

EL MARCO JURIDICO REGULADOR DEL TRABAJO PENITENCIARIO

D. Ceferino DELGADO RUIZ, *Jefe de Area de Administración de la Entidad TPFE*

Introducción.-

Tal y como hemos visto en la exposición inaugural, históricamente el trabajo penitenciario ha ido evolucionando desde:

- Un primer momento en que el trabajo penitenciario tenía una finalidad punitiva que se vinculaba a la idea de lo aflictivo
- Para pasar después a convertirse en un elemento de utilidad pública, como consecuencia de la doctrina retributiva trasladada al ámbito social.
- Posteriormente, la influencia del humanitarismo y la aureola del correccionalismo convierten al trabajo penitenciario en un elemento integrante del sistema, en el deseo de influir positivamente sobre el delincuente.
- Por último esta visión se supera integrando al trabajo penitenciario en una dimensión jurídica propia la ejecución de la pena privativa de libertad, naciendo la relación de especial sujeción entre internos y la Administración Penitenciaria. Se comienza a diferenciar entre la finalidad de la pena y la finalidad de la ejecución de la pena.

La culminación de la evolución histórica sufrida por la figura del trabajo penitenciario vendría a ser el actual marco jurídico donde se encuadra la relación laboral especial penitenciaria.

Diferencia entre contratos especiales y relaciones laborales especiales,.

Para fijar el objeto de la exposición, debemos distinguir entre: los contratos especiales y las relaciones laborales especiales.

- Los primeros son aquellos en los que siendo de aplicación la normativa común cuentan con un factor peculiar o diferenciado del contrato general u ordinario, lo cual implica la aplicación de un régimen jurídico específico en determinados aspectos. El contrato de formación, de relevo, a tiempo parcial, etc. serían ejemplos de contratos especiales.

- En cambio, las mencionadas relaciones laborales especiales contienen un superior rango de especialidad, pues cuentan con una normativa particular que configura su estatuto jurídico propio. Entre las distintas relaciones especiales no existen peculiaridades comunes que nos permita hacer un grupo homogéneo. La existencia de estas relaciones laborales especiales se deben fundamentalmente a razones de índole histórico y coyuntural. Una rápida enumeración de relaciones laborales especiales nos da una clara visión de esta falta de homogeneidad.
 1. Contrato personal de alta dirección
 2. Contrato futbolistas Primera División
 3. Contrato minusválidos centros especiales
 4. Contrato Empleados de hogar
 5. Contrato de artistas
 6. Contrato de representantes comercio
 7. Contrato trabajadores del mar
 8. Contrato estibadores portuarios
 9. Contrato penados instituciones penitenciarias

La relación laboral especial penitenciaria.- Antecedentes

Centrándonos en el objeto de la exposición debemos empezar como no, por su reflejo constitucional.

La relación laboral especial de los internos en los centros penitenciarios tiene su apoyo fundamental en el art. 25.2 de la CE que tutela el derecho de los condenados a pena de prisión a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, destacándolo junto con el acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad con la especial protección establecida de los demás derechos fundamentales de la sección primera del Capítulo II del Título I a excepción, como es lógico de aquello que se vea expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria.

Este mandato constitucional se desarrolla más detalladamente en la Ley Orgánica General Penitenciaria 1/1979, que como todos conocemos fue la primera Ley Orgánica

en aprobarse y se hizo por unanimidad, lo que se podría considerar que la dota aún de mayor legitimidad popular.

