



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**LA INTEGRACIÓN AL EMPLEO DE LOS
CONDENADOS A UNA PENA PRIVATIVA DE
LIBERTAD**

Presentado por María Ortega Bravo

Tutelado por: Graciela López de la Fuente

Soria, a 13 de enero de 2016

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

INDICE

INTRODUCCIÓN	5
ABREVIATURAS	9

CAPÍTULO 1

EL SISTEMA PENITENCIARIO ESPAÑOL Y LA FINALIDAD DEL TRABAJO EN PRISIÓN

1.1. Evolución del sistema penitenciario en España	12
1.2. Finalidad del trabajo en prisión	13
1.2.1. Estado e imposición del trabajo penitenciario en prisión	15
1.2.2. Redención de la pena mediante el trabajo	17
1.3. Características esenciales del sistema penitenciario español	18

CAPÍTULO 2

LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LOS PENADOS DESARROLLADA EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

2.1. Introducción	24
2.2. Cuestiones generales	25
2.2.1. Ámbito de aplicación del Real Decreto 782/2001	25
2.2.2. Sujetos de la relación laboral y acceso a los puestos de trabajo	26
2.3. Derechos y deberes laborales de los penados en instituciones penitenciarias	27
2.3.1. Derechos	27
2.3.2. Deberes	28
2.4. Organización del trabajo	30
2.5. Duración de la relación laboral	32
2.5.1. Suspensión de la relación laboral	32
2.5.2. Extinción de la relación laboral	33
2.6. Salarios y calendario laboral	34
2.6.1. Régimen retributivo	34

2.6.2. Tiempo de trabajo y permisos concedidos a los reclusos en prisión	35
2.7. El derecho a la Seguridad Social de los internos	36
2.7.1. Internos que trabajan en talleres penitenciarios	36
2.7.2. Condenados a penas de trabajo en beneficio de la comunidad	37
2.8. Beneficios penitenciarios derivados del trabajo realizado por los penados.....	38

CAPITULO 3

LA RELACIÓN DE TRABAJO ESTATUTARIA

3.1. Actividades excluidas de la relación laboral especial de los penados desarrollada en instituciones penitenciarias	42
3.1.1. El régimen abierto	44
3.1.2. El sistema de contratación ordinaria con empresarios	45
3.2. Personal al servicio de la administración penitenciaria	49
3.3. La privación de libertad como causa de extinción del contrato ordinario	51

CAPITULO 4

LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LOS LIBERADOS DE PRISIÓN

4.1. Exclusión social y laboral de los liberados de prisión	56
4.2. Principales vías previstas para la inclusión laboral de los liberados de prisión	59
4.2.1. Bonificaciones a la contratación de personas en riesgo de exclusión social	60
4.2.2. Contratos acogidos al programa de fomento del empleo e incentivos a la contratación	62
4.2.3. Las empresas de economía social: las empresas de inserción	64
4.2.3.1. Las empresas de economía social	64
4.2.3.2. Las empresas de inserción	65
4.2.3.2.1. Introducción	65
4.2.3.2.2. Trabajadores en empresas de inserción	66
4.2.3.2.3. Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción	70

4.2.4. Rentas destinadas a los excluidos sociales: subsidio por desempleo de los liberados de prisión	71
CONCLUSIONES	75
BIBLIOGRAFÍA	77

INTRODUCCIÓN

En un artículo reciente de Carmen Tapia en el Diario de León publicado 26 de noviembre de 2015 se resume con brevedad y acierto el hecho de que la finalidad de la cárcel hoy en día no es otra que la de reinsertar al preso nuevamente en la sociedad, gracias al trabajo en ella realizado. Así, el artículo muestra como a través del Programa Reincorpora, que se puso en marcha en el año 2011 y recibe una subvención anual de la Obra Social la Caixa de 100.000 euros, un 79% de los reclusos que cumplen la parte final de su condena en una prisión de León han encontrado un empleo¹.

“Oír la palabra presidiario da miedo, pero todos necesitamos una segunda oportunidad”. (Anabel, interna del centro penitenciario de León).

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo”
(art. 35.1 Constitución Española de 1978).

Desde el estudio del derecho del trabajo me parece sumamente interesante analizar la **situación laboral** que mantiene el preso durante su estancia en prisión y contemplar las distintas opciones de **reinserción** en la sociedad tras su puesta en libertad.

La cuestión de los liberados de prisión, al tratarse de un colectivo en riesgo de **exclusión social**, siempre ha despertado mi interés. Si bien el impulso final que me llevó a abordar el tema fueron unas jornadas sobre el sistema penitenciario impartidas en la Universidad.

Así, la elección del tema se justifica por mi interés personal por el sistema penitenciario y sus implicaciones laborales y empresariales, además de la importancia que tiene para la sociedad el adecuado funcionamiento del mismo. No podemos olvidar que la reinserción o no de los ex –reclusos es un fenómeno que, en gran medida, nos afecta a todos.

El **objetivo** principal que se persigue en este trabajo es analizar la importancia que tiene para los reclusos el hecho de que las prisiones les den la oportunidad de realizar trabajos durante su estancia en ellas. Así, otros objetivos propuestos al comenzar la investigación fueron los siguientes:

1. Profundizar en las características esenciales del sistema penitenciario español.
2. Conocer las distintas formas de trabajo que se realizan dentro del centro penitenciario, si bien todas ellas no son consideradas trabajo productivo.

¹ En: http://www.diariodeleon.es/noticias/leon/crecen-contratos-laborales-presos-leoneses-proceso-reinsercion-social_1026608.html (consultado el día 26 de noviembre de 2015).

3. Conocer los derechos y deberes de los que disfrutaban los internos, es decir, si son equiparables a los de los trabajadores cuya libertad no se encuentra privada.
4. Analizar qué ocurre con el contrato de trabajo de un delincuente una vez que es condenado, y qué obligaciones tiene la empresa al respecto.
5. Definir el concepto de exclusión social y laboral e identificar a los colectivos que la sufren.
6. Analizar las bonificaciones de las que pueden disfrutar las empresas que suscriban contratos con personas liberadas de prisión respecto a sus obligaciones con la Seguridad Social.
7. Profundizar en el conocimiento de las empresas de inserción.

Es por este motivo por el que he encontrado conveniente responder al siguiente interrogante: ¿Es la cárcel un espacio capaz de reinserir social y laboralmente al preso en la sociedad por medio del trabajo que en ella se lleva a cabo?

Son muchos los instrumentos que nuestro **ordenamiento** nos facilita para cumplir con tal finalidad, tales como la Constitución Española, la Ley Orgánica General Penitenciaria, el Reglamento Penitenciario y el importante Real Decreto 782/2001 que regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades en talleres penitenciarios entre otros.

Para elaborar el trabajo, desde un punto de vista **metodológico**, he procedido de la siguiente manera; he acudido a diversas fuentes bibliográficas, como monografías de autores varios y artículos especializados en la materia tanto de revistas jurídicas como periodísticas, también he asistido a jornadas relacionadas con el sistema penitenciario en las que algunos expertos exponían sus amplios conocimientos sobre el tema. Además he completado la información con documentos de internet extraídos de fuentes fiables entre las que destacan organismos oficiales como el Instituto Nacional de Estadística o el Servicio Público de Empleo, muy útiles gracias a sus datos para la elaboración y análisis de gráficos y tablas.

Para tratar de responder a la pregunta anteriormente mencionada he considerado conveniente organizar el trabajo de lo general a lo particular, tanto dentro de prisión, donde tienen cabida la relación especial de los internos en centros penitenciarios y la relación estatutaria, como fuera de prisión donde se hace alusión a las empresas de inserción y contratos bonificados. Para ello he dividido el trabajo en cuatro amplios capítulos:

En el **primer capítulo** he creído adecuado dar unas primeras nociones acerca del ámbito penitenciario. Consta de tres epígrafes en los que se pretende introducir el tema desde un contexto histórico, dando a conocer los cambios que han sufrido las prisiones desde sus inicios, cuya finalidad era marginar al delincuente de la sociedad, hasta tener como prioridad la futura reinserción tanto social como laboral del liberado de prisión. Si bien, otro aspecto importante a tratar en este primer capítulo es la ventaja de la que disfrutaban los reclusos al poder reducir su condena con el trabajo realizado en prisión.

El **segundo capítulo** tiene como fin principal analizar el Real Decreto 782/2001 que regula la relación laboral de carácter especial de los penados desarrollada en instituciones penitenciarias, la cual tiene una gran importancia para conseguir la finalidad que hoy en día se propone el sistema penitenciario. Trata aspectos como los

derechos y deberes de los reclusos, la forma de organizar el trabajo que llevan a cabo en el centro penitenciario, así como el régimen retributivo o la extinción de su contrato de trabajo entre otros, es decir, aborda cuestiones importantes referentes al trabajo de los internos durante su estancia en prisión. Por último, se hace una alusión especial a los condenados a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

Al hilo de lo anterior, el **tercer capítulo** continúa haciendo referencia al trabajo en prisión pero de aquellos internos que se encuentran sujetos a la legislación común, es decir, al actual Estatuto de los Trabajadores y que, por lo tanto, quedan excluidos del ámbito de aplicación del Real Decreto 782/2001. Si bien, se dedica un epígrafe tercero a mencionar al personal responsable del cuidado, vigilancia y control de los reclusos, es decir aquellos que se encuentran al servicio de la Administración Penitenciaria.

Finalmente el **cuarto capítulo**, y no por ello menos importante, ya que es el más extenso de la investigación, a diferencia de los dos anteriores, transcurre fuera de la cárcel, ya que trata de las posibilidades de reinserción que tienen los liberados de prisión una vez que son puestos en libertad. En él se identifica a los ex –reclusos como un colectivo en riesgo de exclusión social y se exponen las diversas vías previstas para la inclusión de los mismos, así como los beneficios que reciben las empresas por su contratación.

Una vez desarrollados los cuatro capítulos, he terminado mi Trabajo de Fin de Grado con las **conclusiones** más importantes fruto de la investigación realizada.

ABREVIATURAS

CE.....	Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978
CP 1973.....	Código Penal de 1973, Decreto 3096/1973, de 14 de septiembre
CP 1995.....	Código Penal de 1995, Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre
EBEP.....	Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre
ET.....	Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre
FAEDEI.....	Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción
FECLEI.....	Federación Castellano Leonesa de Empresas de Inserción
INE.....	Instituto Nacional de Estadística
LOGP.....	Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria
OATPFE.....	Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, Real Decreto 868/2005, de 15 de julio
RD.....	Real Decreto
REP.....	Régimen de los Establecimientos Penitenciarios
RP 1996.....	Reglamento Penitenciario de 1996, Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero
RSP 1956.....	Reglamento Servicios de Prisiones de 1956, Decreto 2 de febrero
SEPE.....	Servicio Público de Empleo
S.S; S. Social.....	Seguridad Social

*CAPÍTULO I: EL SISTEMA
PENITENCIARIO ESPAÑOL Y LA
FINALIDAD DEL TRABAJO EN
PRISIÓN.*

1.1. EVOLUCIÓN DEL SISTEMA PENITENCIARIO EN ESPAÑA

Se entiende **delincuencia** como el conjunto de actos que llevan a una persona a trasgredir las normas sociales establecidas. Estas acciones son realizadas por los individuos de una manera libre y voluntaria sin excepción alguna, sin excusarse en cualquier tipo de enfermedad, drogadicción o carencias similares, las cuales se achacan en la mayoría de los casos al paso por prisión del sujeto. Sin embargo se puede apreciar cómo en realidad esto es una percepción falsa, pues muchos de los internos ya las padecen antes de su ingreso en la cárcel. La violencia, las amenazas, los robos o la privación de libertad a otro ser humano no serían justificables sea cual sea el estado físico, psicológico o social del agresor.

Para castigar a los **infractores** solamente existían las cárceles privadas cuya finalidad era entregar al sujeto delincuente a la persona ofendida para que dispusiera de él a su libre conveniencia, sin llegar en ningún caso al empleo de la pena de muerte. La creación de las cárceles públicas fue mucho más tardía debido al interés de los propietarios de conservar las cárceles privadas y a que la monarquía no podía sufragar los gastos que éstas ocasionaban. De igual modo el fin de ambas consistía en internar al delincuente. Entre los autores que muestran su opinión al respecto, destaca Juan SAINZ que señala lo siguiente “la pena privativa de libertad consiste en la reclusión o internamiento del delincuente en un lugar cerrado de carácter privado o público”. (Sainz, 2004: 301).

Ya en la Edad Media, como explica el ilustre jurista de Instituciones Penitenciarias, Felipe BURGOS FERNÁNDEZ¹ surgen los primeros documentos que dejan reflejados los duros castigos a los que eran sometidos los penados, y fue Alfonso X El Sabio, con el Código de las Siete Partidas escritas entre 1256 y 1257 quien dejó huella de ello. La Séptima partida es la que ilustra con mayor claridad la dureza de las penas impuestas, considerando “Ca la carcel non es dada para escarmentar los yerros, mas para guardar los presos tan solamente en ella fasta que sean juzgados” (sic).

Situándonos en la Edad Moderna la cárcel de custodia fue transformada en prisión como pena, con el único objetivo de aprovechar el trabajo forzoso de los arrestados. Fiel reflejo de esto son las penas de galeras que desde el Siglo XVI hasta finales del XVIII impuso Carlos V. Este tipo de condenas se desarrollaron debido a la falta de remeros voluntarios en las galeras, aprovechándose así el Estado de esta situación.

Una variante a la pena de galeras, es el trabajo en las minas, incluido también en las Siete Partidas de Alfonso XX. Estos trabajos forzosos tienen lugar en las minas de Almadén (Ciudad Real), y permanecen vigentes hasta 1801, fecha en la que las revueltas de los condenados provocan su fin.

¹ BURGOS FERNÁNDEZ, Felipe, Evolución Histórica de la Legislación Penitenciaria en España (1996), pág. 253.

Otro de los castigos de la época eran las llamadas galeras de mujeres², creado por la madre Magdalena de San Jerónimo, fundadora de la Casa de la Probación de Valladolid. Esta idea contó con el pleno apoyo de Felipe III, quién ordenó la inmediata construcción de nuevas casas de galeras en Madrid, Zaragoza, Salamanca, Barcelona, Valencia y Granada.

Elisabet ALMEDA afirma que: “generalmente, las mujeres eran recluidas por haber cometido pequeños delitos, por ser vagabundas o mendigas o, simplemente, porque no se ajustaban al modelo y a las funciones que la mujer debía cumplir en aquella época. La propuesta principal era clara: crear un régimen penitenciario que igualara la mujer al hombre en lo que respecta a la imposición del castigo y a la forma de cumplirlo” (Almeda, 2005: 76).

Desde el año 1771, hasta mitad del siglo XIX, estuvo vigente la denominada Cláusula de Retención cuya finalidad era mantener en la cárcel por más tiempo a los presos más peligrosos, con lo que la temporalidad de la pena quedaba anulada.

Con la revolución industrial nacen las denominadas prisiones industriales cuyo objetivo tiene una doble vertiente, por un lado aprovechar el trabajo de los reclusos, y por otro causarles sufrimiento como castigo por sus delitos, prevaleciendo en algunas ocasiones la segunda sobre la utilidad del trabajo.

