos de trabajo, y en tercer lugar la Junta de Tratamiento, órgano administrativo competente para la adjudicación de los puestos de trabajo y la encargada de observar la conducta de los penados en lo relativo al tratamiento de los mismos.

Aunque tanto las funciones del Organismo Autónomo TPYFE como las de la Junta de Tratamiento están debidamente desarrolladas bien en el RD 782/2001, bien en el RP, se genera un debate doctrinal y jurisprudencial a la hora de determinar cuál de los dos órganos posee las capacidades extintivas de la relación laboral.

Hasta el año 2001, la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias se regulaba por lo previsto en los artículos 132 a 153 del RP de 1996, disposiciones que fueron derogadas con la entrada en vigor el RD 782/2001, que pasó a regular mencionada relación laboral especial. Nada se había previsto en los artículos del RP de 1996 en cuanto al órgano competente para la extinción de la relación laboral, tan solo se habían detallado las causas que podían dar lugar a la misma, pero sin hacer referencia expresa a quien debía decretarla. Ante este vacío en la norma, hubo diferentes opiniones doctrinales y jurisprudenciales a la hora de determinar quién poseía la potestad extintiva.

Por un lado, parte de la doctrina entendía que la situación debía equipararse a la de un trabajador con una relación laboral común, concluyendo que serían las propias partes contratantes (empleador y empleado) quienes poseían las capacidades de extinguir la relación laboral, por lo que aplicando este criterio a la relación laboral especial de los penados, ostentaría las facultades extintivas quien ocupe el papel del empleador en la relación, es decir,

el Organismo Autónomo TPyFE, quien solo podría extinguir la relación por una de las causas previstas en el artículo 152 del RP de 1996, en vigor hasta 2001, y siempre haciéndolo de manera debidamente motivada. Esta parte de la doctrina mantenía que al no correspondía adoptar la decisión a la Junta de Tratamiento ya que ésta no formaba parte de la relación laboral, al no ser parte contratante, y porque además no se le había otorgado dentro de las atribuciones establecidas en el artículo 273 del RP de 1996<sup>105</sup> el poder extintivo de la relación.

Por el contrario, la jurisprudencia interpretaba, dada la singularidad de la relación, las características propias del vínculo contractual y atendiendo a la configuración del trabajo en prisión como elemento fundamental del tratamiento del interno, que la Junta de Tratamiento además de poseer la facultad de asignar los puestos de trabajo productivo también es la competente para decidir si debe darse de baja un interno trabajador cuando concurren motivos técnicos. Así lo han establecido de idéntica manera diferentes Sentencias del TS, como por ejemplo las de 5 de mayo, 25 de septiembre y 30 de octubre, todas del año 2000, y entre otros el TSJ de Galicia en Sentencias de fecha 16 de julio de 2001 y 17 de octubre de 2002, al afirmar que *“es a la Junta de Tratamiento del Centro Penitenciario (...) y no al Organismo Autónomo empleador, a quien corresponde decidir la asignación a un recluso de un trabajo directamente productivo, que genera automáticamente el nacimiento de esa relación laboral especial (...). Y es también esa Junta de Tratamiento a quien corresponde decidir si, por razones técnicas, debe darse de baja a un penado del puesto de trabajo que ocupe, con la consiguiente extinción de la relación laboral especial”,* y añade que *“no puede imputarse la extinción de esa relación laboral especial derivada de un acuerdo de la Junta de Tratamiento a la voluntad unilateral del Organismo Autónomo que ocupa la posición de empleador”*.

En definitiva, se encontraba por una parte aquella doctrina que afirmaba que correspondía en todo caso la extinción al Organismo TPyFE como empleador en la relación, y no a la Junta de Tratamiento, pues además de ser ajeno al ámbito subjetivo de la relación no tenía atribuida esa función dentro de las establecidas en el RP, y por otra la jurisprudencia que coincidía en establecer que fruto de las particularidades propias de la relación laboral

---

<sup>105</sup> Según la redacción original de 1996.

especial era la Junta de Tratamiento quien debía decidir sobre la baja de un interno trabajador por razones técnicas.

La situación cambia totalmente en el año 2001, con la entrada en vigor del RD 782/2001, y la derogación de los artículos relativos a la relación laboral especial que había en el RP.

El RD 782/2001, reguló todos aquellos aspectos que ya se habían previsto en la redacción del RP de 1996, y además trató de incluir aquellos que no se regulaban previamente y que daban lugar a debates y pronunciamientos dispares como por ejemplo determinar que órgano poseía la capacidad extintiva de la relación laboral especial.

El artículo 10.3 del RD 782/2001 no deja lugar a dudas: “*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 de Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u Organismo autónomo equivalente*”.