La normativa referente al trabajo penitenciario se recoge en el capítulo II, del Título Segundo relativo al Régimen Penitenciario, arts. 26 a 35, que lleva el rótulo de «Trabajo», y cuyas características generales son las siguientes:

- 1) Será considerado como un derecho y deber del interno, siendo un elemento fundamental del tratamiento;
 - a. no tendrá carácter aflictivo, ni atentará a la dignidad del interno;
 - b. tendrá carácter formativo, creador o conservador de hábitos laborales productivos o terapéuticos, con el fin de preparar a los internos para el trabajo libre;
 - c. será facilitado por la administración y no se supeditará al logro de intereses económicos de la administración (art. 26).
- 2) En el artículo 27 se da una peculiaridad. En este artículo en el número 1 se dice que “El trabajo que realicen los internos, dentro o fuera de los establecimientos, estará comprendido en alguna de las siguientes modalidades:
 - a. Las de formación profesional, a las que la Administración dará carácter preferente.
 - b. Las dedicadas al estudio y formación académica.
 - c. Las de producción de régimen laboral o mediante fórmulas cooperativas o similares de acuerdo con la legislación vigente.
 - d. Las ocupacionales que formen parte de un tratamiento.
 - e. Las prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento.
 - f. Las artesanales, intelectuales y artísticas.

Es decir, se mezclan actividades productivas con las de estudio, creativas, ocupacionales, etc.

Podemos decir que el elemento diferenciador nos lo da el número 2 del art. 27 cuando señala que: “ 2. Todo trabajo directamente productivo que realicen los internos será remunerado y se desarrollará en las condiciones de seguridad e higiene establecidas en la legislación vigente.”

De lo que podemos deducir que todas las actividades recogidas en el art. 27.1 la Ley las considera “trabajo” pero solo las que cumplen el requisito de ser “directamente productivas” son las que consideraremos incluidas en las

relaciones laborales especiales y por lo tanto remuneradas y con derecho a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social.

- 3) Será obligatorio para los penados, conforme a sus aptitudes físicas y mentales (artículo 29).
- 4) La dirección y control de las actividades desarrolladas en régimen laboral dentro de los establecimientos corresponde a las Administraciones Penitenciaria (art. 31) sin perjuicio de que los internos puedan formar parte del Consejo Rector y de la Dirección General (art. 32).
- 5) Y la administración «organizará y planificará el trabajo de carácter productivo» proporcionando trabajo suficiente, no pudiendo exceder la jornada de trabajo de la máxima legal y «velará por que la retribución sea conforme al reconocimiento, categoría profesional y clase de actividad desempeñada» (art. 33)".

En el Reglamento Penitenciario de 1981 trata del trabajo penitenciario en el Título III dentro de las prestaciones penitenciarias, y aunque no lo denomina expresamente como relación laboral especial penitenciaria si recoge en el art. 191 que esta relación se regula por lo dispuesto en el Reglamento a los efectos del art. 2 del ET, en él se excluye a estas relaciones laborales especiales del propio ET.

Es en el Reglamento Penitenciario de 1996 donde se le da la denominación de relación laboral especial penitenciaria en el Capítulo IV del Título V que trata del Tratamiento Penitenciario. Esta vinculación a la idea de tratamiento se va a transmitir al RD 782/2001. En lo sustancial, la regulación que hace este RD no se diferencia mucho de la recogida en el Reglamento del 96.

En la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social

En su Artículo 21 encomienda al Gobierno que regule la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios.

Con posterioridad, la ley 14/2000 también de Medidas fiscales, modifica la Ley General de la Seguridad Social respecto a bonificaciones aplicables a este colectivo y que me detendré algo más en la parte final de la exposición.

La relación laboral especial penitenciaria. RD 782/2001

En julio del 2001 entra en vigor el RD 782 que Regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios salvo lo que respecta a las cotizaciones a la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta que comenzó a aplicarse con efectos desde el día 1 de enero de 2001.

Para analizar con mayor detalle el marco jurídico regulador de la relación laboral penitenciaria voy a seguir el RD citado pero centrándome solo en aquellos aspectos destacables bien por su especificidad o por ser puntos conflictivos.

Como premisa, podemos considerar la especificidad de la relación laboral de los internos en los centros penitenciarios como una consecuencia de la relación especial de sujeción entre el interno y la Administración Penitenciaria. Relación especial expresamente reconocida en distintas sentencias del Tribunal Constitucional. Que señala que El interno se integra en una institución preexistente y que proyecta su "autoridad" sobre quienes, al margen de su condición común de ciudadanos, adquieren el "status" específico de individuos sujetos a un poder público que no es el que, con carácter general, existe sobre el común de los ciudadanos.