A lo largo de los años la idea de que el trabajo es un instrumento positivo para la reinserción social de los presos, ha ido ganando terreno frente al antiguo pensamiento sobre la prisión como un espacio físico de exclusión social. El primero en aplicar esta tendencia, basándose en las Ordenanzas Generales de Presidios de 1834, es el coronel Manuel MONTESINOS, director del penal de Valencia.

Enrique SANZ DELGADO explica que, según el coronel MONTESINOS “el objetivo de los castigos no es la expiación del crimen sino la enmienda y aviso de los criminales, porque el oficio de la justicia no es vengar sino corregir. (...) La prisión solo recibe al hombre, el delito se queda en la puerta” (Sanz, 2008:134).

En la actualidad, como indica el artículo 25.2 de la CE de 1978 “*las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados*”, si bien históricamente dichas penas carecían de esta finalidad.

1.2. FINALIDAD DEL TRABAJO EN PRISIÓN

El artículo 24 del Código Penal de 1848 supone el fin de los trabajos forzados fuera de prisión (minas, galeras, etc.). Años después, con la entrada en vigor del Código Penal de 1870 se comienza a obligar a los presos a trabajar dentro de la misma a fin de evitar que éstos permanezcan ociosos. Así se establecen una serie de trabajos para el

² “Las Galeras deben ser edificios cerrados al exterior, sin ninguna ventana ni "mirador a ninguna parte". En su interior son necesarias dos salas, una que sirva de dormitorio común para todas las reclusas y otra que se utilice para trabajar, básicamente "haciendo labor, porque con su labor y trabajo han de ayudar a los gastos de la Galera". En: “Pasado y presente de las cárceles femeninas en España” (ALMEDA, 2005: 77).

cuidado y conservación de la prisión, para que los reclusos aprendan a ser responsables y a cumplir con sus **obligaciones** como ciudadanos sociales que, además, les permitía cobrar una cantidad monetaria que les facilitaría su futura reinserción.

Resulta obligatorio referirse a la CE como la principal causante de que hoy en día se le dé especial importancia a la finalidad de las penas privativas de libertad como objeto de reeducación e inserción de los reclusos en la sociedad. A la hora de hablar de **socialización** hay que destacar la importancia del trabajo en prisión, cuyo fin es, tanto evitar que los reclusos se sientan aislados o excluidos de la sociedad, como controlar y mantener una disciplina que genere un clima agradable dentro del centro penitenciario, además de facilitar la labor de los funcionarios de prisión.

Una de las máximas que mantiene el artículo 25.2 de la CE, es el derecho a la **remuneración** de los presos por su trabajo realizado, así como las prestaciones que ofrece la S. Social. De este modo se les garantiza una pequeña estabilidad económica tras su salida de prisión, que les permite disponer de un margen de tiempo para conseguir su total reinserción social y laboral, así lo corrobora el artículo 4 del RP 1996 al señalar que los internos tienen “*derecho a un trabajo remunerado, dentro de las disponibilidades de la Administración penitenciaria*”. A esto hay que añadir, como así muestra el CIRE³, la relevancia dada no solo al trabajo en prisión, sino también a las actividades formativas profesionales que los reclusos pueden desarrollar.

El Centro de Iniciativas para la Reinserción (CIRE) perteneciente al Departamento de Justicia de la Generalitat Catalana realiza un estudio basado en la finalidad del trabajo en prisión.

Primeramente, interesa destacar la importancia del trabajo productivo en prisión, comparando a ésta con una **empresa** en la que los presos tienen su puesto dentro la misma, debiendo entender que están sujetos a las **órdenes** de un “jefe”, lo que conlleva una serie de obligaciones y derechos beneficiosos para ambas partes.

En segundo lugar es conveniente facilitar a los presos herramientas adecuadas para un correcto desempeño de su trabajo, lo que supone un aliciente y una motivación que facilita su estancia en prisión. Si a esto se le añade una remuneración, los reclusos responderán y realizarán los trabajos con más interés, puesto que algunos, a su entrada en prisión, dejan fuera cargas familiares.

Por último, se llega a la conclusión de que el trabajo realizado por el interno se puede considerar un **aprendizaje** para su futura salida y reinserción social.

El sistema penitenciario español se enfrenta a la ardua tarea de hacer comprender a la sociedad la importancia de hacer **inversiones** en el trabajo que los presos desarrollan en prisión. Algo que resulta beneficioso tanto para el recluso, puesto que le ayuda en su futura convivencia con la sociedad, como para la tranquilidad del resto de ciudadanos que vería reducido el número de delitos cometidos. Las administraciones públicas deberían dar ejemplo contribuyendo a dar salida al trabajo efectuado en prisión, así el artículo 30 de la LOGP establece que “*los bienes, productos*

³ “El CIRE es la empresa pública regulada por derecho privado que gestiona las iniciativas de formación, empleo y reinserción sociolaboral de los presos que competen a la administración catalana”. (Política y sociedad, 2009) En: file:///C:/Users/Maria/Downloads/23045-23064-1-PB%20(1).PDF (consultado el día 18 de febrero de 2015).

o servicios obtenidos por el trabajo de los internos tendrán en igualdad de condiciones, carácter preferente en las adjudicaciones de suministros y obras de las Administraciones públicas.”

Las posibilidades de que un preso puesto en libertad sea reincidente, disminuyen si éste encuentra un trabajo que le permita tener un nivel de vida digno, por esta razón el trabajo que se realiza dentro de las prisiones debe estar enfocado a aumentar la formación del preso, de tal manera que a su salida le sea más fácil encontrar trabajo, tal como recoge el principio 1º de las recomendaciones sobre el trabajo penitenciario adoptadas en el Congreso de las Naciones Unidas⁴ de 1955 “*en la medida de lo posible, ese trabajo deberá contribuir por su naturaleza a mantener o aumentar la capacidad del recluso para ganar honradamente su vida después de su liberación.*”

La sociedad debe asumir que la salida de un ex-recluso conlleva el fin de su condena con la que ha **purgado** su deuda social, ya que no solo se ha visto privado de su libertad, sino que también ha desarrollado un trabajo beneficioso para el sistema. Es misión de las empresas no aprovecharse económicamente de este trabajo penitenciario puesto que su valor es el mismo que el de cualquier otra persona que lo realice fuera del centro.

Un estudio realizado por OATPFE⁵ en el año 2009 demuestra que alrededor de 12.000 reclusos realizan trabajos en los talleres del centro, es decir, sobre un 40,5% del total de internos capacitados para desarrollar una labor. Estos datos reflejan el buen aprovechamiento de los recursos e inversiones destinadas a las labores penitenciarias, asimismo son estadísticas esperanzadoras en cuanto a las futuras posibilidades socioeconómicas de los reclusos.

En definitiva, la función del trabajo penitenciario enfocada a la reinserción socio-laboral de los reclusos, destaca en importancia sobre el resto, si bien es preciso mencionar que no es la única, ya que los **beneficios** económicos obtenidos del trabajo de los presos, pueden ser aprovechados para subsanar los elevados gastos que un penal requiere, así como obsequiar al Estado con unos ingresos extraordinarios, rebajando el esfuerzo realizado por todos los contribuyentes.

1.2.1. ESTADO E IMPOSICIÓN DEL TRABAJO PENITENCIARIO EN PRISIÓN

En tiempos pasados, la libertad con la que el Estado actuaba a la hora de ordenar la realización de un trabajo al interno era indiscutible. Partiendo de esta afirmación encontramos, por una parte, autores que manifiestan su contrariedad a que el Estado

⁴ “Los Congresos de las Naciones Unidas sobre la Prevención del Delito y Justicia Penal son unas de las conferencias periódicas más importantes de las Naciones Unidas y juegan un papel clave en la creación de estándares y normas internacionales para la prevención del delito y la justicia penal. Los Congresos han tenido lugar cada 5 años desde 1955 en diferentes partes del mundo”. En https://www.moi.gov.qa/unccpcjdoha/Spanish/Previous_Congresses.html (consultado el día 23 de febrero de 2015).

⁵ “Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo es una entidad estatal de derecho público que se encuentra adscrita al Ministerio del Interior, a través de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, teniendo por objeto la promoción, organización y control del trabajo productivo y la formación y orientación para el empleo de los reclusos en centros penitenciarios”. En: http://www.tpfe.es/seccion=1175&idioma=es_ES (consultado el día 22 de febrero de 2015).

podiera imponer a los reclusos la obligación de trabajar, si bien lo consideraban dar un paso atrás, y, por otra parte, autores que están completamente de acuerdo con el derecho del Estado a imponer la obligación de trabajar puesto que de alguna manera el interno debe resarcir los daños causados a la sociedad.

No es tanta la diferencia existente entre la **obligación** de trabajar impuesta a los penados por el Estado hace décadas y la actual, ya que en nuestros días, el trabajo penitenciario continua siendo “a priori” de obligatorio cumplimiento para los presos. Así el artículo 29 de la LOGP establece que “*todos los penados tendrán obligación de trabajar conforme a sus aptitudes físicas y mentales*”. De esta manera parece lógico pensar que el Estado tiene derecho a aprovecharse de los frutos percibidos por el trabajo realizado en prisión.

En la actualidad, continua presente el hecho necesario de imponer a un sujeto una condena puesto que los gobiernos no tienen otra alternativa para sancionar a los delincuentes. Si bien no es suficiente con que el Estado recluya al preso por un determinado periodo de tiempo en la cárcel, sino que tiene que proporcionarle un trabajo digno y una adecuada formación con el fin de reinsertarlo en la sociedad para que no vuelva a cometer el delito que a prisión lo ha llevado. Si a su salida, el ex recluso vuelve a delinquir, el Estado habrá **fracasado** en su labor además de, asumir los costes económicos que el ingreso de un interno en prisión conlleva.

En definitiva, el objetivo final del Estado al imponer dichos trabajos penitenciarios no es sino, el de conseguir que aquellas personas que han delinquido sean capaces de salir de prisión y vivir en sociedad sin tener que ser de nuevo castigadas. Parece ser que el medio que garantiza que este fin se cumpla es el trabajo ya que realizándolo se adquiere una disciplina y una responsabilidad muy positivas para la reinserción del recluso, por lo tanto si puede decirse que el Estado tiene derecho a imponer a los internos la obligación de trabajar, siempre que no se trate de un trabajo forzoso o similares.

Por otro lado el Estado, a pesar de ser la cárcel un espacio totalmente público, no tiene derecho alguno a impedir que los internos desempeñen trabajos en ella, puesto que pese a estar privados de su libertad por haber previamente delinquido, continúan siendo personas, y como tales, tienen el derecho y el deber de trabajar. De este modo el artículo 26 de la LOGP dice que “*el trabajo será considerado como un derecho y como un deber del interno, siendo un elemento fundamental del tratamiento.*” y así mismo el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económico, Sociales y Culturales considera que “*toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad independientemente de cual sea su lugar de realización*”.

Para finalizar este punto resulta de gran aportación hacer alusión a un ilustre jurista español que comenta lo siguiente “actualmente con la declaración del deber de trabajar que el penado tiene y como contrapartida de ésta, se declara su derecho a trabajar. Se reconoce que el penado tiene el deber y derecho al trabajo. El trabajo es inherente a la personalidad humana y el recluso tiene el derecho de intentar que su fuerza y su capacidad de trabajo no sufra daño por el hecho de estar recluido. Tiene el derecho a conservar de forma plena sus aptitudes y sus conocimientos profesionales, que solo puede conservar trabajando. Si el Estado por tanto intentase privar al condenado de este derecho, estaría extralimitándose en la ejecución de la pena, cometiendo una grave injusticia. Tienen el mismo derecho los reclusos trabajadores que

los trabajadores libres, ya que el trabajo es un derecho humano y los penados son hombres como los trabajadores en libertad” (Cuello, 1958: 418).

1.2.2. REDENCIÓN DE LA PENA MEDIANTE EL TRABAJO

La redención de penas por trabajo tuvo su origen en el Decreto de mayo de 1937 y surge con la finalidad de “solventar el problema de superpoblación penitenciaria originada tras la guerra civil española, fue concebida como una salida a la situación en que se hallaban los militares que, habiendo luchado al lado de la República, fueron hechos prisioneros durante o al finalizar la contienda” (Lledot, 1996: 5).

El artículo 100 del CP 1973 señala que *“podrán redimir su pena por el trabajo, desde que sea firme la sentencia respectiva, los reclusos condenados a penas de reclusión, presidio y prisión. Al recluso trabajador se abonará, para el cumplimiento de la pena impuesta, un día por cada dos de trabajo, y el tiempo así redimido se le contará también para la concesión de la libertad condicional”*. De esta manera, hasta el año 1995, los presos tenían la posibilidad de ser excarcelados mediante el trabajo realizado en prisión, del mismo modo aquéllos que en su momento fueron condenados por dicho código y cuya condena no haya sido adaptada al nuevo CP, en la actualidad, mantienen el derecho a redimir su pena por el trabajo.

Con la desaparición del CP 1973 y la entrada en vigor del CP 1995 la redención de las penas por trabajo quedó suprimida, de tal manera que las personas juzgadas con esta nueva legislación no podrán beneficiarse de su trabajo en prisión para poner fin a su privación de libertad. No obstante es necesario hacer mención a la redención de penas dada su importancia hasta finales del siglo XX y puesto que todavía es de aplicación a quienes fueron condenados por el obsoleto CP 1973.

La **redención** de la pena se puede definir como el derecho de los internos a ver reducida su condena como compensación al trabajo desempeñado en prisión, si bien para ello es de obligatorio cumplimiento, en primer lugar que el recluso esté sometido a una privación de libertad por razón de su condena a penas de reclusión, presidio y prisión como indica el artículo 100 del CP 1973 y, en segundo lugar, que lleve a cabo una actividad laboral durante su internamiento en prisión. Para la concesión de este beneficio se requieren según el artículo 65 del RSP 1956⁶ las siguientes condiciones:

- a. *“Que la pena sea de privación de libertad y superior a dos años.*
- b. *Que el penado no hubiera disfrutado de este beneficio al extinguir condenas anteriores.*
- c. *Que el delincuente no haya tratado de quebrantar la sentencia, realizando intento de evasión, lograra no o su propósito.*
- d. *Que hubiera observado buena conducta durante la reclusión.*
- e. *Que en la sentencia el Tribunal no hubiera consignado expresamente la concurrencia de la peligrosidad social”*.

⁶ El Reglamento de los Servicios de Prisiones es aprobado por el Decreto de 2 de febrero de 1956, adaptado a la Ley de 15 de julio de 1954”. De tal decreto solo continúan en vigor los artículos 65 a 73, según la disposición transitoria primera del Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario, modificado a su vez por el Real Decreto 419/2011, de 25 de marzo.

En virtud de los trabajos con los que la condena se puede redimir, el artículo 68 del RSP 1956, dice que *“el trabajo de los penados podrá ser: retribuido o gratuito, intelectual o manual, dentro de los Establecimientos o fuera de éstos; pero, en todo caso, habrá de ser de naturaleza útil”*.

A la Administración Penitenciaria le resulta imposible ofrecer trabajo útil a todos los reclusos que, como es lógico, están dispuestos a trabajar durante su estancia en prisión con el objetivo de reducir el tiempo de su condena, por ello ha decidido considerar trabajo, a efectos de redimir la pena, aquellas actividades consideradas no laborales y no productivas como son las culturales o intelectuales. Por este motivo surge la redención ordinaria o “redención de patio” que aparece regulada en el ya nombrado artículo 100 del CP de 1973, el cual establece *“un día de redención por cada dos de trabajo”*, refiriéndose con ello a la jornada laboral y no al día completo, de tal manera que el recluso puede llegar a disfrutar de una redención de 182 días en un año.