La redacción de este articulado establece taxativamente<sup>106</sup> que la potestad de acordar la extinción reside en el Director del centro penitenciario como delegado del Organismo TPyFE, pero es importante destacar que la decisión deberá adoptarse siempre una vez valoradas las circunstancias de cada caso, por lo que, siendo la Junta de Tratamiento la encargada de estudiar y analizar el comportamiento de los internos y de elaborar los informes sobre su conducta así como de configurar el mejor tratamiento, parece lógico pensar que el Directo de cárcel, no adoptará la decisión de extinguir la relación laboral si la Junta de Tratamiento no lo considera oportuno, estableciéndose de cierta manera, un régimen garantista en favor del preso, que no puede ver extinguida su relación laboral por mera voluntad del Director de prisión, sin ninguna motivación.

Se ha mencionado anteriormente que el Organismo TPyFE, y su delegado, el Director del centro penitenciario, a la hora de emitir resoluciones están sujetos a las decisiones que derivan de la Administración Penitenciaria, por lo que si la Junta de Tratamiento adopta la decisión de extinguir la relación con un interno trabajador y su resolución es ajustada a derecho, y cumple con los requisitos de motivación exigidos, el Organismo TPyFE, acordará

---

<sup>106</sup> Término empleado por SOLER ARREBOLA, *El traslado como causa extintiva...* ob. cit. pág. 2.

la extinción de la relación laboral. Como establece ARIAS DOMÍNGUEZ “no puede acontecer la articulación de la extinción del contrato sin el informe previo de la Junta de Tratamiento”<sup>107</sup>. Es importante destacar este aspecto, la notable trascendencia que tienen las decisiones que adopta la Junta de Tratamiento a la hora de que el Director del centro adopte la decisión extintiva, pues insistimos, que, por lo establecido en artículo 10.3 del RD 782/2001 es quien posee la facultad de hacerlo<sup>108</sup>.

Una vez determinada la competencia para decretar la extinción de la relación laboral, queda por fijar que jurisdicción es la competente para revisar la decisión extintiva, puesto que nos encontramos ante una relación laboral que por su naturaleza engloba características propias del derecho laboral y del penitenciario.

El RD 782/2001 en su artículo 1.5, al igual que hiciera el ya derogado artículo 134.5 del RP de 1996 establece que “*las cuestiones litigiosas derivadas de los conflictos individuales que se promuevan por los internos trabajadores encuadrados en la relación laboral especial penitenciaria se regirán por el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral*”<sup>109</sup>, hoy conocida como Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Ello quiere decir que los internos trabajadores podrán acudir a la jurisdicción social, con aplicación de las normas propias del derecho laboral cuando se trate de un conflicto individual que nazca siempre por la existencia de la relación laboral especial. El artículo exige el cumplimiento de dos requisitos, por un lado, que se trate de un conflicto individual, excluyéndose los colectivos, y por otro lado que el conflicto sea fruto de la existencia de la relación laboral. Por tanto, habiéndose decretado la extinción de la relación laboral especial, el interno afectado por la misma podrá acudir al juzgado de lo social para que un magistrado revise la decisión y si ésta es ajustada a derecho.

---

<sup>107</sup> ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo*... ob. cit. pág. 355.

<sup>108</sup> En este sentido procede traer a colación la STSJ de Madrid de 31 de marzo de 2008 en la que “*el Director del Centro Penitenciario en calidad de Delegado del Organismo TPyFE, previo los informes oportunos y valorando los motivos previstos en el artículo 10.2 e) del Real Decreto 782/2001 de 6 de julio y en concreto "razones de disciplina y seguridad penitenciaria" acuerda extinguir la relación laboral con el actor en el puesto de trabajo de Auxiliar de taller de electrónica*”.

<sup>109</sup> La STSJ de Castilla y León de fecha 17 de abril de 2013 se ha pronunciado en esos mismos términos argumentando que “*el Orden Jurisdiccional Social es competente para conocer de las cuestiones litigiosas derivadas de los conflictos individuales que se promuevan por los internos trabajadores encuadrados en la relación laboral especial penitenciaria*”