Centrándonos en el contenido del RD, voy a hacer referencia a aquellos aspectos que a mi entender presentan alguna peculiaridad o son debatidos en alguno de los ámbitos que iremos describiendo.

En relación al ÁMBITO DE APLICACIÓN, el art. 1 recoge dicho ámbito así como las exclusiones al mismo. De las exclusiones nos detenemos un momento en la relación laboral de los internos en régimen abierto, que están sometidos a un sistema de contratación ordinaria con empresarios y que se regulará por la legislación laboral común. Posteriormente, en distintas normas se refiere a estos internos como Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y les incluye entre los colectivos considerados como personas en situación de exclusión social en contraposición a los incluidos en el ámbito de la relación laboral especial regulada por el citado RD. Estas dos situaciones han sido confundidas en algunas ocasiones en distintos ámbitos como intentaremos exponer en la parte final de la exposición. Próximamente se debatirá una proposición no de ley de Izquierda Republicana para integrar a los internos de régimen abierto dentro de las relaciones laborales especiales

Por lo tanto, cuando hablamos de relación laboral especial nos referimos a los internos trabajadores de los talleres productivos de los centros penitenciarios. Pero no solo a los espacios/talleres productivos dentro de los muros de los centros penitenciarios. Se podrían dar y de hecho se han dado talleres productivos que reúnen estas características fuera de los centros penitenciarios pero dependientes siempre de, actualmente, la Entidad Estatal de Derecho Público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (en adelante TPFE) u organismo correspondiente (en el caso del CIRE, organismo competente en la Generalitat de Catalunya). Lo que determina este tipo de relación laboral no es el espacio donde se desarrolla esta actividad, sino lo que le confiere el rango de relación laboral especial son las características que señala el RD 782.

- Que el empleador sea la Administración, TPFE/CIRE
- Que exista esa relación de sujeción especial entre interno y Administración Penitenciaria
- Que la actividad laboral se desarrolle según la normativa establecida en dicho RD y solo acuda a la normativa común tan solo cuando así expresamente se disponga.

Hago una referencia a los internos extranjeros. Por Acuerdo del Consejo de Ministros de 1 de julio de 2005, se dictan instrucciones por las que se determina el procedimiento para autorizar el desarrollo de actividades laborales por parte de los internos extranjeros, en los talleres productivos de los centros penitenciarios y el ejercicio de actividades laborales a penados extranjeros en régimen abierto o en libertad condicional.

“Toda resolución de la Autoridad judicial que ordene el ingreso en prisión de un interno extranjero tendrá validez de autorización de trabajo a los efectos en materia de afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social, para el desarrollo de actividades laborales en los talleres productivos de los Centros Penitenciarios, gestionados por el Organismo Autónomo de Trabajo y Formación para el Empleo.”

Un aspecto que condiciona e influye enormemente el desarrollo de esta actividad laboral es la forma en que se determina en el RD el ACCESO A LOS PUESTOS DE TRABAJO. El art. 3 señala a la Junta de Tratamiento como el órgano administrativo competente que adjudica los puestos de trabajo a los internos. Similar regulación aparecía en el derogado art. 144 del actual Reglamento Penitenciario aprobado por

Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero. Tal cual está redactado este art. hace que predomine claramente las razones de tratamiento sobre el resto de circunstancias tenidas en cuenta en la prelación que se indica en el mismo (situación penitenciaria, conducta, cargas familiares, etc.) incluso de las dos que más directamente influirían en el desarrollo de la actividad laboral: la aptitud laboral del interno en relación con las características del puesto de trabajo y la situación prevista en el art. 14.1 del RD que habla de la prioridad que podría tener un interno al llegar a un centro destinado si en el precedente hubiera desempeñado un puesto de trabajo durante más de un año y se le hubiera valorado positivamente.