Frente a esta redención ordinaria, existe también la denominada redención extraordinaria, regulada en los artículos 71.1 y 71.3 del RSP 1956. El primero establece que computarán a efectos de redención, las horas extraordinarias y los trabajos eventuales y, el segundo considera que la redención se otorga por razones especiales de “laboriosidad, disciplina y rendimiento en el trabajo”, incluso los enfermos psíquicos o físicos, a través de trabajos acordes con su estado, también pueden beneficiarse de ella.

1.3. CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DEL SISTEMA PENITENCIARIO ESPAÑOL

El sistema penitenciario español **no es estático**, sino que por el contrario es cambiante en el tiempo ya que es preciso que se adapte a las necesidades de la sociedad. La LOGP y el RP 1996 constituyen la legislación por la que se rige dicho sistema de manera análoga para todo el país. Sin embargo, el estatuto reconoce a ciertas comunidades autónomas como son Cataluña, Andalucía, Navarra y el País Vasco autonomía para hacer uso de las leyes penitenciarias, pese a ser competencia única del Estado.

Las características del sistema penitenciario dan lugar a que la tasa de encarcelamiento en España sea elevada, situándose en el 140% de su capacidad, lo que coloca a nuestro país entre los primeros países de Europa⁷. Las causas de esta **superpoblación** son la facilidad con la que se reclutan presos, y su dificultad para salir de prisión.

Entre las causas que favorecen el encarcelamiento se observa el incremento del número de delincuentes en prisión preventiva y el poco uso que se le da a otros medios sustitutivos de los que dispone el sistema para evitar el internamiento en prisión. Por ejemplo la reducción de la pena para evitar la reclusión del interno atendiendo a sus circunstancias personales, a su comportamiento, los trabajos en beneficio de la comunidad, el arresto de fin de semana o la multa.

⁷ Datos recogidos del informe del Observatorio de la Delincuencia (ODA) realizado el 12 de Abril del año 2012.

EL SISTEMA PENITENCIARIO ESPAÑOL Y LA FINALIDAD DEL TRABAJO EN PRISIÓN

Entre las causas que obstaculizan la salida de prisión se encuentran la larga duración de las penas, los impedimentos para acceder a las alternativas disponibles que los reclusos puedan utilizar con el fin de reducir su condena, como son la reducción de la duración de la pena mediante el trabajo, la dificultad de acceder al tercer grado y la negativa a conceder beneficios a los presos.

El sistema penitenciario español recoge dos situaciones en las que puede hallarse una persona que ha cometido un delito; en primer lugar la denominada **prisión preventiva**, consistente en que el detenido no perturbe la investigación penal pudiendo destruir determinadas pruebas o simplemente dándose a la fuga. Esta situación suele producirse cuando la persona acusada tiene antecedentes que provoquen que sea privada de su libertad antes de ser condenada por el juez, pero no se da en muchas ocasiones ya que se otorga preferencia a otras medidas, como la fianza, antes de aplicarla. En definitiva el preso preventivo es aquel que permanece privado de libertad mientras está a la espera de que el juez dicte sentencia. Y en segundo lugar se encuentra la prisión tras la **sentencia firme**, en la que el juez determina la culpabilidad del detenido y éste pasa a estar encarcelado hasta cumplir su condena.

Resulta conveniente hacer hincapié en la LOGP, la cual en los artículos 47 y 48 establece un sistema de permisos bastante tolerante con los internos, de tal manera que éstos podrán disponer de hasta siete días fuera de prisión a fin de preparar su salida definitiva, siempre y cuando hayan cumplido la cuarta parte de su condena y se aprecie en ellos una buena conducta. Además, tanto los presos preventivos como los condenados, contarán con permisos de salida en caso de muerte o enfermedad grave de sus parientes más cercanos como son los padres, cónyuge, hijos y hermanos.

Como se ha reiterado en varias ocasiones, la finalidad de la privación de libertad no es en ningún caso la de aislar al preso, por ello los reclusos deben estar dotados, en todo momento, de una adecuada **asistencia sanitaria**. De esto modo todos los centros penitenciarios deben contar con un médico encargado de velar por la salud física y mental de los internos, los cuales podrán acudir, en caso de urgencia, a un hospital bajo la correspondiente seguridad.

Mención especial merecen las mujeres puesto que la LOGP dedica el artículo 38 a las embarazadas estableciendo que *“en los establecimientos o departamentos para mujeres existirá una dependencia dotada del material de obstetricia necesario para el tratamiento de las internas embarazadas y de las que acaben de dar a luz y se encuentren convalecientes, así como para atender aquellos partos cuya urgencia no permita que se realicen en hospitales civiles. Las internas podrán tener en su compañía a los hijos que no hayan alcanzado los tres años de edad, siempre que acrediten debidamente su filiación. En aquellos centros donde se encuentren ingresadas internas con hijos existirá un local habilitado para guardería infantil.”* Todo ello basado en la necesidad que un niño tiene de su madre, independientemente de que esté privada de libertad.

Otro aspecto muy importante a tener en cuenta es el régimen disciplinario de los internos cuya finalidad será siempre la de potenciar el correcto funcionamiento del centro, garantizando la seguridad tanto de los presos como del personal funcionario que en ellos trabaja. Según el artículo 42 de la LOGP a los internos no se les pueden sancionar distintas a:

CAPÍTULO 1

- a. *“Aislamiento en celda, que no podrá exceder de catorce días.*
- b. *Aislamiento de hasta siete fines de semana.*
- c. *Privación de permisos de salida por un tiempo que no podrá ser superior a dos meses.*
- d. *Limitación de las comunicaciones orales al mínimo de tiempo previsto reglamentariamente, durante un mes como máximo.*
- e. *Privación de paseos y actos recreativos comunes, en cuanto sea compatible con la salud física y mental, hasta un mes como máximo.*
- f. *Amonestación”.*

Condición necesaria para imponer cualquiera de estas sanciones es la obligatoriedad de comunicar previamente al interno que vaya a ser sancionado, la infracción cometida para que en todo caso pueda defenderse y dar las explicaciones oportunas.

Los reclusos podrán estar constantemente comunicados con el exterior bien por carta, teléfono, comunicación oral, etc. ya sea con familiares, amigos o incluso con su abogado y siendo debidamente respetada su intimidad. Tanto si el interno fallece como si sufre un accidente grave, se informará a la persona más cercana, la cual podrá visitar al enfermo en la enfermería de la prisión si a éste no le es posible trasladarse a la sala de visitas. Entre los derechos que poseen las personas que se encuentran privadas de libertad destaca el de pedir una comunicación íntima con su pareja en una sala habilitada para ello y durante tres horas como máximo. Finalmente en las visitas de conveniencia, el interno podrá recibir la visita de su pareja, y si los tuviera, de sus hijos menores de diez años.

Por último, es necesario hacer referencia al capítulo X de la LOGP. Si bien, el sistema penitenciario español está diseñado con el objetivo de reinserir al preso y para ello es sumamente importante la educación recibida en prisión. Así el artículo 55 de dicha Ley establece que *“en cada establecimiento existirá una escuela en la que se desarrollará la instrucción de los internos, y en especial, de los analfabetos y jóvenes. Las enseñanzas que se impartan en los establecimientos se ajustarán en lo posible a la legislación vigente en materia de educación y formación profesional. La Administración penitenciaria fomentará el interés de los internos por el estudio y dará las máximas facilidades para que aquellos que no puedan seguir los cursos en el exterior lo hagan por correspondencia, radio o televisión”.*

Este artículo surge con el propósito de reeducar y reinserir en la sociedad a los internos, como así establece el artículo 25.2 de la CE. Siendo el trabajo desarrollado en prisión la principal vía de inclusión social, la educación es otro aspecto fundamental a tener en cuenta puesto que permite a los reclusos durante su estancia en prisión, no permanecer ociosos y sentirse realizados y motivados a fin de asegurarse un futuro digno tras su excarcelación.

No hay que olvidar que la **educación** es un derecho fundamental del ser humano, y como tal es necesario que se invierta en potenciarla y garantizarla en los centros penitenciarios ya que así puede llegar a considerarse como un beneficio a largo plazo para el conjunto de la sociedad.

Para completar todo lo expuesto, no está de más hacer una breve alusión al RP 1996, y con más detalle, a su capítulo III dedicado a la protección de los datos de

EL SISTEMA PENITENCIARIO ESPAÑOL Y LA FINALIDAD DEL TRABAJO EN PRISIÓN

carácter personal de los ficheros penitenciarios. Así el artículo 6 señala que *“las autoridades penitenciarias responsables de los ficheros informáticos penitenciarios adoptarán las medidas de índole técnica y organizativa necesarias para garantizar la seguridad de los datos de carácter personal en ellos contenidos, así como para evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, y estarán obligadas, junto con quienes intervengan en cualquier fase del tratamiento automatizado de este tipo de datos, a guardar secreto profesional sobre los mismos, incluso después de que haya finalizado su relación con la Administración penitenciaria”*.

En cualquier caso, el artículo 7 del RP 1996 señala que los datos personales de los internos podrán ser cedidos sin su consentimiento cuando se trate de cuestiones relativas al centro penitenciario, al servicio militar, servicios sociales, S. Social., Ministerio Fiscal, Jueces o Tribunales exceptuando la información referente a su ideología o religión. En aquellos supuestos en los que esté en riesgo la salud del interno y/o de sus compañeros, también está permitida la cesión de datos personales sin autorización del recluso.

No obstante existen una serie de datos denominados “datos penitenciarios especialmente protegidos” para los que su cesión a otras personas es de obligado consentimiento por parte del interno implicado, el cual tendrá que autorizar por escrito *“los datos de carácter personal relativos a opiniones políticas, a convicciones religiosas o filosóficas, al origen racial y étnico, a la salud o a la vida sexual”* (art. 8 del RP 1996).

*CAPÍTULO II: LA RELACIÓN
LABORAL DE CARÁCTER
ESPECIAL DE LOS PENADOS
DESARROLLADA EN
INSTITUCIONES
PENITENCIARIAS.*

2.1. INTRODUCCIÓN

El recientemente modificado **ET**¹ recoge una serie de relaciones laborales que, por su carácter especial, requieren ser reguladas de manera específica sin que, en ningún caso, contradigan los principales derechos laborales establecidos en la Constitución Española. Dicho esto, el artículo 2.1 del ET da cabida a las siguientes relaciones laborales especiales:

- a. *“La del personal de alta dirección no incluido en el art. 1.3 c)*
- b. *La del servicio del hogar familiar.*
- c. *La de los penados en las instituciones penitenciarias.*
- d. *La de los deportistas profesionales.*
- e. *La de los artistas en espectáculos públicos.*
- f. *La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.*
- g. *La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.*
- h. *La de los estibadores portuarios que presten servicio a través de entidades de puesta a disposición de trabajadores a las empresas titulares de licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías, siempre y cuando dichas entidades desarrollen su actividad exclusivamente en el ámbito portuario.*
- i. *La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.*
- j. *La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.*
- k. *La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos”*².
- l. *Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley”.*

Al hilo del presente trabajo, es necesario centrarse en la relación laboral de carácter especial de los penados en las instituciones penitenciarias. Las bases sobre las que se establece la normativa que regula dicha relación son, además del ya nombrado artículo 2 del ET, la **CE** cuyo artículo 25.2 señala lo siguiente *“el condenado a pena de prisión tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social”* y el artículo 27.2 de la **LOGP** que establece que *“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”*.

En la actualidad, a dicha regulación se suma el capítulo IV del **RP 1996** y el **Real Decreto 782/2001**, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de S. Social. de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la

¹ El derogado Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es sustituido por el 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, publicado en el Boletín Oficial del Estado el 24 de octubre de 2015 y teniendo como fecha de entrada en vigor el 13 de noviembre de 2015.

² Tanto la relación laboral especial de los menores infractores, como la de los especialistas en Ciencias de la Salud y la de los abogados, son incluidas en este artículo a raíz de la última modificación del ET.

comunidad, todo ello con el único fin de favorecer la futura reinserción laboral de los internos.

Según afirma el Ministerio del Interior, dentro de los centros penitenciarios, no todos los reclusos tienen el mismo **régimen de vida**, entendido éste como “el conjunto de normas que regulan la vida de los establecimientos penitenciarios, para conseguir una convivencia ordenada y pacífica”³. Se pueden distinguir tres regímenes de vida:

1. **Régimen abierto:** o también denominado, “de semilibertad”. Hace referencia a los internos considerados de tercer grado, es decir aquellos que están en condiciones de continuar su tratamiento fuera de prisión.
2. **Régimen cerrado:** hace referencia a los internos considerados de primer grado dada su extrema peligrosidad o aquellos que no han conseguido adaptarse a los regímenes abierto u ordinario.
3. **Régimen ordinario:** hace referencia a los internos considerados de segundo grado. Su finalidad es que los presos se centren en el trabajo y la formación como principal medio de reinserción social.

El fin de establecer esta clasificación no es otro que el de aclarar que no todos los internos se rigen por la relación laboral de carácter especial, la cual no incluye a los penados en régimen abierto ya que éstos desempeñan un trabajo productivo fuera del centro penitenciario y están regulados por el ET. Así, los liberados condicionales y los ex reclusos también se regulan por la legislación laboral común.

De dicha relación especial también quedan excluidos todos aquellos que, dentro de prisión, realicen un trabajo meramente ocupacional con el único fin de entretenerse, es decir, que lleven a cabo actividades consideradas no productivas como es la participación en talleres artesanales, intelectuales o artísticos. No obstante el trabajo objeto de la relación laboral debe ser productivo, dentro del centro penitenciario y remunerado.

Es evidente que si la prisión considera el trabajo como el principal instrumento a fin de preparar al interno para la inserción laboral cuando concluya su pena o, si fuese un preso preventivo, el momento de salir de allí, es necesario que exista una oferta de puestos de trabajo acorde a las actividades realizadas en el centro penitenciario que se ajuste a la evolución de la demanda del sector laboral y que facilite tal inserción. Mención especial merece la colaboración de las personas físicas o jurídicas, completamente externas al centro penitenciario, que hacen posible esta inserción dado que proporcionan puestos de trabajo en el interior de las prisiones.

2.2. CUESTIONES GENERALES

2.2.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL REAL DECRETO 782/2001

El artículo 1.1 del Real Decreto 782/2001, establece que la relación laboral de carácter especial de los penados en Instituciones Penitenciarias, contemplada en el

³En: <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/laVidaEnPrision/regimenes/ordinario.html#c1> (consultado el día 10 de marzo de 2015).

artículo 27.1 de la LOGP es la consolidada únicamente entre el OATPFE u organismo autonómico equivalente y *“los internos que desarrollen una actividad laboral en los talleres productivos de los centros penitenciarios, así como la de quienes cumplen penas de trabajo en beneficio de la comunidad.”*.

Esta regulación presenta ciertas peculiaridades respecto de la privación de libertad de los menores de edad, así el artículo 53 del Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, señala que *“los menores internos que tengan la edad laboral legalmente establecida tienen derecho a un trabajo remunerado, dentro de las disponibilidades de la entidad pública, y a las prestaciones sociales que legalmente les correspondan”*.