No lo corresponde tal función al Juez de Vigilancia Penitenciaria, quien tiene definidas sus atribuciones en los artículos 76 y siguientes de la LOGP, y entre las cuales no aparece regulada la de juzgar sobre la validez de la decisión extintiva. No obstante, tiene atribuida la facultad de resolver los recursos referentes a la clasificación inicial y a progresiones y regresiones de grado (artículo 76.2.f) y para acordar lo que proceda sobre las peticiones o quejas que los internos formulen en relación con el régimen y el tratamiento penitenciario en cuanto afecte a los derechos fundamentales o a los derechos y beneficios penitenciarios de aquellos (artículo 76.2.g). Con esto se pretende exponer que el Juez de Vigilancia Penitenciaria es el competente para resolver por ejemplo, sobre la queja de un interno por motivo de su clasificación inicial, si una sanción disciplinaria es ajustada a derecho o si el traslado que se ha propuesto para un interno es adecuado, es decir, es el garante de que las decisiones de la Administración Penitenciaria, entre las cuales se incluyen aquellas que pueden afectar al interno trabajador, se ajusten a derecho, así como garantizar el cumplimiento de la norma propiamente penitenciaria, pero tiene excluida la posibilidad de juzgar una extinción de la relación laboral especial, pues corresponde dicha función a los órganos jurisdiccionales del orden social.

Los conflictos que puedan surgir en la fase previa al nacimiento de la relación laboral especial también corresponden al Juez de Vigilancia Penitenciaria, como por ejemplo en lo relativo al acceso y adjudicación del puesto de trabajo. Una muestra ofrece la STSJ de Cataluña, de 3 de enero de 2011, en el que un interno, vio desestimada su solicitud de trabajar en prisión, rechazo que tuvo justificación en los motivos de seguridad aludidos por el subdirector de tratamiento. El interno interpuso ante el Juzgado de lo Social N.º 16 de Barcelona demanda en la que pedía que se le adjudicará un puesto de trabajo. El Juzgado de lo social estimó la excepción de incompetencia de jurisdicción, y desestimó la demanda del interno no entrando en el fondo del asunto, decisión que fue recurrida por el interno en suplicación y nuevamente desestimada, ya que el TSJ confirmó la sentencia de instancia argumentando que *“es evidente que dicha relación laboral especial no se ha generado (...) por lo que no resultan de aplicación las leyes laborales a los actos previos a instituir aquella relación (...) siendo así que la asignación de puestos de trabajo corresponde a la Junta de Tratamiento, en tanto que órgano de la Administración Penitenciaria, no corresponde a esta especializada jurisdicción el examen de las decisiones que adopte en el uso de sus*

*competencias a tenor de lo dispuesto en el artículo 76.2.g) de la Ley Orgánica General Penitenciaria”.*

En conclusión, la decisión de extinguir la relación laboral especial adoptada por el Director del centro penitenciario, previo análisis de los informes de la Junta de Tratamiento, puede ser objeto de revisión en la jurisdicción social, mediante la interposición de una demanda de acuerdo a lo establecido en la LRJS y previo agotamiento de la vía administrativa, requisito que exige el artículo 1.5 del RD 782/2001, mientras que el Juez de Vigilancia Penitenciaria será competente para resolver sobre todas aquellas funciones que le sean otorgadas en la LOGP.

#### **VIII. REVOCAVIÓN DE LA DECISION EXTINTIVA: EFECTOS Y CONSECUENCIAS.**

Se ha comentado en repetidas ocasiones que la decisión extintiva debe estar motivada, equiparándose la exigencia de motivación que se prevé para la carta de despido en la relación laboral común a la resolución administrativa adoptada por el Director del centro penitenciario. El interno trabajador debe conocer los hechos que han llevado al Director a la extinción de la relación laboral, ya que la extinción se configura como una resolución, como un acto administrativo, por lo que de acuerdo al artículo 35.1 de la Ley 39/2015, y al tratarse de un acto que limita derechos subjetivos o intereses legítimos, deberá motivarse con sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho. No basta con dar a conocer al interno el fundamento jurídico, es decir, la circunstancia que ha dado lugar a la extinción, se precisa una concreción de los hechos que dan lugar a la causa extintiva y que la motivan de manera suficiente tal y como indica la jurisprudencia pues *“no es suficiente con la mera mención del fundamento jurídico, sin conexión con un mínimo relato de los hechos sobre los que se aplica la normativa invocada, pues impide que el trabajador pueda conocer la causa de tal decisión”*<sup>110</sup>.

Este requisito de la suficiente motivación se verá cumplido siempre que además de la causa concreta empleada para la extinción, es decir, el precepto exacto de los previstos en el

---

<sup>110</sup> Entre otras ATS 10 de abril de 2019, STSJ de Navarra 16 de noviembre de 2017, STSJ de la Comunidad Valenciana 5 de diciembre de 2017, SJS N.º 9 de Las Palmas de Gran Canaria 10 de diciembre de 2015 o STSJ de Islas Canarias de 11 de enero de 2019.

artículo 10 RD 782/2001, se concreten los hechos coincidentes con la misma, de manera que el trabajador pueda saber que hechos son los que han llevado al empleador a tomar la decisión de extinguir la relación laboral. Requisito que también se dará por cumplido si junto a la resolución por la que se adopta la extinción se acompaña un documento en el que se informe al interno de los hechos en que se basa la decisión, razones de tratamiento o las causas concretas que motivan la medida, de forma que se pueda garantizar que el interno tiene conocimientos de la decisión y que puede impugnarla sin merma de su derecho de alegación y defensa<sup>111</sup>.