La circunstancia de primar la razón de tratamiento sobre el resto puede provocar alguna disfunción si no se tiene en cuenta en otros ámbitos. Podríamos poner un ejemplo no infrecuente de un interno que se considera importante el que adquiera hábitos laborales debido a no haber trabajado nunca ni tener la más mínima disciplina de poder desarrollar una actividad laboral normalizada. En estos casos por lo general, su rendimiento suele ser muy inferior al de un trabajador normal. Esta circunstancia no se tiene en cuenta de cara a la cotización a la Seguridad por el trabajo desarrollado, cotizando con los mismos criterios que cualquier otro trabajador interno con hábitos laborales o no interno, Es más, en algunas situaciones cuesta explicarlo a la Inspección de Trabajo cuando ante una denuncia o con motivo de un accidente comprueba que su rendimiento es muy inferior al de otros internos en el mismo taller y actividad. En ese caso la pregunta que te suelen hacer es porqué se le mantiene en el puesto de trabajo. Y le tienes que explicar que la finalidad última no es la de que el interno sea productivo y con ello gane una retribución normal, sino que adquiera hábitos válidos para cuando salga en libertad.

En cuanto a LA FINALIDAD recogida en el art. 4 hay total coincidencia en todos los ámbitos. La preparación de la futura reinserción del interno está señalada tanto por la doctrina como por la jurisprudencia del TS cuando reiteradamente señala que “constituye un elemento fundamental del tratamiento cuando así resulte de la formulación de un programa individualizado y tiene, además, la finalidad de preparar a los internos para su acceso al mercado laboral cuando alcancen la libertad”

En cuanto a los derechos y deberes se produce en esta relación laboral especial una cierta convergencia de reglas de Derecho administrativo penitenciario y de Derecho laboral; fruto de la cual se perfila una peculiar situación del trabajador con clara delimitación de algunos derechos, como los de carácter colectivo, o con

particularidades en otras condiciones de trabajo y en las causas y mecanismos para la extinción de la relación.

El art. 7 del RD debería ser objeto de modificación puesto que en la actualidad no se corresponde con la actividad laboral. Este artículo determina el modelo de contrato que debería seguirse. En él indica que es el de obra y servicio. Sin embargo, cuando los internos inician una relación laboral, ésta no está vinculada a un taller determinado o a una obra en concreto. Generalmente el interno permanecerá en esa relación laboral aunque el trabajo en concreto que se estuviera haciendo cuando fue nombrado haya acabado o en caso de que accediera a un puesto de trabajo considerado como talleres de servicios (nos referimos a cocinas, economatos, lavanderías, etc) podrá pasar de un puesto a otro o a otro tipo de taller productivo sin que tenga que extinguirse la relación laboral. La relación es indefinida y así aparece actualmente en la cotización que se realiza por el trabajo de los internos al régimen general de la seguridad social.

En cuanto a las causas de suspensión de la relación laboral tan solo señalar que a las causas comunes recogidas en el Estatuto de los Trabajadores se añaden las relacionadas con la ejecución de la pena privativa de libertad.

Si hay que hacer alguna precisión más en cuanto a las causas de extinción de la relación laboral señaladas en el art. 10

El RD introduce dos nuevas causas de extinción que no aparecían en el Reglamento Penitenciario de 1996.

- La 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
- Por incumplimiento de los deberes laborales básicos en la relación laboral especial penitenciaria.

El despido como tal, no aparecía como causa de extinción de la relación laboral ni en el Reglamento Penitenciario ni aparece en el RD. Esta figura ha sido objeto de numerosos recursos en instancias judiciales de todos los órdenes. Antes de la entrada en vigor del RD han sido numerosas las Sentencias del TS que han entrado a dilucidar si la extinción de la relación laboral por decisión unilateral de la Administración se podría considerar como despido o no.