Para fijar la edad mínima que permita a los internos desempeñar un oficio compensado económicamente, la legislación acude al artículo 6 del ET que *“prohíbe la admisión al trabajo de los menores de dieciséis años”*, no obstante en cuanto al trabajo penitenciario, el Real Decreto en su artículo 53.4 hace referencia a los trabajadores menores de dieciocho años, a los que aplica los siguientes requisitos:

- a. *“No podrán realizar trabajos nocturnos, ni aquellas actividades o puestos de trabajo prohibidos a los menores.*
- b. *No podrán realizar horas extraordinarias.*
- c. *No podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas para cada uno de ellos.*
- d. *Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media, deberá establecerse un período de descanso durante dicha jornada no inferior a 30 minutos.*
- e. *La duración del descanso semanal será como mínimo de dos días ininterrumpidos.*
- f. *En su caso, se podrán establecer reglamentariamente otras especialidades que se consideren necesarias en relación con la normativa existente para los penados.*
- g. *En todo caso, el trabajo que realicen los internos tendrá como finalidad esencial su inserción laboral, así como su incorporación al mercado de trabajo. A estos efectos, la práctica laboral se complementará con cursos de formación profesional ocupacional u otros programas que mejoren su competencia y capacidad laboral y favorezcan su futura inserción laboral”*.

2.2.2. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL Y ACCESO A LOS PUESTOS DE TRABAJO

Los sujetos pertenecientes a esta relación laboral de carácter especial están claramente delimitados por el artículo 2 del Real Decreto 782/2001, de un lado y con la condición de asalariados *“son trabajadores los internos que desarrollen actividades laborales de producción por cuenta ajena en los talleres productivos de los centros penitenciarios”*, y de otro lado y con la condición de patrono *“el empleador será en todos los casos el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente”*.

Por lo que respecta al acceso a los puestos de trabajo, el OATPFE *“mantendrá una oferta de puestos de trabajo acorde con las disponibilidades económicas, ordenada*

LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LOS PENADOS DESARROLLADA EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

en un catálogo y clasificada por actividades, especificando la formación requerida y las características de cada puesto” (art. 3.1 RD 782/2001), de tal manera que dé prioridad para ocupar los puestos vacantes que se generen en los talleres productivos a, por ejemplo, “los internos penados sobre los preventivos” o quienes tengan “cargas familiares” frente a los que no.

No obstante, aunque el OATPFE sea quién lleve a cabo la organización, el encargado de dirigir y controlar las actividades realizadas por los reclusos será el Director del centro penitenciario junto con los responsables de gestionar los talleres. Los internos cuentan con una amplia participación, ya sea individual o en grupo en cuestiones como los sistemas de seguridad o la prevención de riesgos laborales en prisión.

2.3. DERECHOS Y DEBERES LABORALES DE LOS PENADOS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

La CE y la LOGP suponen la base fundamental que otorga al sistema legislativo español la capacidad de regular los derechos y deberes de los internos, si bien la responsabilidad de velar por el cumplimiento de dichos derechos recae sobre la administración penitenciaria. No obstante, el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, es quién regula el conjunto de **garantías** y **obligaciones** asociadas a los reclusos que realizan un trabajo en prisión.

Es preciso hacer alusión al hecho de que los internos gozan de las mismas garantías y obligaciones que el resto de ciudadanos puesto que “el recluso, no ha quedado excluido de la sociedad, sino temporalmente apartado de la misma” (Rodríguez, 1996: 111), no obstante dichos derechos quedan limitados por el régimen penitenciario al que se encuentre sometido el preso.

2.3.1. DERECHOS

El Real Decreto 782/2001 en su artículo 5 establece que los internos que realicen un trabajo en prisión gozarán de los siguientes derechos laborales:

“a. A no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de nacionalidad, sexo, estado civil, por la edad, dentro de los límites marcados por la legislación laboral penitenciaria, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, así como por el idioma.

b. A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente sobre dicha materia.

c. Al trabajo productivo y remunerado que pudiere ofertar la Administración penitenciaria, así como a la percepción puntual de la remuneración establecida por la legislación penitenciaria, al descanso semanal y a las vacaciones anuales.

d. Al respeto a su intimidad, con las limitaciones exigidas por la ordenada vida en prisión, y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

e. A participar en la organización y planificación del trabajo en la forma y con las condiciones establecidas en la legislación penitenciaria.

f. A la formación para el desempeño del puesto, así como a la promoción en el trabajo.

Asimismo, tendrán derecho a que se valore el trabajo productivo realizado y la laboriosidad del interno en orden al régimen y tratamiento penitenciario, así como para la concesión de beneficios penitenciarios cuando se cumplan los requisitos establecidos por la legislación.”

Dicho artículo no es el único que hace alusión a los derechos laborales de los internos que desempeñan un trabajo en prisión, si bien el artículo 19 de dicho RD hace alusión a la protección de la S. Social. de los internos que trabajan en talleres penitenciarios, señalando lo siguiente *“los internos trabajadores sujetos a la relación laboral especial penitenciaria quedarán incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social y 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.”*

2.3.2. DEBERES

Si más dilaciones, es necesario hacer referencia al artículo 1.1 del ET, el cual establece que *“será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*. De dicho artículo podemos extraer que todo contrato de trabajo presenta unas características esenciales, es decir, para que exista la relación laboral, ésta debe ser voluntaria, retribuida, por cuenta ajena y dependiente. Si bien, se observa una clara contradicción con el artículo 20 de la LOGP⁴ la cual señala que *“todos los penados tendrán obligación de trabajar conforme a sus aptitudes físicas y mentales”*, pues en dicha Ley se impone el trabajo, quedando totalmente excluida la voluntariedad necesaria para llevar a cabo un contrato de trabajo.

Así, y como indica el artículo 29 de la LOGP, *“quedarán exceptuados de esta obligación, sin perjuicio de poder disfrutar, en su caso, de los beneficios penitenciarios: a. los sometidos a tratamiento médico por causa de accidente o enfermedad, hasta que sean dados de alta; b. los que padezcan incapacidad permanente para toda clase de trabajos; c. los mayores de 65 años; d. los perceptores de prestaciones por jubilación; e. las mujeres embarazadas durante dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de*

⁴ Es imprescindible aclarar que “en este, o en cualquier otro ámbito, el ejercicio de una actividad profesional no puede entenderse como forzoso para el individuo, quién siempre contará con la posibilidad de renunciar al derecho de participar activamente en el taller penitenciario o, llegado el caso, a rescindir en cualquier momento, por propia voluntad y sin necesidad de alegar causa alguna, el vínculo contractual previamente establecido” (FERNÁNDEZ y otros, 2011: 186).

LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LOS PENADOS DESARROLLADA EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

excepción se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto; f. los internos que no puedan trabajar por razón de fuerza mayor.”

Ahora bien, es preciso señalar que los reclusos, por el mero hecho de serlo tienen que cumplir una serie de deberes en las instituciones penitenciarias: *“a. permanecer en el establecimiento a disposición de la autoridad que hubiere decretado su internamiento o para cumplir las condenas que se les impongan, hasta el momento de su liberación; b. acatar las normas de régimen interior, reguladoras de la vida del establecimiento, cumpliendo las sanciones disciplinarias que le sean impuestas en el caso de infracción de aquéllas; c. mantener una normal actitud de respeto y consideración con los funcionarios de instituciones penitenciarias y autoridades judiciales o de otro orden, tanto dentro de los establecimientos penitenciarios como fuera de ellos con ocasión de traslado, conducciones o prácticas de diligencias; d. observar una conducta correcta con sus compañeros de internamiento”* (art. 4.1 LOGP).

Además de sus deberes como miembros de la comunidad penitenciaria, también tienen una serie de deberes laborales de obligatorio cumplimiento que aparecen recogidos en el artículo 6 del RD 782/2001:

- a. “Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, con arreglo a las reglas de la buena fe, diligencia y disciplina, así como con las que se deriven de la actividad laboral comprendida en su programa individualizado de tratamiento.*
- b. Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.*
- c. Cumplir las órdenes e instrucciones del personal responsable de la organización y gestión de los talleres, en el ejercicio regular de sus funciones.*
- d. Contribuir a conseguir el cumplimiento de los fines de la relación laboral, tanto desde el punto de vista de su preparación para la inserción laboral, como en relación con el cumplimiento de los objetivos de la actividad laboral que se le encomienda”.*

No obstante, *“la Administración organizará y planificará el trabajo de carácter productivo en las condiciones siguientes:*

- a. Proporcionará trabajo suficiente para ocupar en días laborables a los internos, garantizando el descanso semanal.*
- b. La jornada de trabajo no podrá exceder de la máxima legal y se cuidará de que los horarios laborales permitan disponer de tiempo suficiente para la aplicación de los medios de tratamiento.*
- c. Velará porque la retribución sea conforme al rendimiento, categoría profesional y clase de actividad desempeñada.*
- d. Cuidará de que los internos contribuyan al sostenimiento de sus cargas familiares y al cumplimiento de sus restantes obligaciones, disponiendo el recluso de la cantidad sobrante en las condiciones que se establezcan reglamentariamente”* (art.33 LOGP).

Si bien, se puede dar por finalizado este apartado afirmando que dada la importancia que en la actualidad se le da al trabajo como medio de inserción en la

sociedad para los reclusos, el centro penitenciario potenciará la implicación de los internos en la organización y planificación del trabajo durante su estancia en prisión.

De manera aclaratoria, es preciso hacer un breve esquema de los derechos y deberes laborales de los que disponen los reclusos que trabajan en los talleres penitenciarios:

Tabla 2.1. Derechos y deberes laborales de los reclusos.

DERECHOS LABORALES DE LOS RECLUSOS:	DEBERES LABORALES DE LOS RECLUSOS:
1. A no ser discriminados.	1. Cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo.
2. A su integridad física.	2. Cumplir con las obligaciones que se deriven de la actividad laboral comprendida en su programa individualizado de tratamiento.
3. Al trabajo productivo y remunerado.	3. Observar las medidas de prevención de riesgos laborales.
4. Al respeto a su intimidad.	4. Cumplir las órdenes del personal responsable.
5. A participar en la organización y planificación del trabajo.	5. Contribuir a conseguir el cumplimiento de los fines de la relación laboral.
6. A formarse para desempeñar el puesto.	
7. A que se valore su trabajo realizado.	
8. A la concesión de beneficios penitenciarios.	

Fuente: elaboración propia en base a datos 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.

2.4. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Es obvio que, dado el importante papel que juega el trabajo en la vida de los reclusos como medio de inserción social, la legislación tenía que hacer especial hincapié, y para ello el RD 782/2001 dedica su capítulo VI a la organización del trabajo desarrollado en los centros penitenciarios.

Así el artículo 11 de dicho decreto señala lo siguiente: “*corresponde al Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente la planificación, organización y control del trabajo desarrollado por los internos en los talleres penitenciarios*”. Si bien dicho trabajo también podrá llevarse a

LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LOS PENADOS DESARROLLADA EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

cabo “en colaboración con personas físicas o jurídicas del exterior. En todo caso, el Organismo autónomo o órgano autonómico equivalente no perderá su condición de empleador en relación con los internos trabajadores” (art.11.2 RD 782/2001).

Como se ha reiterado en diversas ocasiones, el fin del trabajo en prisión es la inserción laboral, y por ello, el trabajo realizado por los presos en los talleres del centro penitenciario debe estar organizado de tal manera que no diste del realizado en las empresas, empleando similares métodos de trabajo. El encargado de que el trabajo realizado en los talleres penitenciarios esté debidamente organizado y controlado es el Directo de la prisión junto con el personal adecuado para llevar a cabo una correcta gestión.

No obstante, deberá cumplir con las medidas necesarias en materia de prevención de riesgos laborales, y *“en caso de que el trabajo se organice en colaboración con personas físicas o jurídicas del exterior, éstas vendrán obligadas a asegurar que se cumplan las obligaciones, de evaluación de riesgos y planificación de su prevención en el trabajo, de formación preventiva y de cumplimiento de las medidas preventivas que correspondan en función de la actividad desarrollada, de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo estarán obligadas a respetar la intimidad y dignidad del interno trabajador, a conservar adecuadamente las instalaciones que ocupe, a colaborar con el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias y órgano autonómico equivalente en cuantos aspectos e informaciones le sean requeridas y, en general, a cumplir los compromisos acordados en el acuerdo de colaboración suscrito por ambas partes”* (art. 11.4 RD 782/2001).

Por otro lado *“para la mejora de los resultados, los internos que realicen trabajos productivos podrán participar, siempre que no interfieran los planes productivos establecidos por el organismo autónomo u órgano equivalente autonómico, en la organización y planificación del trabajo, con arreglo a los siguientes criterios:*

- a. *“a. Aportando ideas, individual o colectivamente, sobre los planes de trabajo y los sistemas laborales;*
- b. *Participando en la evaluación y análisis de los sistemas de producción y formulando, a través de las comisiones sectoriales correspondientes, propuestas para la fijación anual del módulo retributivo por el Consejo de Administración del Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias y órgano autónomo equivalente;*
- c. *Formando parte de los equipos encargados del control y mantenimiento de los sistemas de seguridad y prevención de riesgos laborales”* (art. 13 RD 782/2001).

Finalmente, el artículo 14 del RD 782/2001 hace referencia a las situaciones en las que los reclusos son trasladados a otro centro penitenciario distinto del que habían estado cumpliendo su condena. En este caso *“los internos que hubiesen desempeñado un puesto de trabajo en un centro penitenciario por un periodo superior a un año, siempre que este desempeño haya sido valorado positivamente por el centro de procedencia, tendrán prioridad a la hora de acceder a puestos de trabajo vacantes del centro penitenciario de destino”* (art.14.1 RD 782/2001).

2.5. DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

El artículo 7 del RD 782/2001 es el encargado de hacer una breve referencia acerca de cuánto dura la relación existente entre los reclusos que realizan trabajos productivos en prisión, y el empleador. Así dicho artículo señala que *“la relación laboral especial penitenciaria se formalizará con la inscripción del interno en el correspondiente Libro de Matrícula, con efectos desde la fecha en que se produzca el alta efectiva en el puesto de trabajo. También se anotará en dicho Libro la extinción de la relación laboral, así como su suspensión por causa de traslado del interno a otro centro penitenciario por tiempo no superior a dos meses”*. En cualquier caso la relación no tendrá una duración superior a la de la obra o servicio que le sea propuesto al recluso.

2.5.1. SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Como toda relación laboral, la establecida entre el OATPFE como empleador, y el interno como trabajador, también puede quedar suspendida de tal manera que *“exonerará de las obligaciones recíprocas de trabajar y de remunerar el trabajo. En estos supuestos, el Director del centro penitenciario podrá designar a otro interno trabajador para el desempeño del puesto de trabajo mientras dure la suspensión”* (art. 9.3 RD 782/2001).

En este sentido, el artículo 9 del RD 782/2001 hace una clara clasificación de las causas por las que se puede suspender la relación laboral.

Son dos los grupos en los que aparecen reunidas dichas causas de suspensión, en el primero aparecen recogidas las denominadas “generales” puesto que aparecen vinculadas a la relación laboral como tal; *“a) mutuo acuerdo de las partes; b) incapacidad temporal de los trabajadores penitenciarios; c) maternidad y riesgo durante el embarazo. En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, distribuidas antes o después del parto a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo; d) fuerza mayor temporal”* (art. 9.1 RD 782/2001).