Si la resolución que pone fin a la relación laboral está motivada y cumple con los requisitos establecidos, no se plantean mayores problemas, la relación se extingue y se produce la disolución del vínculo contractual, de la que se dará cuenta en el libro de matrícula de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 7.1 del RD 782/2001. El hecho de que un interno vea extinguida su relación laboral, por cualquier circunstancia, no supone que en un futuro no pueda volver a optar a un puesto de trabajo y a formalizar una nueva relación laboral especial, de acuerdo siempre a los criterios de valoración que establece el artículo 3.1.

En cambio, puede ocurrir que los tribunales del orden social, competentes para el conocimiento sobre la validez del acto administrativo que da lugar a la extinción de la relación laboral y más concretamente sobre su contenido y su motivación<sup>112</sup>, consideren que no se han cumplido las exigencias a las que deben someterse estos actos y declaren que el acto no sea ajustado a derecho por falta de motivación, por ejemplo, como se comentaba anteriormente, por contener únicamente la cusa extintiva prevista en el artículo 10 del RD 782/2001.

Debemos analizar cuáles son las consecuencias previstas para los casos en los que los Tribunales decreten la nulidad de la resolución extintiva.

Por un lado, tal y como ha establecido, entre otras<sup>113</sup>, la SJS N.º 30 de Madrid, de 27 de junio de 2003, la declaración de nulidad conlleva “*la práctica de una actuación jurídicamente obligatoria, que ha de ser la reanudación de la prestación laboral del interno*”

---

<sup>111</sup> Así lo indica la STSJ del País Vasco 29 de mayo de 2018.

<sup>112</sup> SÁNCHEZ CARRETERO, *Extinción de la relación laboral especial de los penados por causas imputables al interno. ámbito de actuación de la jurisdicción social*, 2016, pág. 5

<sup>113</sup> STSJ del País Vasco 14 de noviembre de 2006; STSJ de Madrid 22 de febrero de 2012.

indicando de manera muy acertada que la reanudación se configura como “*una condena a hacer cosa determinada, admisible conforme a la Ley 1/2000, de subsidiaria aplicación a la jurisdicción social, ya que no puede aplicarse la modalidad de readmisión propia del despido*”<sup>114</sup>. Esta es la primera consecuencia de la revocación de la decisión extintiva, la obligación de reponer la situación del interno trabajador al momento anterior a la adopción de la extinción, reanudando su actividad laboral en las mismas condiciones en las que las prestaba antes de la ruptura del vínculo contractual. En el mismo sentido se ha pronunciado la reciente sentencia del JS N.º 1 de Oviedo, de fecha 16 de junio de 2021.

Ahora bien, nuevamente encontramos una jurisprudencia dividida a la hora de decidir si la revocación de la decisión extintiva conlleva una segunda consecuencia, una compensación económica en favor del trabajador por el tiempo transcurrido entre la extinción y la revocación de la misma, momento en el que debe ser reincorporado al puesto de trabajo. Nos encontramos ante una compensación económica consistente en aquellos salarios que el interno no recibió, lo que en un supuesto de una relación laboral común serían considerados salarios de tramitación, consecuencia derivada de la reincorporación de un trabajador tras un despido disciplinario que ha sido declarado improcedente, aunque en la relación laboral especial no sean tratados propiamente como salarios de tramitación, sino como salario o como una cantidad en concepto de daños y perjuicios.

Una parte de la jurisprudencia entiende que procede dicha compensación económica cuando se ha revocado la decisión extintiva por considerarse contraria a derecho, y defienden el “*derecho del actor a percibir una cantidad equivalente a los salarios que debería haber lucrado por el periodo durante el cual el interno no prestó servicios debido al indebido apartamiento por la Administración Penitenciaria de su puesto de trabajo retribuido*”<sup>115</sup>.

Como se hacía referencia anteriormente, la incógnita está la calificación que debe darse a esta compensación económica pues tal y como reconoce la STSJ de Castilla y León, de 5 de junio de 2006, “*no podemos hablar en sentido estricto de salarios de tramitación, de manera que habría de dilucidarse si la restauración de los derechos indebidamente*

---

<sup>114</sup> Debemos recordar que una de las consecuencias de que la extinción no se articulase como despido traía consecuencias a la hora de la readmisión, pues no se había previsto un régimen propio para los penados trabajadores.