La cuestión debatida fue objeto de unificación de doctrina por la Sala 4ª en varias sentencias, en las que se ha entendido “que la figura del despido disciplinario no tiene cabida en esta relación, dada la naturaleza especial de la relación laboral que une a los internos en establecimientos penitenciarios, reconocida con tal carácter por el art. 2 c) ET, derivada de la realidad de que el trabajo en dichos centros no tiene por objeto único la prestación de un servicio remunerado por cuenta ajena cual ocurre con la relación laboral común regulada en el ET, sino que constituye un elemento fundamental del tratamiento penitenciario, y tiene además la finalidad de preparar a los internos para su acceso al mercado laboral.” Cualidad que se otorga a la relación laboral especial penitenciaria en relación a la relación laboral común

Relacionada con la figura del despido no han sido pocas las resoluciones que han interpretado que en el despido se podía recurrir a las normas de la legislación laboral común, porque aunque tanto en el Rgtº Penitenciario (art.134.4 y 5) como en el RD (apartado 4 y 5 del artº 1) se indica que dicha legislación laboral común sólo será aplicable en los casos en que se produzca una remisión expresa desde este Real Decreto o la normativa de desarrollo, indica a continuación 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,..... “

Esta posible incongruencia es también aclarada por el Supremo. Con anterioridad al RD señalaba en distintas sentencias del año 1999 y 2000 que el Reglamento Penitenciario no contenía ninguna remisión expresa a la normativa del Estatuto de los Trabajadores reguladora del despido (artículos 54 y siguientes). Siendo claro que el envío a la Ley de Procedimiento Laboral que se contenía en el artículo 134.5 no podía contradecir el núm. 4 del mismo precepto pues una interpretación racional del núm. 5 conduce a considerar que se está refiriendo a cuestiones litigiosas de carácter sustantivo que previamente hayan sido acotadas por las previsiones directas o por reenvío del Reglamento Penitenciario.

Una vez en vigor el RD, el TS vuelve a revisar su congruencia con lo que ahora dispone el mismo. Indicando que “las distintas relaciones laborales especiales que contempla nuestro Ordenamiento Jurídico están sometidas al sistema de fuentes que se establece en su correspondiente normativa específica. Y así, por lo que hace a la de los penados en talleres penitenciarios, el art. 1.4 del RD 782/2001 señala que la relación se rige por lo dispuesto en el propio Real Decreto y que " las demás normas

de la legislación laboral común, sólo serán aplicables en los casos en que se produzca una remisión expresa desde este Real Decreto o la normativa de desarrollo".

“Terminando por señalar que el RD 782/2001 no hace remisión alguna a la legislación laboral en materia de extinción de la relación laboral especial existente entre el OATPFE y el interno por lo que el despido no es causa de extinción de la relación laboral especial penitenciaria y por consiguiente no se pueden alegar los efectos del mismo en esta relación laboral.”

No obstante haberse fijado que no existía la figura del despido tal y como venía regulada en el ET, no quiere decir que todos los casos que se han llevado a las instancias judiciales, se han fallado a favor de los intereses de la Administración Penitenciaria.

En el Reglamento del 96 se recogía al igual que en el RD que la relación laboral nacía a través del nombramiento por la Junta de Tratamiento pero no recogía la extinción. Y cuando ésta se hacía por decisión del Director o del entonces Organismo Autónomo, el Supremo dijo en las ocasiones que tuvo que pronunciarse 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 el Real Decreto se recoge que la extinción de la relación laboral penitenciaria se acordará, “previa valoración de las circunstancias de cada caso, por el Director del centro penitenciario en su calidad de delegado del Organismo... en este caso Entidad Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.” Y es precisamente en la “valoración de las circunstancias de cada caso”, donde surge o han surgido algunas sentencias desfavorables para la Administración Penitenciaria. Generalmente no se ha admitido la mera indicación de la causa de extinción. Hay que indicar los hechos concretos que han dado lugar a que se fundamente alguna de las causas señaladas para la extinción de la relación laboral. En este caso, circunstancias similares de fundamentar un despido han tenido resoluciones judiciales totalmente diferentes en función de la instancia que ha resuelto.