Y en el segundo las denominadas “específicas” puesto que no guardan relación con el trabajo pero se dan por el simple hecho de tratarse de internos en centros penitenciarios; *“a) suspensión de empleo y sueldo por el cumplimiento de sanciones disciplinarias penitenciarias de aislamiento; b) razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento; 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; d) razones de disciplina y seguridad penitenciaria”* (art. 9.2 RD 782/2001).

En cuanto a los efectos de la suspensión, es preciso hacer alusión al hecho de que independientemente de que el preso esté dado de baja o no, si comete, ya sea en el centro penitenciario o fuera de él, cualquier falta o imprudencia que sea motivo de extinción de su contrato, éste se dará por extinguido.

2.5.2. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Igual que ocurre con la suspensión, el RD 782/2001 también hace una clara clasificación acerca de las posibles causas que dan lugar a la **extinción** de la relación especial de los penados en instituciones penitenciarias. Si bien, en este caso será el artículo 10 el protagonista de tal cuestión. En cualquier caso el encargado de proceder a la extinción de la relación laboral será el Director del centro penitenciario una vez estudiadas y analizadas las circunstancias que rodean al interno.

Por un lado nos encontramos con las denominadas “**causas laborales**” que tienen su origen en el desarrollo de la actividad laboral, y son las siguientes:

- a. *“Por mutuo acuerdo de las partes.*
- b. *Por la terminación de la obra o servicio.*
- c. *Por ineptitud del interno trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad al desempeño del puesto de trabajo adjudicado.*
- d. *Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador penitenciario.*
- e. *Por jubilación del interno trabajador.*
- f. *Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo.*
- g. *Por renuncia del interno trabajador.*
- h. *Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, siempre que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación” (art. 10.1 RD 782/2001).*

Y por otro lado, las denominadas “**causas penitenciarias**” propias del régimen penitenciario correspondiente a la situación de cada recluso, y son las siguientes:

- a. *“Por la excarcelación del trabajador penitenciario.*
- b. *Por contratación con empresas del exterior en el caso de internos clasificados en tercer grado.*
- c. *Por razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento.*
- d. *Por traslado del interno trabajador a otro establecimiento penitenciario por un período superior a dos meses.*
- e. *Por razones de disciplina y seguridad penitenciaria.*
- f. *Por incumplimiento de los deberes laborales básicos en la relación laboral especial penitenciaria” (art. 10.2 RD 782/2001).*

Respecto del trabajo en prisión, existen una serie de peculiaridades que se pueden producir por decisiones vinculadas con el ámbito penitenciario y que no sean equiparables al despido, aunque al igual que este, las causas que produzcan la extinción deben estar motivadas y debidamente comunicadas al afectado (Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de diciembre de 2012).

2.6. SALARIOS Y CALENDARIO LABORAL

2.6.1. RÉGIMEN RETRIBUTIVO

El **salario** percibido por los penados a cambio de los trabajos que realizan en prisión viene establecido en los artículos 15 y 16 del RD 782/2001, así como en el artículo 33 de la LOGP, y en los artículos 319 a 324 del RP 1996.

Los trabajadores son retribuidos partiendo de un salario base al que se le añaden determinadas primas de producción. Si bien, será la Administración la encargada de establecer el salario “*conforme al rendimiento, categoría profesional y clase de actividad desempeñada*” (art. 33.1 c) LOGP). Para calcular la cantidad a percibir por el recluso, en caso de que éste sea merecedor de una prima, el órgano competente fijará un nivel de producción y una calidad del trabajo a superar.

El Consejo de Administración del OATPFE u órgano autonómico equivalente es el encargado de fijar la cantidad a retribuir, “*para cuyo cálculo se tomará como referencia el salario mínimo interprofesional en cada momento, de tal manera, que el salario resultante se fijará proporcionalmente al número de horas trabajadas y al rendimiento conseguido por el trabajador*” (art. 15.2 RD 782/2001).

A la hora de efectuar el pago el artículo 16 del RD 782/2001 tiene en cuenta diferentes cuestiones; ¿quién efectúa el pago?, ¿por cuánto tiempo?, ¿dónde?, ¿es seguro el cobro? En respuesta a estas preguntas, señalar que el encargado de pagar la retribución será el empleador que lo hará mensualmente en la cuenta de peculio del interno, “*que lo conforman dos elementos, las cantidades que éstos tengan en su poder al ingresar en el centro penitenciario y las que reciban posteriormente por cualquier concepto de procedencia legítima, incluidas las retribuciones derivadas de su trabajo en el taller*” (art. 319.1 RP 1996).

La **cuenta de peculio** es un instrumento de suma importancia para los reclusos durante su estancia en prisión ya que es el único medio que tienen para realizar sus compras en el supermercado de la cárcel, también denominado economato⁵. Cada recluso posee una tarjeta de peculio vinculada directamente a su cuenta como si de una tarjeta de crédito se tratase, si bien no podrán hacer un gasto superior a los 65 euros a la semana. El dinero acumulado en la cuenta de peculio podrá ser gestionado bien por la Administración Penitenciaria, o bien por las entidades colaboradoras según indica el artículo 319 de la LOGP. Finalmente señalar que, si durante el cumplimiento de su condena el interno fallece, el peculio será otorgado por completo al primer heredero que así lo desee. No obstante, a su salida de la cárcel, el recluso podrá tener a su disposición el total del saldo disponible en su cuenta de peculio.

⁵ “Los establecimientos penitenciarios disponen de un economato en el que las personas que se encuentran en prisión pueden comprar los productos que necesiten, complementarios a los facilitados por la administración penitenciaria, u otros que deseen, siempre y cuando dichos productos no estén prohibidos por las normas del régimen interior del centro y, en general, siempre que su uso y consumo no implique riesgo para el correcto funcionamiento del establecimiento”. En <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/laVidaEnPrision/PrestacionesYServicios/adquisicionProductos.html> (consultado el día 15/03/2015).

Respecto al último matiz, la seguridad del cobro, hace referencia a que el peculio no puede ser embargado salvo cuando así lo disponga el ET.

2.6.2. TIEMPO DE TRABAJO Y PERMISOS CONCEDIDOS A LOS RECLUSOS EN PRISIÓN

El **horario** de trabajo de los reclusos no debe sobrepasar la jornada legalmente establecida, teniendo en cuenta las horas que necesariamente le hayan sido impuestas para cumplir con su tratamiento y el tiempo pertinente para realizar su actividad productiva.

No obstante, aun tratándose del trabajador penitenciario, es de obligatorio cumplimiento lo establecido en el artículo 34 del ET respecto a la duración de la jornada: *“la jornada máxima diaria no podrá exceder de nueve horas, así como la jornada semanal en cómputo anual no podrá exceder de cuarenta horas, deberá mediar un descanso de doce horas entre jornadas y deberá concederse un descanso de quince minutos en jornadas diarias de más de seis horas continuadas”*.

Si bien, las particularidades con las que cuenta el régimen penitenciario aparecen recogidas en el artículo 17.2 del RD 782/2001 *“los internos trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que se disfrutará con carácter general, la tarde del sábado y el día completo del domingo, excepto en el sistema por turnos que se estará a lo establecido para la actividad de que se trate. También serán días de descanso las fiestas laborales de la localidad donde radique el centro penitenciario”*.

“Si el trabajador penitenciario no llegase a disfrutar de un día y medio de descanso semanal por causa no imputable a él, tendrá derecho a ser compensado económicamente por el empleador” (Fernández y otros, 2011: 219).

En relación al derecho vacacional, los internos disfrutarán de treinta días naturales o la parte proporcional si no han llegado a trabajar el año completo.

Mención especial merecen los permisos concedidos a los reclusos ya que en este ámbito, el RD 782/2001 en su artículo 18 hace una alusión bastante escueta a los permisos e interrupciones con los que cuentan los internos, así señala que *“el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo durante cualquier clase de permiso o salida autorizada. Las ausencias del trabajo no serán retributivas”*. Dada su escasa regulación, es preciso acudir al título VI del RP 1996 en el que se establecen dos tipos de permisos, ordinarios y extraordinarios.

“Los permisos ordinarios tienen como finalidad la preparación para la vida en libertad, y tendrán una duración máxima de siete días, con un límite total de treinta y seis o cuarenta y ocho días por año a los condenados clasificados en segundo o tercer grado respectivamente, siempre que hayan extinguido la cuarta parte de la condena o condenas y no observen mala conducta” (art. 154.1 RP 1996).

“Los permisos extraordinarios se deben a causas concretas como son el fallecimiento o enfermedad grave de los padres, cónyuge, hijos, hermanos y otras personas íntimamente vinculadas con los internos o de alumbramiento de la esposa o persona con la que el recluso se halle ligado por similar relación de afectividad, así

como por importantes y comprobados motivos de análoga naturaleza, se concederán, con las medidas de seguridad adecuadas en su caso, permisos de salida extraordinarios, salvo que concurran circunstancias excepcionales que lo impidan” (art. 155.1 RP 1996). Hay ocasiones en las que es preciso que el Juez de Vigilancia autorice dichos permisos, como es el caso de los penados que se encuentran sometidos al primer grado de internamiento o cuando se trata de un ingreso hospitalario de más de dos días.

Finalmente, el artículo 158 del RP 1996 deja constancia de que cuando se trate de internos de segundo o tercer grado, el hecho de concederles un permiso de tipo extraordinario, no impide que los mismos puedan disfrutar de los ordinarios correspondientes.

2.7. EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS INTERNOS

El estudio y análisis del régimen de **Seguridad Social** es un asunto bastante relevante en la vida de todo recluso, por lo que es preciso distinguir por un lado, los internos que trabajan en los talleres penitenciarios, y por otro, los que se encuentran sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

2.7.1. INTERNOS QUE TRABAJAN EN TALLERES PENITENCIARIOS

“Los internos trabajadores sujetos a la relación laboral especial penitenciaria quedarán incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social y 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” (art.19 RD 782/2001).

A este artículo cabe añadir lo dispuesto por la LOGP en su artículo 35 *“los liberados que se hayan inscrito en la Oficina de Empleo dentro de los 15 días siguientes a su excarcelación y no hayan recibido una oferta de trabajo adecuada tendrán derecho a la prestación por desempleo en las condiciones que reglamentariamente se establezcan”*.

El OATPFE u órgano autonómico equivalente es quién, como empresario, estará obligado a cotizar por el interno mientras permanezca vigente la relación laboral establecida entre ambos. Cuando ésta llegue a su fin, las obligaciones de cotización, afiliación, alta y baja propias de Seguridad Social, quedarán extinguidas. Si bien, *“en los casos de suspensión de la relación laboral únicamente continuará la obligación de cotizar en las situaciones de maternidad⁶ y riesgo durante el embarazo”* (art. 21.2 RD 782/2001).

⁶ “En este caso habría que tener en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, concretamente las prestaciones de paternidad y de riesgo durante la lactancia natural” (FERNÁNDEZ y otros, 2011: 224).

LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LOS PENADOS DESARROLLADA EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

Con carácter general, la **cotización** se realizará conforme a las normas siguientes (art. 20.2 RD 782/2001):

1. *“El tipo de cotización será el correspondiente a las situaciones por contingencias comunes incluidas en la acción protectora de estos internos.*
2. *La cotización por las contingencias profesionales se efectuará aplicando la tarifa de primas vigente a las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, sin que, con carácter general, dicha base sea inferior a las bases mínimas de cotización por contingencias profesionales aplicables a los contratos a tiempo parcial.*
3. *En la cotización por la contingencia de desempleo se aplicará el tipo de cotización establecido para la contratación indefinida vigente en cada momento”.*

2.7.2. CONDENADOS A PENAS DE TRABAJO EN BENEFICIO DE LA COMUNIDAD

En primer lugar, el Ministerio del Interior⁷ da una precisa definición de lo que se entiende por trabajo en beneficio de la comunidad: “es una medida alternativa al ingreso en prisión. Para quienes lo realizan comporta una función reeducativa a la vez que hace algo útil y provechoso para la sociedad”.

Los trabajos en beneficio de la comunidad suponen una gran ventaja tanto para los penados, ya que se realizan siempre bajo su consentimiento, como para la Administración⁸ puesto que tienen como fin servir de **utilidad pública** sin sustituir puestos de trabajo ni ser una amenaza para el mercado laboral. La Administración Penitenciaria es la encargada de vigilar y controlar la realización de los mismos a la vez que presta el apoyo necesario para su correcto desarrollo.

Dichos trabajos suelen consistir según el Ministerio del Interior⁹ en “labores de reparación de los daños causados o de apoyo y asistencia a las víctimas; o de participación del penado en los talleres o programas formativos o de reeducación, laborales, culturales, de educación vial, sexual y otros similares”.

En cualquier caso, las personas sometidas a esta pena pueden (en la medida de lo posible) compatibilizar su normal actividad diaria con el cumplimiento de la pena que les ha sido impuesta, ya que solo están obligadas a invertir parte de su tiempo en la realización de la actividad que les ha sido designada. Esto es posible gracias a que van a poder cumplir su condena fuera de prisión, continuando con su vida pues no hay que olvidar que el fin de cualquier condena es integrar al penado en la sociedad.

⁷ En: <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/PenasyMedidasAlternativas/tbc.html> (consultado el día 20/03/2015).

⁸ “El trabajo en beneficio de la comunidad será facilitado por la Administración estatal, autonómica o local que, a tal fin, podrán establecer los oportunos convenios entre sí o con entidades públicas o privadas que desarrollen actividades de utilidad pública, debiendo remitir mensualmente a la Administración Penitenciaria la relación de plazas disponibles en su territorio”. En: <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/PenasyMedidasAlternativas/tbc.html> (consultado el día 20/03/2015).

⁹ En: <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/PenasyMedidasAlternativas/tbc.html> (consultado el día 27/03/2015).

Como señala el artículo 22 del RD 782/2001, *“los sentenciados a la pena de trabajo en beneficio de la comunidad que se encuentren cumpliéndola únicamente estarán incluidos en la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social a efectos de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por los días de prestación efectiva de dicho trabajo. La cobertura de dichas contingencias corresponderá al Instituto Nacional de la Seguridad Social”*.

“A efectos de dicha cotización se procederá a la afiliación y/o alta de dichos penados en el Régimen General de la Seguridad Social, con efectos desde el día inicial del cumplimiento de la pena. La baja en el citado régimen se solicitará una vez que finalice la ejecución de la pena, con efectos desde el día de finalización de ésta y sin que proceda la comunicación de altas y bajas intermedias por los días de prestación efectiva de trabajo” (art. 23.1 RD 782/2001).

Papel importante asume en este asunto el Ministerio del Interior, pues es el encargado de, en caso de accidente de trabajo, emitir los partes del mismo siempre que dicho accidente se produzca como consecuencia de los trabajos que realizan los sentenciados a penas en beneficio de la comunidad.

2.8. BENEFICIOS PENITENCIARIOS DERIVADOS DEL TRABAJO REALIZADO POR LOS PENADOS

Siendo la reinserción social y laboral del interno la principal finalidad del trabajo realizado en los talleres penitenciarios no es la única, si bien existen los denominados beneficios penitenciarios, obtenidos por los reclusos como **recompensa** a las actividades laborales promovidas por la Administración Penitenciaria.

Los beneficios penitenciarios se pueden definir como *“aquellas medidas que permiten la reducción de la duración de la condena impuesta en sentencia firme o del tiempo efectivo de internamiento”* (artículo 202.1 del RP 1996) y son el adelantamiento de la libertad condicional y el indulto particular.