<sup>115</sup> Por ejemplo, la STSJ de Castilla y León 5 de junio de 2006

*suprimidos del actor se ha de hacer en concepto de salarios propiamente dichos o bien en concepto de indemnización de daños y perjuicios*". Por ejemplo, el TSJ de la Comunidad Valenciana en Sentencia de 12 de julio de 2016 optó por reconocer al interno trabajador por un lado la reincorporación al puesto de trabajo y por otro lado una cantidad de que fijó *"no a título de salarios de tramitación que como se ha dicho no caben, si no a guisa de indemnización por los daños y perjuicios"*.

Pero, por otro lado, encontramos aquella parte de la jurisprudencia que niega la posibilidad de indemnizar de cualquier manera la revocación de la decisión extintiva, ya que sería asemejarla a la indemnización correspondiente por el despido calificado como improcedente en la relación laboral común, cuando en la relación laboral especial de penados no opera el despido como institución, por lo que tampoco deben operar sus consecuencias. Defiende esta tesis entre otras<sup>116</sup> la STSJ de Madrid de 24 de junio de 2019 al interpretar que *"el abono de salarios dejados de percibir, sería tanto como admitir que operan las consecuencias del despido improcedente, abonándose salarios de tramitación, lo que no ha de admitirse"*.

Concluyendo, es clara la consecuencia de la reactivación de la relación laboral en las mismas condiciones que estaba antes de adoptarse la decisión extintiva, mientras que no existe consenso en lo relativo a una posible indemnización económica correspondiente al periodo en el que el interno ha estado apartado de su puesto de trabajo. GIL PLANA<sup>117</sup> y ARIAS DOMÍNGUEZ<sup>118</sup> coinciden en afirmar que parece razonable que se configure una indemnización en favor del trabajador, para que la nulidad de la decisión extintiva tenga efectos prácticos y reales en la esfera del trabajador, más allá de reposición en el puesto de trabajo<sup>119</sup>.

---

<sup>116</sup> También lo hacen la STSJ de Cataluña de 7 de mayo de 2018 y la STSJ de la Comunidad Valenciana de 18 de julio de 2017.

<sup>117</sup> Cfr. GIL PLANA, *Vicisitudes del trabajo penitenciario...* ob. cit. pág. 510

<sup>118</sup> Cfr. ARIAS DOMÍNGUEZ, *Cárcel y Derecho del Trabajo...* ob. cit. pág. 365

<sup>119</sup> Situación que reconoce la STSJ de Cataluña de 16 de diciembre de 2004.

## **IX. CONCLUSIONES**

Una vez finalizado el estudio sobre la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias, centrado mayormente el análisis en el aspecto relativo a las causas de extinción de la relación, quisiera destacar, como conclusión, ciertas reflexiones.

Es destacable lo acertado de haber dotado a la relación laboral del carácter de especial, dada la circunstancia personal que vive el interno trabajador, no siendo posible la aplicación de las normas de la relación laboral común, puesto que la privación de libertad y el sometimiento a la dinámica penitenciaria constituyen fundamento suficiente para una aplicación específica de las normas.

El trabajo en prisión constituye un elemento fundamental para el tratamiento del interno, para su reeducación y resocialización. Es vital para muchos internos trabajar mientras dure su estancia en prisión, pues además de suponer un soporte económico que sirve de ayuda una vez llegue el momento de su puesta en libertad, le sirve para adquirir y mantener habilidades que le hagan mucho más fácil la reinserción al mundo laboral exterior. La realidad en cambio es que hay mucha más demanda por parte de los internos que puestos ofrece la Administración Penitenciaria, de manera que no pueden atenderse todas las solicitudes, situación que deja a muchos presos sin oportunidad de trabajar.

El hecho de que los internos tengan el derecho a trabajar, reconocido por la Constitución y por la LOGP obliga a la Administración a emplear todos los medios que estén en su mano para ofrecer puestos de trabajo para los internos, pero no obliga a adjudicar a cada preso que lo solicite un puesto de trabajo, ya que el derecho a trabajar de los penados ha sido calificado como progresivo, y su aplicación dependerá de los medios de la administración a la hora de ofertar puestos para el desempeño de la relación laboral.