Como ejemplo de este tipo de situaciones podemos citar el de un interno que tras haber sido repetidamente advertido que en el taller que trabajaba, de carpintería, no se podía fumar por el riesgo de incendio, fue nuevamente sorprendido fumando. Ello llevó a que el Director extinguiera la relación laboral por razones de disciplina y seguridad

penitenciaria. Causa recogida en el artículo 10.2.e del RD. Sin más explicación. Aun cuando el interno reconoció los hechos, tanto que había sido advertido como que estaba fumando, el TSJ correspondiente, por sentencia ratificada en el Supremo dejó a un lado la cuestión de despido o no porque señaló que efectivamente no se podría dar la figura del despido al no hacer una remisión expresa el RD a la normativa común. Pero que el art. 54.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común obligaba a la Administración a motivar este tipo de actos, por lo tanto anulaba el acto de la extinción laboral.

El Capítulo VI referido a la organización del trabajo no ha presentado mayores inconveniencias en su aplicación.

El Capítulo VII referido a los salarios y el calendario laboral si tiene aspectos que han sido y siguen siendo discutidos en distintos entornos.

En el que aquí nos interesa que es el aspecto jurídico, El Supremo dicta sentencia unificadora de doctrina respecto a sentencias contradictorias de TSJ en las que una (Cataluña 2004) estima el recurso del interno y condena a la Administración a pagar diferencias entre lo que el interno percibió en aplicación de lo establecido en el art. 15 del RD y lo que debería haber percibido según convenio (o SMI). Se basa para ello en "que el trabajo penitenciario, ... tiene una finalidad de reinserción y formación, más se trata de un fin adicional que no desvirtúa la naturaleza laboral de la relación" y que en todo caso "tampoco es admisible que se olvide cual es el sector de la actividad en el que el trabajo se realiza, si en ese sector de actividad existe una norma convencional, que actúa de mínimo por encima del salario mínimo interprofesional, puesto que..... tanto la ley como el propio inciso primero del art. 15 del real Decreto (se refiere al RD 782/01, de 6 de julio EDL 2001/23409) expresamente se refieren a la actividad desarrollada a la hora de regular el concepto de remuneración", para añadir, finalmente, que "las particularidades de la relación.... puede motivar, en todo caso, una regulación específica de la remuneración, más no justifican la merma de esta última cuando se está refiriendo al trabajo productivo".

y otras sentencias (Comunidad Valenciana 2003 y Castilla León 2003) donde se apoyan para dictar sentencia en que el RD establece en su artículo 15 la estructura

salarial del trabajo de los internos en los centros penitenciarios. Añadiendo en ambos casos que además de la regulación en la norma específica, ésta no hace ninguna remisión para este tema a la legislación laboral común tal y como aprecia el apartado 4 del art. 1 del RD.

El TS estima el recurso de la Administración Penitenciaria, en unificación de doctrina en el sentido de fijar que la retribución de los internos se llevará a cabo según lo establecido en el art. 15 del RD. sin acudir para su determinación a Convenio ni al SMI.

Respecto del capítulo VIII, que se ocupa de la Protección de Seguridad Social de los internos que trabajen en talleres penitenciarios si se dan algunas circunstancias peculiares que derivan de la especificidad de la relación laboral.

Como antecedente en esta materia citaremos el 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. La Ley de la Seguridad Social de 1966 determinaba la inclusión obligatoria en el régimen general a los trabajadores por cuenta ajena o asimilados. Y la misma Ley disponía que el Gobierno por Decreto, podría establecer la indicada asimilación respecto de cualesquiera otras personas para las que se estime procedente por razón de su actividad.

En su artículo 1 se asimilan a trabajadores por cuenta ajena a los reclusos encuadrados en el Organismo Autónomo Trabajos Penitenciarios. Adscrito entonces al Ministerio de Justicia, que realicen trabajos penitenciarios retribuidos.

Y en el art. 2 recoge la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social, por lo que respecta a los reclusos y a sus familiares que tengan la condición de beneficiarios.