Respecto del indulto particular será la Junta de Tratamiento la encargada de solicitar al Juez de Vigilancia Penitenciaria la tramitación del mismo para aquellos reclusos que, durante como mínimo dos años consecutivos hayan cumplido con los siguientes requisitos:

- a. *“Buena conducta en prisión.*
- b. *Desempeño de una actividad laboral normal, bien en el Establecimiento o en el exterior, que se pueda considerar útil para su preparación para la vida en libertad. Participación en las actividades de reeducación y reinserción social.*
- c. *Participación en las actividades de reeducación y reinserción social”* (art. 206.1 del RP 1996).

Finalmente, y no por ello menos importante, el trabajo en prisión genera beneficios económicos imprescindibles en la vida de los reclusos, así el artículo 17 del RP 1996 señala lo siguiente *“la remuneración de los penados será destinada, en la proporción que establezca el reglamento, para adquirir objetos de consumo y de uso*

LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LOS PENADOS
DESARROLLADA EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

personal, atender a las necesidades de sus familiares, formar el propio peculio que percibirá a su egreso, adquirir materiales y útiles renovables para el trabajo e, incluso, para compensar parcialmente el costo de su internación en la medida en que lo permita la cuantía de la remuneración asignada”.

CAPÍTULO III: LA RELACIÓN DE TRABAJO ESTATUTARIA.

3.1. ACTIVIDADES EXCLUIDAS DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS PENADOS DESARROLLADA EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

Una vez desarrollado en el capítulo anterior el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios, resulta necesario hacer un análisis de aquellas actividades que quedan **excluidas** del mismo.

Si bien, el artículo 1.3 del RD 782/2001 establece que quedan excluidas de su ámbito de aplicación *“las diferentes modalidades de ocupación no productiva que se desarrollen en los establecimientos penitenciarios, tales como la formación profesional ocupacional, el estudio y la formación académica, las ocupacionales que formen parte de un tratamiento, las prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento, las artesanales, intelectuales y artísticas y, en general, todas aquellas ocupaciones que no tengan naturaleza productiva”*.

Respecto de los **servicios auxiliares** comunes del establecimiento, es preciso comentar que no se consideran trabajos productivos para el recluso dado que son de **obligado** cumplimiento, por el mero hecho de estar en un centro penitenciario. Así señalar que el incumplimiento de los mismos, véase limpieza de zonas comunes, trabajos en el economato existente en prisión, etc. puede conllevar **sanciones** disciplinarias impuestas por la dirección de la prisión.

Alusión especial a tales modalidades de ocupación no productiva hace un actual informe proveniente del “Diario la Ley”¹ el cual habla del trabajo desde el punto de vista jurídico dando la siguiente definición del mismo “relación jurídica que genera una serie de derechos y obligaciones entre diferentes personas, orientada a la producción de bienes o prestación de servicios y mediante la cual se obtienen los medios materiales necesarios para subsistir” (Castañón, 2015: 10)

Ahora bien, al igual que el RD 782/2001, este artículo también considera que aunque todo son actividades realizadas por humanos, no todas pueden ser calificadas como trabajo desde una perspectiva jurídica.

¹ Informe realizado por la autora María José Castañón Álvarez Doctora y Profesora de Derecho Penal para el Diario la Ley publicado el día 18 de Noviembre de 2015 en: http://diariolaley.laley.es/Content/ListaResultados.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAO29B2AcSZYIji9tynt_SvVK1-B0oQiAYBMk2JBAEOzBiM3mkuwdaUcjKasqgcplVmVdZhZAzO2dvPfee--999577733ujudTif33_8_XGZkAWz2zkrayZ4hgKrIH9-fB8_In7ROq-v3-Tv2s_aOptkP119ssqXRZsvp0VWF9UvbK6X1fJ68dmbep3_wjabNJ_t_u4Ppnv0_3u_MJu266x8Wk0_28XvxWX-JpvQ71U9y-sn15_t_MJmXl29yC6Li6wtquWTrBY4TZ7V0_nL7CL_7HnRtNmrVfMxTarmnHWtN79P8yMq2eUA AAWKE

Tabla 3.2. Actividades realizadas en prisión fuera del ámbito del trabajo productivo:

Formación profesional:	Desde el punto de vista jurídico no es un trabajo ya que el legislador considera que su fin principal es “desarrollar las aptitudes de los internos, enriquecer sus conocimientos, mejorar sus capacidades técnicas o profesionales y compensar sus carencias” (art. 110 Reglamento Penitenciario).
Formación académica:	No tiene la consideración de actividad laboral productiva ya que su fin principal es cubrir las carencias educativas de los internos para incrementar su formación y tener más posibilidades de acceder a un trabajo tras su salida de prisión.
Actividades de producción en régimen laboral o mediante fórmulas cooperativas o similares:	Para ser considerada un actividad productiva, debe reunir los requisitos establecidos en el art. 11 del ET: <ul style="list-style-type: none"> • Personal • Ajeneidad • Dependencia • Retribución • Voluntariedad: se cumplen todos excepto la voluntariedad ya que “el trabajo es un deber moral y no jurídico del interno ya que no existe ningún precepto que sancione el incumplimiento de la obligación genérica de trabajar del interno” (Castañón, 2015: 11)
Actividades ocupacionales que formen parte de un tratamiento:	Quedan excluidas del trabajo productivo ya que su finalidad es íntegramente terapéutica y en ningún caso están remuneradas.
Prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento:	No se consideran actividades directamente productivas y por lo tanto remuneradas, sino de obligatorio cumplimiento por el mero hecho mantener limpio y conservado el centro penitenciario.
Actividades artesanales, intelectuales o artísticas:	Son consideradas actividades ocupacionales no productivas y no remuneradas cuyo fin es mantener ocupado al interno pero sin formar parte de su tratamiento

Fuente: elaboración propia en base a datos de “Diario la Ley”.

Del mismo modo, el artículo 1.2 de dicho decreto establece que queda excluida de esta regulación “*la relación laboral de los internos en régimen abierto, sometidos a*

un sistema de contratación ordinaria con empresarios, que se regulará por la legislación laboral común, sin perjuicio de la tutela que en la ejecución de estos contratos pueda realizarse por la autoridad penitenciaria”.

3.1.1. EL RÉGIMEN ABIERTO

El RP 1996 en su título III del REP² desarrolla por completo el régimen abierto, al cual se encuentran sometidos los internos cuya relación laboral queda regulada bajo las condiciones del ET.

El régimen abierto implica que los penados, ya considerados de **tercer grado**³, cumplan lo que resta de su condena en el medio abierto, es decir en establecimientos regidos por una normal convivencia en los que se potencie la autorresponsabilidad a la vez que se favorezca su pronta inserción a la sociedad. En función del tratamiento que cada recluso necesite, se le destinará a uno de los tres establecimientos específicos existentes:

- a. *“Centros Abiertos o de Inserción Social: son establecimientos penitenciarios normalmente independientes, con una estructura específica, dedicado a internos o internas clasificados en tercer grado de tratamiento, y a otros cometidos.*
- b. *Las Secciones Abiertas: son departamentos que forman parte de un Centro Penitenciario polivalente, del que dependen administrativamente, para internos clasificados en tercer grado de tratamiento.*
- c. *Unidades Departamentales: son instalaciones residenciales ubicadas normalmente dentro de la comunidad y gestionadas gracias a la colaboración de entidades públicas o privadas”* (art. 80 del REP).

El Centro Directivo será el encargado de aprobar las normas de organización y funcionamiento elaboradas previamente por la **Junta de Tratamiento**, la cual valorará las características, evolución, carencias y demás aspectos relacionados con la vida de los internos, así como el tipo de control necesario en sus salidas al exterior. Especial interés se mostrará por *“atender y ayudar a aquellos internos que en el momento de acceder al tercer grado no dispongan de recursos suficientes para desarrollar una actividad estable en el exterior o tengan carencias importantes en el apoyo familiar o social que dificulten su integración”* (art. 84.3 del REP).

Respecto al momento del ingreso del interno en un establecimiento de régimen abierto, éste obtendrá toda la información necesaria a cerca de los horarios, normas y de más aspectos que faciliten su estancia y convivencia en el mismo, así un profesional del Equipo Técnico valorará y determinará el tratamiento que acompañará al recluso hasta su puesta en libertad total.

²En:

<http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/documentos/normativa/ReglamentoPenitenciario/rd190-1996.t3.html>. (Consultado el día 10 de octubre de 2015).

³ “El tercer grado se aplica a los internos o internas que, por sus circunstancias personales y penitenciarias, estén capacitados para llevar a cabo un régimen de vida en semilibertad”. En <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/laVidaEnPrision/clasificacion/sistemaGrados.html> (consultado el día 13 de Octubre de 2015).

Ahora bien, las salidas del establecimiento aparecen expresamente reguladas en los artículos 86 y 87 del REP, dado que es un factor de especial importancia en el régimen abierto. Así se establece lo siguiente:

- a. *“a. Los internos podrán salir del Establecimiento para desarrollar las actividades laborales, formativas, familiares, de tratamiento o de otro tipo, que faciliten su integración social.*
- b. *Estas salidas deberán ser planificadas y reguladas por la Junta de Tratamiento, señalando los mecanismos de control y seguimiento que se consideren necesarios, de acuerdo con lo establecido en el programa de tratamiento.*
- c. *El horario y la periodicidad de las salidas autorizadas serán los necesarios para realizar la actividad y para los desplazamientos.*
- d. *En general, el tiempo mínimo de permanencia en el Centro será de ocho horas diarias, debiendo pernoctarse en el Establecimiento, salvo cuando, de modo voluntario, el interno acepte el control de su presencia fuera del Centro mediante dispositivos telemáticos adecuados proporcionados por la Administración Penitenciaria u otros mecanismos de control suficiente, en cuyo caso sólo tendrán que permanecer en el Establecimiento durante el tiempo fijado en su programa de tratamiento para la realización de actividades de tratamiento, entrevistas y controles presenciales”.*

Además, los internos también pueden disfrutar de determinadas **salidas de fin de semana**, siempre previa valoración de la Junta de Tratamiento, de tal manera que el tiempo máximo que pueden permanecer fuera del establecimiento es desde el viernes por la tarde (concretamente a las 16 horas) hasta el lunes a las 8 de la mañana. No obstante, el centro siempre se reserva la posibilidad de hacer un cambio en dichos horarios, al igual que ocurre con los festivos, en cuyo caso *“podrán disfrutar de los establecidos en el calendario oficial de la localidad donde esté situado el Establecimiento. Cuando los días festivos sean consecutivos al fin de semana, la salida se ampliará en veinticuatro horas por cada día festivo”* (art. 87.3 del REP).

Finalmente, en caso de necesitar asistencia médica, los reclusos contarán con la sanidad pública en colaboración con los servicios sanitarios del centro y, la Administración Penitenciaria, será la encargada de realizar un seguimiento sobre la salud de los internos.

3.1.2. EL SISTEMA DE CONTRATACIÓN ORDINARIA CON EMPRESARIOS

El Real Decreto que regula el sistema de contratación ordinaria con empresarios, por el que se rigen los internos excluidos de la relación laboral especial, es sin más dilaciones, el 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. Si bien, para explicar el sistema de contratación ordinaria de dichos reclusos, es preciso analizar los aspectos más relevantes del ET pues nada diferencia al interno excluido de la relación laboral de carácter especial de un trabajador común en cuanto a términos laborales se refiere.

En primer lugar, el ámbito de aplicación del ET abarca a *“los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otras persona, física o jurídica, denominada empleador*

o empresario⁴” (art.1.1 ET). En este sentido, se observa como el empleador de los reclusos incluidos dentro de la relación laboral especial penitenciaria es el OATPFE, mientras que en la legislación laboral común el empleador es el mismo empresario.

Por lo que respecta a los **derechos básicos** dentro de la relación de trabajo, como son “*trabajo y libre elección de profesión u oficio, libre sindicación, negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto colectivo, huelga, reunión e información, consulta y participación en la empresa*” (art. 4.1 ET) solo están a disposición de internos sometidos al régimen ordinario. Si bien, estos también cuentan con otros derechos dentro de la relación laboral:

- a. *“A la ocupación efectiva.*
- b. *A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.*
- c. *A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.*
- d. *A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.*
- e. *Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
- f. *A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.*
- g. *Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.*
- h. *A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo”* (art. 4.2 ET).

Así mismo, los trabajadores también deben cumplir con determinados **deberes laborales**, como son:

- a. *“Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.*
- b. *Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.*
- c. *Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.*
- d. *No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley.*

⁴ Por empresario se entiende “la persona natural o jurídica que, por sí o por medio de representantes, ejercita en nombre propio una actividad económica de producción o de distribución de bienes o de servicios en el mercado, adquiriendo la titularidad de las obligaciones y derechos nacidos de esa actividad” (ROJO, 2007: 42).

- e. *Contribuir a la mejora de la productividad.*
- f. *Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo” (art.5 ET).*

Si bien, la jornada de trabajo de los internos en régimen abierto no superará las cuarenta horas semanales, siendo obligatorio un descanso entre jornadas de doce horas. También tendrán derecho a un día y medio de descanso a la semana, el cual se llevará a cabo de manera ininterrumpida y podrá acumularse de tal manera que el trabajador disfrute de catorce días. En cuanto a las fiestas laborales “*tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España*” (art. 37.2 ET).

El salario⁵ a percibir en especie, ya se trate de la regulación laboral común o de la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias, no podrá ser superior al 30 por 100 de las percepciones salariales que le corresponden al trabajador.

Al igual que los reclusos integrados en la relación laboral de carácter especial, los internos regidos por el sistema de contratación ordinaria con empresarios también pueden ver suspendido y extinguido su contrato de trabajo, de tal manera que el empresario y el trabajador pueden poner fin a sus obligaciones de remunerar y realizar el trabajo respectivamente cuando de alguna de las siguientes causas de suspensión se trate:

- a. *“Mutuo acuerdo de las partes.*
- b. *Las consignadas válidamente en el contrato.*
- c. *Incapacidad temporal de los trabajadores.*
- d. *Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.*
- e. *Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.*
- f. *Ejercicio de cargo público representativo.*
- g. *Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.*
- h. *Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.*
- i. *Fuerza mayor temporal.*
- j. *Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*
- k. *Excedencia forzosa.*
- l. *Ejercicio del derecho de huelga.*

⁵ El salario se puede definir como “la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo” (art.26.1 ET).

CAPÍTULO 3

- m. *Cierre legal de la empresa.*
- n. *Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género” (art 45.1 ET).*

Así, el contrato de trabajo según el artículo 49 del ET queda extinguido por las siguientes causas:

- a. *“Por mutuo acuerdo de las partes.*
- b. *Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.*
- c. *Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.*
- d. *Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.*
- e. *Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador.*
- f. *Por jubilación del trabajador.*
- g. *Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.*
- h. *En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.*
- i. *Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada.*
- j. *Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*
- k. *Por voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.*
- l. *Por despido del trabajador.*
- m. *Por causas objetivas legalmente procedentes.*
- n. *Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”.*

Finalmente, señalar que el hecho de que los empresarios contraten a internos que están incluidos dentro del régimen abierto supone diversas **ventajas** tanto para ellos como para la sociedad en general puesto que este hecho facilita en gran medida la integración de los mismos al mundo social y laboral. La simple cuestión de trabajar en establecimientos fuera de prisión y con personas que no están privadas de libertad, provoca que el recluso, cuando llegue el momento de ser liberado por completo, esté más preparado para enfrentarse a la sociedad.