Pese a que la relación laboral especial de los penados guarde muchas similitudes con cualquier relación laboral encuadrada en el régimen común del ET, no es posible la aplicación de esta norma para aquellos supuestos no regulados por el RD 782/2001, lo cual ha dado lugar a serios problemas en aquello que ha sido olvidado en el RD 782/2001. El ejemplo más claro y que ha estado presente durante el presente trabajo ha sido la controvertida cuestión del despido, figura que no contempla el RD 782/2001 y que no puede ser utilizada como

causa de extinción, ya que no hay una remisión expresa a lo dispuesto en el ET. No solo se trata de la inexistencia del despido, sino de todas aquellas consecuencias derivadas de la imposibilidad de calificar como tal la extinción de la relación laboral, como la indemnización, el régimen de readmisión y el control judicial de la decisión extintiva.

Parece lógico pensar que se pudiera aplicar de manera subsidiaria lo previsto en el ET para las relaciones de carácter común, para aquello no dispuesto en el RD 782/2001 y que fuera en beneficio del interno, pues debemos reconocer que hay grandes similitudes entre ambas relaciones y que incluso se prevén para la relación laboral especial circunstancias que también están previstas para la común. Debiéramos plantearnos por qué no hacer lo mismo con aquellas cuestiones no reguladas, incluyendo quizá en el RD 782/2001 una remisión expresa a la aplicación del ET de manera subsidiaria, para cubrir las lagunas generadas y evitar controversias que arrojen pronunciamientos totalmente diferentes.

Dentro de las causas de extinción, aquellas que son voluntad del interno trabajador no generan mayores problemas, ya que en la decisión de extinguir la relación ha mediado la voluntad del propio trabajador y ha sido él quien ha mostrado el deseo de dar por finalizada la relación laboral especial. Cosa distinta ocurre con aquellas circunstancias extintivas que suponen el fin de la relación contractual por voluntad del empresario, supuestos en los que la decisión se toma de manera unilateral, sin interesar la opinión del interno, en las que es común que el preso se oponga y la decisión extintiva se acabe judicializando.

La relación laboral especial solo puede extinguirse por aquellos motivos que ha regulado el RD 782/2001, de manera que, si los hechos que se le imputan al interno no pueden ser encuadrados en ninguna de las causas previstas en la norma, no cabe la extinción, pues se trata de supuestos tasados y que deben estar correctamente motivados. Motivación que como hemos analizado en los distintos pronunciamientos judiciales constituye un requisito indispensable a la hora de emitir la resolución extintiva, que corresponde al Director del centro penitenciario como delegado del Organismo TPYFE pero que no puede adoptar sin la valoración previa de los informes emitidos por la Junta de Tratamiento, informes que sometidos a un debido control, no dejan margen al Director para adoptar la decisión extintiva.

Es una garantía para el interno que las decisiones extintivas requieran de cierto grado de motivación, pues además de conocer los hechos que le son imputados y que llevan a la

ruptura de su vínculo contractual, le ofrece la posibilidad de acudir a los tribunales, previa reclamación en vía administrativa, en aquellos supuestos en los que no considere la decisión ajustada a derecho. Es decir, se dota a los internos de la potestad de acudir a la vía judicial para revisar las decisiones de la Administración Penitenciaria, garantía que evita que el interno sea dado de baja por voluntad propia del empleador y sin ningún tipo de motivo.

Para terminar, quiero destacar nuevamente la importancia que tiene para los penados el poder trabajar mientras cumplen una pena privativa de libertad. Es tan importante, que los mecanismos que se configuren alrededor del trabajo penitenciario deben ser garantistas con los internos y flexibles, que permitan alcanzar los fines propios del trabajo, que son la reeducación, la resocialización y la preparación para la futura inserción laboral del interno. Hay una gran evolución del trabajo en las prisiones, desde que era considerado como un castigo en sí mismo, que solo pretendía agravar el sufrimiento del interno hasta el día de hoy, en el que es considerado como un elemento fundamental del tratamiento, que le facilita adquirir herramientas y habilidades para su futuro en libertad, y las normas tanto penitenciarias como laborales deben estar a la altura y corregirse en aquellos aspectos menos trabajados para no generar en los internos trabajadores situaciones de inseguridad jurídica.



## X. BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, M. *Introducción al Derecho del Trabajo. 8ª Edición.* Revista de Derecho Privado, Madrid, 1981.

ARIAS DOMÍNGUEZ, A. *Cárcel y Derecho del Trabajo. La incidencia de la prisión en el trabajo asalariado y las relaciones laborales especiales de penados en instituciones penitenciarias.* Thomson Reuters Aranzadi, 2019.

ASOCIACIÓN PRO DERECHOS HUMANOS DE ANDALUCÍA. *Trabajo en prisión. Guía práctica sobre los derechos laborales de las personas presas.* Ed. Atrapasueños, 2015.