Abarcaba situaciones y contingencias similares a las actuales, e incluso alguna más: Como que por ejemplo, asimilaba a trabajadores por cuenta ajena, a los efectos señalados en el artículo primero, a los reclusos que lleven a cabo trabajos de pre aprendizaje o formación profesional, en concepto de educandos, por los que perciban gratificaciones económicas que no tengan el carácter de salario o retribución.

En este supuesto la acción protectora será únicamente la correspondiente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional y la cotización por las mismas se determinará de conformidad con lo establecido en el número tres del artículo anterior.

En la actualidad los internos que realizan formación profesional en los centros están cubiertos por un seguro de accidentes que pudieran sufrir en el desarrollo de la actividad formativa.

Como citamos anteriormente, la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social se refiere en su art. 21 a la Relación laboral especial de los penados que realicen actividades laborales en instituciones penitenciarias

Indica dos mandatos:

- El Gobierno regulará la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios.
- Y que en la referida regulación se establecerá un marco de protección de Seguridad Social de este colectivo, acorde con sus especiales características.

A las cotizaciones a la Seguridad Social que hayan de efectuarse por las contingencias cuya cobertura se establezca, se les aplicarán las bonificaciones generales que se otorguen a favor de los trabajadores con especiales dificultades de inserción laboral o las que específicamente se fijen para este colectivo.

Posteriormente, la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social modifica en su art. 24 el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio.

En su apartado Cuatro introduce una nueva disposición adicional, la trigésima, con un contenido que ha permanecido invariable desde entonces a pesar de las distintas reformas y refundiciones sufridas por la Ley de la Seguridad Social. De hecho en el vigente Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en su disposición adicional vigésima tercera, se mantiene exactamente la misma redacción:

«Disposición adicional trigésima Cotización a la Seguridad Social por los conceptos de recaudación conjunta respecto de los penados que realicen actividades laborales en instituciones penitenciarias

1. El Organismo autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente y los penados que realicen actividades laborales en instituciones penitenciarias tendrán derecho a una bonificación del 65 por 100 de las cotizaciones, relativas a los mismos, por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial.

Asimismo, a las cuotas empresariales por contingencias comunes que se determinen para dichos trabajadores les serán de aplicación las bonificaciones generales que se otorguen a la contratación de trabajadores con especiales dificultades de inserción laboral, sin que les sean de aplicación las exclusiones que pudieran establecerse para las relaciones laborales de carácter especial. Cuando resulten de aplicación las bonificaciones que pudieran estar establecidas o se establezcan para las relaciones laborales de carácter especial, se optará por las que resulten más beneficiosas.

Las bonificaciones previstas en esta disposición se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Instituto Nacional de Empleo, salvo las relativas a la aportación del Fondo de Garantía Salarial que se financiarán con cargo al presupuesto de dicho organismo.

2. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales determinará las bases de cotización de este colectivo dentro de los límites máximos y mínimos establecidos en la Ley de Presupuestos de cada ejercicio en función de sus especiales características, sin que en ningún caso puedan ser inferiores a las bases mínimas fijadas para los contratos a tiempo parcial.»

Centrándonos en la actual regulación del RD, en su artículo 19 determina su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social y que gozarán de la prestación de asistencia sanitaria, así como de la acción protectora del mismo en las situaciones de maternidad, riesgo durante el embarazo, incapacidad permanente, muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, jubilación y situaciones derivadas de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Asimismo, estarán protegidos por la contingencia de desempleo cuando sean liberados de prisión, en los términos establecidos en el Título III del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Respecto al resto del capítulo relativo a la afiliación, modificaciones y cotización hacer hincapié que como dijimos el empleador siempre es Trabajo Penitenciario en cualquiera de las formas productivas que se den. Bien sea producción propia, talleres de servicios o actividad productiva en colaboración con empresas externas. Por lo

tanto, las obligaciones en esta materia siempre son de Trabajo Penitenciario. No hay especiales particularidades respecto al resto de trabajadores. Y tanto ello es así que no se tienen en cuenta esas especificidades que históricamente se han venido señalando respecto de esta relación laboral lo que provoca no pocas dificultades en la operativa diaria de los centros penitenciarios.