3.2. PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PENITENCIARIA

En reiteradas ocasiones se ha dicho que hoy en día el fin de las prisiones en España es no marginar a los reclusos, de tal manera que su inserción en la sociedad sea lo más fácil posible, si bien para ello es necesaria la existencia de personas que se encarguen de prestar sus servicios a la Institución Penitenciaria. Al respecto el Ministerio del Interior señala que “en la actualidad trabajan en la Institución Penitenciaria, tanto personal funcionario como personal laboral que desarrollan su trabajo en los diferentes Centros Penitenciarios como en los Servicios Centrales”⁶.

Ahora bien, del mismo modo que el ET excluye la relación laboral de carácter especial de los penados desarrollada en instituciones penitenciarias, lo hace también en el artículo 1.3 a) del mismo con la relación de los servicios prestados por los funcionarios públicos, siendo el EBEP su actual legislación. Además el personal laboral cuenta con la regulación del III Convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado, mientras que los funcionarios disponen a su vez de la LOGP y del RP 1996.

Así el artículo 8 del EBEP define a los empleados públicos, ya sean funcionarios o personal laboral de la siguiente manera “*son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales*”.

Respecto de los puestos de trabajo, el Ministerio del Interior hace la siguiente clasificación; por un lado los Servicios Centrales o Centro Directivo de la Administración Penitenciaria en el que trabajan tanto personal laboral como funcionarios “en diferentes puestos y con distintas responsabilidades, dirigidas en su conjunto, a la dirección, el impulso, la coordinación y la supervisión de todas las instituciones penitenciarias dependientes de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias”⁷; y por otro los Establecimientos Penitenciarios que se definen como un núcleo urbano autosuficiente donde desarrollan su labor multitud de profesionales y se encuentran distribuidos en grupos englobados en las áreas de trabajo de: intervención, sanitaria, servicios y mantenimiento, formado por un equipo multidisciplinar de profesionales”⁸.

Las funciones más importantes a realizar por dicho equipo de profesionales son, según el Ministerio del Interior, las siguientes:

1. **Juristas:** “son los encargados de estudiar toda la información penal, procesal y penitenciaria de cada interno y de realizar la valoración jurídica para su clasificación

⁶En

<http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/administracionPenitenciaria/recursosHumanos/puestosTrabajo.html> (consultado el día 15 de octubre de 2015).

⁷En:

<http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/administracionPenitenciaria/recursosHumanos/puestosTrabajo.html> (consultado el día 15 de octubre de 2015).

⁸En:

<http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/administracionPenitenciaria/recursosHumanos/puestosTrabajo.html> (consultado el día 15 de octubre de 2015).

que determinará la programación del tratamiento a seguir”⁹. También emiten tanto a la Administración Penitenciaria como a los propios internos, informes sobre su situación jurídica con el fin de orientarlos legalmente.

2. **Psicólogos:** “estudian las variables que determinan el comportamiento del interno para emitir informes e identificar las carencias y necesidades que deben ser tenidos en cuenta a la hora de asignar los programas de tratamiento y los modelos individualizados de intervención para cada recluso”¹⁰. Además con los encargados de la terapia de los reclusos.

3. **Sociólogos:** son los responsables de llevar a cabo las investigaciones que la Administración Penitenciaria considera necesarias para tratar con los reclusos.

4. **Pedagogos:** son los encargados de estudiar desde una perspectiva académica, los programas pedagógicos que deben imponerse a los reclusos.

5. **Trabajadores Sociales:** tienen un papel fundamental en prisión ya que son los encargados de estudiar la situación socio-familiar que precede al internamiento del recluso, así como de proporcionar toda la ayuda que sea necesaria para su futura reinserción social y laboral.

6. **Personal Sanitario:** “debe asegurar que la atención sanitaria sea de calidad mediante la utilización racional y eficiente de los recursos diagnósticos y terapéuticos propios y ajenos”¹¹. Además, recae sobre ellos la responsabilidad de hacer cumplir los programas de salud impuestos a los internos.

7. **Educadores:** su misión consiste en evaluar el comportamiento de los internos, así como proporcionales la información necesaria sobre asuntos relativos o no a la prisión y sobre las actividades culturales y deportivas que puedan llevar a cabo.

8. **Personal de interior y vigilancia:** “este grupo representa la inmensa mayoría del colectivo de trabajadores del sistema y desarrolla diversas y variadas funciones dentro de los centros. Además de garantizar el mantenimiento del orden, está directamente implicado en las tareas educadoras y de rehabilitación de los presos. El contacto directo con el interno le proporciona información de primera mano sobre su comportamiento y es un observador privilegiado de la evolución que experimenta durante el desarrollo de los diferentes programas”¹².

Ahora bien, respecto de las áreas de trabajo ya nombradas anteriormente, el III Convenio Único en el ámbito del personal que depende de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, establece la siguiente clasificación profesional:

1. Área de tratamiento y gestión: en primer lugar es preciso dar la definición de tratamiento estableciendo lo siguiente “*el tratamiento penitenciario consiste en el conjunto de actividades directamente dirigidas a la consecución de la reeducación y reinserción social de los penados*” (art. 59.1 LOGP). Para ello es necesaria una intervención constante y responsable de la Administración Penitenciaria, la cual

⁹En: <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/centrosPenitenciarios/organizacion.html> (consultado el día 20 de octubre de 2015).

¹⁰En: <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/centrosPenitenciarios/organizacion.html> (consultado el día 20 de octubre de 2015).

¹¹En: <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/centrosPenitenciarios/organizacion.html> (consultado el día 20 de octubre de 2015).

¹²En: <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/centrosPenitenciarios/organizacion.html> (consultado el día 20 de octubre de 2015).

establecerá programas destinados a potenciar los conocimientos y habilidades de los internos, así como a reinsertarlos en la sociedad una vez resuelto su comportamiento delictivo. El personal laboral encargado de esta área serán trabajadores sociales junto con monitores deportivos y ocupacionales.

2. Área Sanitaria: la asistencia sanitaria en prisión puede llegar a considerarse como una de las actividades primordiales, si bien de ella depende la salud de los presos, los cuales deberán ser atendidos como si de un centro de atención primaria se tratara. Respecto del personal laboral al servicio de esta área serán auxiliares de enfermería, así como técnicos de rayos y celadores.

3. Área de mantenimiento: todo centro penitenciario tiene a su servicio personas encargadas de solucionar todas aquellas averías que puedan darse en sus instalaciones y, que se repararán en función de lo graves y urgentes que sean. Además se llevarán a cabo revisiones periódicas con el fin de detectar posibles fallos en las instalaciones, de tal manera que puedan repararse sin llegar a causar averías en las mismas, para ello las prisiones cuentan con sistemas predictivos. Generalmente los servicios de mantenimiento se llevarán a cabo en instalaciones como calefacción, protección contra incendios, etc. Finalmente también existen sistemas de seguridad como el circuito de televisión cerrado o el control de acceso a las visitas.

4. Área de servicios: por un lado, cabe mencionar al personal de cocina, encargado de tratar directamente los alimentos, ya sean dulces o salados; y por otro lado, el centro penitenciario cuenta con las denominadas ordenanzas, si bien tienen como función recoger y entregar a los reclusos los paquetes.

3.3. LA PRIVACIÓN DE LIBERTAD COMO CAUSA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO ORDINARIO

Las personas que, antes de ser privadas de libertad, prestan de manera voluntaria sus servicios por cuenta ajena a cambio de una remuneración otorgada por el empresario, quedan reguladas bajo el ámbito de aplicación del ET. Por este motivo, es preciso analizar lo que sucede con su contrato de trabajo una vez cometido el delito.

El ET establece en su artículo 45 g) de entre las causas que dan lugar a la **suspensión del contrato** de trabajo la privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria. Por ello, y de acuerdo con lo establecido en la regulación común, la privación de libertad de un trabajador tiene como consecuencia la suspensión del contrato de trabajo desde el momento en el que se produce la detención policial o, en su caso la prisión preventiva o provisional¹³, hasta la celebración del juicio con su correspondiente sentencia final.

Si bien, la suspensión del contrato existente entre el procesado y la empresa implica que las obligaciones de trabajar y de remunerar el trabajo respectivamente,

¹³ “La prisión preventiva es una disposición judicial que consiste en la encarcelación de una persona que se encuentra sometida a una investigación criminal hasta que llegue el momento de su juicio. De este modo, la prisión preventiva priva al acusado de su libertad durante un determinado periodo, aún cuando todavía no haya sido condenado”. En <http://definicion.de/prision-preventiva/> (consultado el día 22 de Octubre de 2015).

queden suprimidas mientras esté en vigor la suspensión laboral. Del mismo modo, deja de existir la obligación de cotizar ya que se debe tramitar la baja de afiliación del trabajador condenado, el cual pasará a una situación asimilada al alta por lo que a las prestaciones por muerte y supervivencia se refiere. No obstante, el tiempo que perdure la suspensión del contrato de trabajo **no computará** a efectos de antigüedad ni, en caso de ser despedido por sentencia firme, para el cálculo de la indemnización si la hubiera.

En base a esto añadir que se trata de una suspensión inicial del contrato del trabajador que viene motivada por el mero hecho de su ingreso preventivo en prisión dado que durante este tiempo queda justificada la inasistencia al trabajo hasta que se dicte la sentencia condenatoria. Por ello es imprescindible que tal hecho sea comunicado a la empresa, evitando así la extinción del contrato por faltas injustificadas o por considerar la empresa la dimisión voluntaria por parte del trabajador.

Hay ocasiones en las que al presunto delincuente se le concede un permiso con el fin de no ingresar en prisión hasta que salga la sentencia, siendo así el trabajador tiene derecho a continuar prestando sus servicios en la empresa de forma remunerada.

Como afirma MARTÍN VALVERDE "caso particular es la ausencia continuada al trabajo que tiene su origen en pena de prisión. La privación de libertad del trabajador da lugar en principio a la suspensión del contrato de trabajo; sólo cuando el trabajador sea condenado mediante sentencia firme se entiende injustificada la falta al trabajo y es posible el despido" (Martín y otros, 2013: 786).

Es decir, una vez emitida la **sentencia firme**, si ésta resulta ser condenatoria con privación de libertad, el empresario, bajo el amparo del artículo 54.2 a) del ET que establece una de las causas de despido disciplinario el incumplimiento contractual por "las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo", tiene derecho a extinguir el contrato de trabajo. La **extinción** del contrato de trabajo conlleva que una vez cumplida la condena impuesta por el juez, el recluso no tiene derecho alguno a reincorporarse al puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad.

Ahora bien, si por el contrario el condenado queda absuelto o le es impuesta una pena no privativa de libertad, la suspensión del contrato de trabajo quedaría derogada y el trabajador se reincorporaría a su puesto de trabajo con total normalidad.

Es necesario detenerse antes las dos sentencias siguientes del Tribunal Supremo; en primer lugar, la Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de marzo de 1994, plantea el siguiente supuesto. Un trabajador comenzó a prestar sus servicios en la empresa el día 1 de junio de 1969, como administrativo, siendo designado Jefe de la red de Estaciones de Servicios de Vizcaya el 21 de diciembre de 1987. El 9 de junio de 1988 fue detenido por transporte de estupefacientes por lo que se decretó prisión provisional.

El autor comunicó a la empresa su situación en virtud de las Diligencias Previas tramitadas por el Juzgado de Instrucción nº1 de Bilbao, solicitando la suspensión de su contrato de trabajo hasta que se decretase su libertad.

Al salir en libertad provisional solicitó a la empresa su reincorporación al trabajo de tal manera que la empresa dio su conformidad y el trabajador pasó a ocupar plaza como administrativo sin recuperar su condición antigua, dejando de percibir el complemento salarial que venía percibiendo. En septiembre de 1991 fue designado Delegado Sindical Provincial de UGT en la empresa.

La empresa, tras conocer la condena firme, en la que se declara al trabajador como autor responsable de delito de tráfico de drogas a la pena de 1 año de prisión menor y multa de 1 millón de pesetas con un mes de arresto sustitutorio en caso de impago, y la no comunicación por parte de éste de la sentencia impuesta, acordó la incoación de expediente laboral que determinó carta de despido. El Juzgado de lo Social en sentencia de 28 de enero de 1992 declaró la nulidad del despido y su reincorporación a su puesto de trabajo al día siguiente, fecha en la que se le comunicó la apertura de nuevo expediente laboral sancionador por los mismos hechos.

El día 3 de marzo de 1993 le fue notificada otra vez carta de despido, por lo que el trabajador presenta recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que ratifica la primera sentencia, volviendo a declarar nulo el despido.

Sin personarse la parte recurrida, el 25 de febrero de 1994 tuvo lugar la votación y el fallo en el Tribunal Supremo, el cual basándose en la sentencia firme de la Jurisdicción del orden penal que condena al trabajador por tráfico de drogas, priva de la justificación de la ausencia que hasta este momento y como garantía del derecho a la presunción de inocencia se derivaba del artículo 45.1 g) del ET el cual establece “la privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria”; y de ahí que desde el momento en que adquirió firmeza la sentencia, la ausencia al trabajo dejó de tener la cobertura de la situación suspensiva para configurarse como un incumplimiento de contrato sancionable por el empresario en virtud del artículo 54.2 a) del ET que señala que “se consideran incumplimientos contractuales, las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo”.

Por lo tanto el Tribunal Supremo revoca la sentencia y declara procedente el despido disciplinario de la misma.

Por otro lado, la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de junio de 2006, versa sobre los siguientes hechos. El trabajador causa baja por Incapacidad Temporal común el día 23 de julio de 2003. En esta situación ingresa en prisión provisional mes y medio después, hecho que no comunica a la empresa mientras que continúa enviando los partes de confirmación de baja desde prisión.

El día 8 de octubre de 2003, la empresa es conocedora de ello e inicia expediente de despido, alegando la ignorancia de tal situación al no haberle sido notificada por el trabajador y haber continuado abonando el complemento de la prestación de la S. Social. regulada en el artículo 24 del convenio colectivo de Transporte.

El trabajador es puesto en libertad el día 3 de diciembre de 2003 y tras impugnar el despido, el Juzgado de lo Social lo declara procedente.

Frente a esta resolución el trabajador interpone recurso de suplicación en el que alega violación de los artículos 54.1 del ET el cual establece que “el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador” y 54.2 d) que señala lo siguiente “la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo” y su desconocimiento de tener la obligación de comunicar a la empresa su ingreso en prisión. La sentencia dictada en suplicación estimó el recurso y declaró improcedente el despido, condenando al empleador a pasar por esa declaración y a las consecuencias legales que ello comporta.

CAPÍTULO 3

Posteriormente, el empleador interpone recurso de casación y aporta como sentencia contraria la pronunciada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en fecha de 5 de febrero de 1998.

Finalmente, el Tribunal Supremo desestima el recurso al contemplarse que la situación de Incapacidad Temporal común produce, según el artículo 45.1 c) del ET “la suspensión del contrato de trabajo y exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo” y no se extingue por el hecho de concurrir una nueva causa de suspensión. Es decir, aunque el trabajador no hubiera estado en prisión, no hubiera podido trabajar. También estima que la falta de información del trabajador sobre su situación de privación de libertad, no deber ser calificada de infracción muy grave, determinante de la sanción de despido.