BUENO ARÚS, F. *Algunas cuestiones fundamentales sobre el trabajo penitenciario.* Estudios Penales y Criminológicos, núm. 2, 1977-1978.

DE LA CUESTA ARZAMENDI, J.L. *Cárcel y actividad laboral: el derecho de los presos a un trabajo penitenciario resocializador.* 1994.

DE LA CUESTA ARZAMENDI, J.L. *El trabajo de los internos en el Derecho Penitenciario Español.* Cuadernos de Derecho Judicial, núm. 33, 1995.

DESDENTADO BONETE, A. y DE LA PUEBLA PINILLA, A. *Despido y jurisprudencia: la extinción del contrato de trabajo en la unificación de doctrina.* Lex Nova, Valladolid, 2002.

FERNÁNDEZ ARTIACH, P. *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios.* Tirant lo Blanch, Valencia 2006.

FERNÁNDEZ ORRICO, Fco. J., MEGINO FERNÁNDEZ, D., y GIL PLANA, J. *Relación laboral especial de los penados desarrollada en instituciones penitenciarias” en SEMPERE NAVARRO, A.V (Dir.) y ARIAS DOMÍNGUEZ (Coord.), Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades.* Aranzadi, Cizur Menor, 2011.

GARCÍA SILVERO, E.A. *El RD 782/2001, de 6 de julio, como nuevo marco legal en la relación laboral de los penados.* Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 14/2001.

GIL PLANA, J. *Vicisitudes del trabajo penitenciario: suspensión y extinción*. REDT núm. 150, 2011.

GONZÁLEZ COLLANTES, T. *El trabajo penitenciario como derecho y como deber*. Revista del Instituto Universitario de investigación en Criminología y Ciencias Penales de la UV, núm. 11, 2014.

MIR PUIG, C. *La prisión abierta*. Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales, Núm. 38 (Tomo III), 1985.

PALOMINO SAURINA, P. *La Relación Laboral Especial de Penados en Instituciones Penitenciarias: Cuestiones cruciales*. Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 5/2006.

SÁNCHEZ CARRETERO, R. M.<sup>a</sup>. *Extinción de la relación laboral especial de los penados por causas imputables al interno. ámbito de actuación de la jurisdicción social*. Diario La Ley, núm. 8689, 2016.

SOLER ARREBOLA, J.A. *La relación laboral especial penitenciaria*. Comares, Granada, 2000.

SOLER ARREBOLA, J.A. *La debatida cuestión de la existencia del despido en la relación laboral especial penitenciaria*. Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 22/2001.

SOLER ARREBOLA, J.A. *El tardío desarrollo reglamentario laboral de la relación especial de los internos en prisiones*. Temas Laborales, núm. 63, 2002.

SOLER ARREBOLA, J.A., *El traslado como causa extintiva de la relación laboral especial de los internos que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios*. Revista Doctrinal Aranzadi Social, § 175/2003.

## **XI. JURISPRUDENCIA**

Se ordena la jurisprudencia empleada por Tribunales y por orden cronológico, desde las resoluciones más antiguas a las más recientes.

### **TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

STC 11/1981, de 8 de abril

ATC 256/1988, de 29 de febrero

ATC 14 de marzo de 1988

STC 19 de enero de 1989

ATC 95/1989, de 20 de febrero

STC 172/1989, de 7 de noviembre

STC 17/1993, de 18 de enero

### **TRIBUNAL SUPREMO**

STS 3 de febrero de 1997

STS 5 de mayo de 2000

STS 25 de septiembre de 2000

STS 30 de octubre de 2000

ATS 7 de junio de 2006

ATS de 10 de abril de 2019

### **AUDIENCIA NACIONAL**

SAN (Cont.-Adm.) 18 de febrero de 2004 (N.º Recurso 1998/2001)

### **TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA**

STSJ ARAGÓN 370/1999, de 14 de abril

STSJ CANTABRIA 1393/2000, de diciembre

STSJ CATALUÑA 3/2001, de 3 de enero

STSJ GALICIA 16 de julio de 2001 (N.º Recurso 2858/2001)

STSJ GALICIA 13 de septiembre de 2001 (N.º Recurso 3566/2001)

STSJ PAÍS VASCO 865/2002, de 9 de abril

STSJ GALICIA 17 de octubre de 2002 (N.º Recurso 3648/2002)

STSJ CASTILLA y LEÓN 18 de noviembre de 2002 (N.º Recurso 2504/2002)

STSJ MADRID 602/2002, de 29 de noviembre

STSJ COMUNIDAD VALENCIANA 7224/2002, de 31 de diciembre

STSJ ARAGÓN 109/2003, de 5 de febrero

STSJ ARAGÓN 307/2003, de 19 de marzo

STSJ CASTILLA-LA MANCHA 1584/2004, de 2 de diciembre

STSJ CATALUÑA 9067/2004, de 16 de diciembre

STSJ COMUNIDAD VALENCIANA 3886/2004, de 22 de diciembre

STSJ ASTURIAS 126/2005, de 21 de enero

STSJ COMUNIDAD VALENCIANA 2448/2005, de 13 de julio

STSJ MADRID 774/2005, de 27 de septiembre

STSJ MADRID 460/2006, de 23 de mayo

STSJ CATALUÑA 4441/2006, de 13 de junio

STSJ CASTILLA y LEÓN 550/2006, de 5 de junio

STSJ ASTURIAS 3101/2006, de 30 de junio

STSJ PAÍS VASCO 2708/2006, de 14 de noviembre

STSJ ANDALUCÍA 1094/2007, de 20 de marzo

STSJ MADRID 533/2007, de 13 de junio

STSJ MADRID 72/2008, de 31 de enero

STSJ MADRID 248/2008, de 31 de marzo

STSJ CASTILLA y LEÓN 382/2008, de 28 de mayo

STSJ CATALUÑA 2339/2009, de 13 de marzo

STSJ ANDALUCÍA 1303/2009, de 24 de marzo

STSJ MADRID 551/2009, de 9 de junio

STSJ ANDALUCÍA 959/2010, de 7 de abril

STSJ COMUNIDAD VALENCIANA 2393/2011, de 19 de julio

STSJ PAÍS VASCO 2149/2011, de 13 de septiembre

STSJ CASTILLA-LA MANCHA 1062/2011, de 13 de octubre

STSJ COMUNIDAD VALENCIANA 100/2012, de 17 de enero

STSJ ARAGÓN 50/2012, de 10 de febrero

STSJ MADRID 160/2012, de 22 de febrero

STSJ ANDALUCÍA 704/2012, de 12 de abril

STSJ CASTILLA y LEÓN 519/2012, de 5 de julio

STSJ NAVARRA 395/2012, de 22 de noviembre

STSJ CASTILLA y LEÓN 760/2013, de 17 de abril

STSJ MADRID 445/2014, de 2 de junio

STSJ GALICIA 3341/2014, de 16 de junio

STSJ CASTILLA y LEÓN 512/2014, de 23 de julio

STSJ ASTURIAS 2482/2014, de 21 de noviembre

STSJ CASTILLA y LEÓN 868/2014, de 22 de diciembre

STSJ GALICIA 5246/2015, de 30 de septiembre

STSJ COMUNIDAD VALENCIANA 2270/2015, de 10 de diciembre

STSJ MADRID 42/2016, de 25 de enero

STSJ ANDALUCÍA 1506/2016, de 31 de mayo

STSJ COMUNIDAD VALENCIANA 1568/2016, de 12 de julio

STSJ CASTILLA y LEÓN 584/2016, de 10 de noviembre

STSJ COMUNIDAD VALENCIANA 1999/2017, de 18 de julio

STSJ NAVARRA 402/2017, de 16 de noviembre

STSJ COMUNIDAD VALENCIANA 3162/2017, de 5 de diciembre

STSJ CATALUÑA 2705/2018, de 7 de mayo

STSJ PAÍS VASCO 1135/2018, de 29 de mayo

STSJ ISLAS CANARIAS 18/2019, de 11 de enero

STSJ CASTILLA y LEÓN 572/2019, de 21 de marzo

STSJ MURCIA 307/2019, de 27 de marzo

STSJ MADRID 516/2019, de 24 de junio

STSJ GALICIA 4865/2019, de 12 de diciembre

### **AUDIENCIAS PROVINCIALES**

AAP CÁDIZ 190/2009, de 13 de mayo

### **JUZGADOS DE LO SOCIAL**

SJS N.º 30 de MADRID 242/2003, de 27 de junio

SJS N.º 2 de MALLORCA 358/2014, de 21 de octubre

SJS N.º 9 de LAS PALMAS DE GRAN CANARIA de 10 de diciembre de 2015

SJS N.º 2 de SALAMANCA 150/2018, de 10 de mayo

SJS N.º 2 de SALAMANCA 373/2018, de 6 de noviembre

SJS N.º 1 de SORIA 5/2019, de 3 de enero

SJS N.º 1 de SORIA 71/2019, de 26 de marzo

SJS N.º 3 de OVIEDO 306/2019, de 20 de junio

SJS N.º 1 de VALLADOLID 263/2019, de 25 de julio

SJS N.º 1 de OVIEDO 294/2021, de 16 de junio