Si bien, con el análisis de estas dos sentencias se pretende corroborar de una manera práctica lo que teóricamente se ha explicado; la primera sentencia es un claro ejemplo de que el trabajador siempre tiene en su poder el derecho a la **garantía de presunción de inocencia**, de tal manera que como señala el artículo 45.1 g) del E.T, mientras no exista sentencia condenatoria, el contrato de trabajo quedará suspendido pero en ningún caso extinguido.

La segunda sentencia hace alusión a los artículos 45.1 y 45.2 del E.T, mostrando como la suspensión del contrato de trabajo, independientemente de la causa que la haya generado, no se extingue si el trabajador concurre en una nueva causa de extinción ya que durante este periodo las obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo por parte del empleado y el empleador, quedan extinguidas.

*CAPÍTULO IV: LA INSERCIÓN
SOCIOLABORAL DE LOS
LIBERADOS DE PRISIÓN.*

4.1. EXCLUSIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LOS LIBERADOS DE PRISIÓN

Son muchos los **obstáculos**, tanto sociales como laborales, a los que tienen que enfrentarse los presos una vez que son puestos en libertad. Trabas que dificultan a ciertas personas el hecho de poder participar plenamente en la vida económica, política y social del país. El acceso al mercado laboral presenta grandes desigualdades para determinados colectivos que, comúnmente, son conocidos como “colectivos en situación de exclusión social o laboral”. Estas personas carecen de oportunidades para incorporarse a un puesto de trabajo, algo que es de vital importancia ya que supone ser la principal fuente de sus ingresos.

Si bien, la expresión “**exclusión social**” es un concepto bastante amplio del que varios autores han dado su opinión, por lo que resulta conveniente explicarlo de la manera más concreta posible. Así Pedro José CABRERA nos deja la siguiente definición “la exclusión social es un proceso de carácter estructural, que en el seno de las sociedades de abundancia termina por limitar sensiblemente el acceso de un considerable número de personas a una serie de bienes y oportunidades vitales fundamentales, hasta el punto de poner seriamente en entredicho su condición misma de ciudadanos” (Cabrera, 2002: 83).

“La exclusión social viene dada por la falta de participación política, social, económica o cultural de los colectivos dentro de la sociedad, es decir; ocurre una segmentación entre la sociedad participativa y la excluida. En este sentido existen carencias de derechos, recursos y algunas necesidades básicas” (Colmenares, 2011: 4).

Hoy en día, cabe incluir dentro del concepto “riesgo de exclusión social” a los siguientes colectivos:

Tabla 4.3. Personas en situación de exclusión social:

Personas con discapacidad.
Mujeres con dificultades para el acceso al empleo. Víctimas de violencia de género.
Personas desempleadas de edad avanzada (con especial consideración a los parados de larga duración).
Jóvenes con dificultades para acceder al primer empleo.
Familias monoparentales y personas divorciadas y separadas sin recursos.
Reclusos y exreclusos procedentes de instituciones penitenciarias y jóvenes procedentes de centros de internamiento de menores o instituciones de protección y acogida de menores.
Personas con problemas de toxicomanía u otros trastornos adictivos en proceso de rehabilitación.
Inmigrantes y minorías étnicas.

Fuente: elaboración propia en base a datos de la monografía “Principios básicos de políticas sociolaborales” (Fernández, 2014:196).

Todos ellos forman lo que en la actualidad se denomina “colectivos en riesgo de exclusión social”, es decir aquellas personas que por su condición social se les excluye de la sociedad en la que viven y comparten la dificultad tanto para acceder como para permanecer en el mercado laboral y la falta de recursos económicos generada por la ausencia de ingresos.

Son varios los factores que provocan una marginación y difícil integración de dichos colectivos en la sociedad¹:

¹ Estos factores fueron tomados de la publicación de Javier RUBIO ARRIBAS. Nómadas, Revista Crítica de ciencias Sociales y Jurídicas N° 14. Universidad Complutense de Madrid. 2006.

Tabla 4.4. Factores que dificultan la integración de los colectivos en riesgo de exclusión social:

<p>Laborales: existencia de precariedad laboral, desempleo, personas en ocupaciones no cualificadas o con ingresos inferiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI).</p>
<p>Formativos: referentes a la precariedad de escolarización y alfabetización. La disertación escolar.</p>
<p>Socio-sanitario: difícil acceso a los servicios sanitarios, riesgo de vivienda en zona de posibles derrumbes o contagio de enfermedades. Discapacidades. Enfermedades psíquicas o físicas.</p>
<p>Residencial: carencia de vivienda propia, infravivienda, viviendas en malas condiciones, personas sin vivienda y/o en espacios urbanos degradados con carencias básicas.</p>
<p>Relacional: deterioro del núcleo familiar (violencia intrafamiliar), escasos o debilidad de redes familiares, familias disfuncionales (monopaternalidad, soledad) pocas o escasas relaciones o amistades sociales, rechazo o estigmatización social.</p>

Fuente: elaboración propia en base a datos de la revista “Nómadas”.

Ahora bien, la exclusión social conlleva la exclusión laboral, de tal manera que los colectivos excluidos socialmente tienen grandes problemas a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Estas personas suelen ser desempleados, con ingresos inferiores al SMI, con baja o nula cualificación y experiencia laboral, etc. factores que caracterizan a los reclusos tanto antes como después de su estancia en prisión, algo que dificulta notablemente su reinserción en el mercado laboral.

Finalmente, es preciso hacer alusión al hecho de que los ex – reclusos tienen una dificultad añadida a la del resto de colectivos vulnerables ya que la cárcel a pesar de tener como finalidad la reinserción social y laboral de los internos a través del trabajo que éstos realizan en los talleres penitenciarios y la formación profesional que a los mismos se les ofrece, también es el mayor espacio de exclusión existente. Así lo piensan varios autores, entre los que destaca Pedro José argumentando lo siguiente “lo cierto es que el ingreso en estas instituciones segregativas conlleva un proceso inevitable de desidentificación y desocialización, que acaba haciendo mucho más difícil el retorno a una vida socialmente integrada” (Cabrera, 2002: 87).

Si bien, existen otros autores que comparten la opinión de Cabrera sobre el hecho de que la cárcel, al mismo tiempo que tiene como finalidad reeducar a los internos, también tiene una connotación desocializadora que comienza en el momento de su ingreso. Así César MANZANOS realiza un informe en el que destaca cinco etapas que dan lugar a la exclusión social de los internos:

1. “Ruptura con el mundo exterior: que conlleva la separación física, con la consiguiente privación de estímulos físicos, visuales, auditivos, olfativos”. El preso queda aislado de la realidad existente fuera de los muros de prisión, debilitándolo y provocando en él cierto desamparo.

2. “Desadaptación social y desidentificación personal: la persona presa experimenta una verdadera «mutilación del yo», que le hace perder su identidad de partida y experimentar un proceso de despersonalización y desindividualización que le conduce a integrarse como un elemento más (un número) dentro de un colectivo masificado, amorfo y sin perfiles particulares”. El aislamiento, la pérdida de intimidad, los registros de celdas, etc. son hechos que pueden llegar a generar depresiones, ansiedad o incluso trastornos alimenticios.

3. “Adaptación al medio carcelario: se produce una incorporación a la subcultura carcelaria, que, no lo olvidemos, está atravesada completamente por las relaciones de dominación, opresión y autoritarismo, tanto en relación al personal funcionario, como entre los propios internos, en los que la violencia física y la coacción de unos pocos sobre el resto reproducen y amplifican las condiciones brutales de su encierro”. El preso comienza a ver su vida dominada por el recelo y la desconfianza.

4. “Desvinculación familiar: a la dificultad para el contacto y el encuentro interpersonal que supone estar encarcelado suele añadirse la lejanía del lugar de internamiento, los traslados frecuentes, el aislamiento geográfico de las cárceles, que suelen construirse en lugares apartados y con malas comunicaciones, etc.”. Las consecuencias de todo ello pueden ir desde la preocupación o la falta de apoyo, hasta el divorcio de la pareja o el abandono de los hijos, todo ello marcado por una sensación de rechazo social que en ocasiones puede convertirse en realidad.

5. “Desarraigo social: la salida de la cárcel se ve envuelta en una pérdida de posibilidades de cara al empleo por efecto del estigma que implica la condición de ex presidiario, y también como consecuencia de la descualificación que acarrea el período de internamiento.” Podría decirse que la salida de prisión no implica la libertad ya que de una manera u otra el ex – recluso siempre va a llevar consigo lo vivido en prisión y las secuelas que eso conlleva como insomnio, inseguridad o simplemente el desarraigo social (Manzanos, 1991: 106).

Dada la trascendencia e importancia que genera dicho tema, es conveniente hacer alusión al artículo 9.2 de la CE que señala lo siguiente “*corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*”.

4.2. PRINCIPALES VÍAS PREVISTAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS LIBERADOS DE PRISIÓN

La puesta en libertad de cualquier interno es, junto con la entrada, uno de los momentos más complicados de su estancia en prisión. Una vez fuera del centro penitenciario los ex – reclusos ponen en marcha la ardua tarea de acceder a un empleo digno, para lo que se van a encontrar, por un lado con los típicos factores sociodemográficos: sexo, edad, nivel de estudios, raza, etc. que condicionan a cualquier persona a la hora de encontrar un puesto de trabajo, y, por otro lado con los estereotipos sociales que los perjudican por el simple hecho de haber estado en prisión, algo que dificulta en gran medida su entrada en el mercado laboral.

Ahora bien, existen una serie de mecanismos que favorecen la inclusión de dicho colectivo en el mercado laboral:

1. La introducción de criterios sociales en la contratación pública que aparece regulada en la disposición adicional 4ª RD Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.
2. Las bonificaciones a la contratación de personas en riesgo de exclusión social.
3. Contratos acogidos al programa de Fomento del Empleo e incentivos a la contratación.
4. Las empresas de economía social: las empresas de inserción.
5. Rentas destinadas a los excluidos sociales: subsidio por desempleo de los liberados de prisión.

4.2.1. BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

La legislación existente para regular las bonificaciones recibidas por las empresas contratantes de personas en riesgo de exclusión social es la siguiente:

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo tiene como fin regular de manera excepcional las bonificaciones otorgadas a las empresas que suscriben contratos temporales con trabajadores en riesgo de exclusión social, con la condición de que éstos estén desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo correspondiente.

“Los empleadores que contraten indefinidamente a trabajadores en situación de exclusión social y que tengan acreditada esta condición por los servicios sociales u órganos competentes, podrán acogerse a las bonificaciones mensuales de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado, de 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.

En el caso de que la contratación sea temporal dará derecho a una bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante toda la vigencia del contrato” (art. 2.5 Ley 43/2006).

Cuando la ley habla de colectivos en situación de exclusión social, en este caso y haciendo referencia al tema de estudio, se refiere a *“jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta procedentes de instituciones de protección de menores, personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social, internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos y menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores², cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos” (disposición adicional segunda Ley 43/2006).*

² “Esta Ley se aplicará para exigir la responsabilidad de las personas mayores de catorce años y menores de dieciocho por la comisión de hechos tipificados como delitos o faltas en el Código Penal o las leyes penales especiales” (art. 1.1 Ley Orgánica 5/2000).

Ambos contratos, indefinidos y temporales, son suscritos por empresas que no tienen la condición de “empresas de inserción” y pueden hacerse tanto a jornada completa como a tiempo parcial.

La **Ley 3/2012**, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en su disposición final 14, hace una pequeña modificación en la Ley 43/2006 al incluir un nuevo apartado en su artículo 2. Así establece que, *“las bonificaciones anteriormente señaladas para la contratación indefinida, también serán de aplicación en los supuestos de transformación en indefinidos de los contratos temporales”*.

La **Ley 44/2007**, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, establece que dichas empresas podrán ser beneficiarias de *“bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social, en los contratos de trabajo de las personas en situación de exclusión social, de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en caso de contratación indefinida”* (art. 16.3 letra a de la Ley 44/2007). Si bien, para ello deben cumplir los requisitos de estar desempleados e inscritos en la Oficina Pública de Empleo.

Por último, la **Ley 11/2013**, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, en su artículo 14 señala que *“en los supuestos de contratos de trabajo suscritos con personas menores de treinta años en situación de exclusión social estas bonificaciones serán de 137,50 euros/mes (1.650 euros/año) durante toda la vigencia del contrato o durante tres años, en caso de contratación indefinida”*.

Para mayor aclaración, resulta conveniente plasmar las posibles bonificaciones empresariales existentes en la contratación laboral de manera más aclaratoria:

Tabla 4.5. Bonificaciones a la contratación empresarial.

TIPO DE CONTRATO	COLECTIVO	CUANTÍA ANUAL (€)	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA
Indefinido	Trabajadores en situación de exclusión social	600	4 años	Indefinida	Ley 43/2006
Conversiones de contrato temporales en indefinidos	Personas en situación de exclusión social	600	4 años	Indefinidos	Disposición Final 14 Ley 3/2012
Temporal	Trabajadores en situación de exclusión social	500	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	Ley 43/2006
Empresas de inserción	Personas en situación de exclusión social desempleadas incluidas en determinados colectivos contratadas en empresas de inserción	850€/año	Temporal: vigencia del contrato. Indefinida: 3 años	Temporal/ Indefinida	Artículo 16.3 a Ley 44/2007
Empresas de inserción	Personas en situación de exclusión social menores de 30 años	1.650€/año	Temporal: toda la vigencia del contrato. Indefinida: 3 años	Temporal/ Indefinida	Artículo 14 Ley 11/2013

Fuente: elaboración propia en base a datos del SEPE en octubre de 2015.

4.2.2. CONTRATOS ACOGIDOS AL PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO E INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

Dada la importancia que envuelve al hecho de encontrar puestos de trabajo para determinados colectivos que se hallen en situación de exclusión social, la legislación española dedica la sección 1ª del capítulo I de la Ley 43/2006 única y exclusivamente al fomento del empleo a través de su “programa de fomento del empleo”.

El objetivo de estos contratos es fomentar la **contratación indefinida** de determinados colectivos de trabajadores en situación de desempleo, incluidos aquellos que estén trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, en situación de exclusión social.

Ahora bien, para ser beneficiario de tales bonificaciones es preciso cumplir una serie de requisitos:

1. Las empresas deben estar al corriente del pago de las cuotas de la Seguridad Social y cumplir con sus obligaciones tributarias, tanto en el momento de contratar al trabajador como durante todo el tiempo que mantengan la condición de beneficiarios. Si en este periodo incumplen alguna de sus obligaciones, perderán el derecho a recibir tales bonificaciones por el tiempo que hayan dejado de ingresar dichas cuotas.

2. No haber cometido infracciones calificadas como muy graves que impidan el acceso a los beneficios.

3. El trabajador contratado que genere bonificaciones no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado incluido, con el empleador o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.

Es preciso señalar el hecho de que pueden quedar excluidos de gozar de dichas bonificaciones las empresas que incurran en alguno de estos supuestos:

1. Las calificadas por el ET como relaciones laborales de carácter especial, exceptuando la de los trabajadores discapacitados en Centro Especial de Empleo.

2. *“Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación”* (art. 6.1 c) Ley 43/2006).

3. Trabajadores que, menos en caso de despido improcedente, hayan extinguido su contrato de trabajo con una empresa anterior en la que hayan prestado sus servicios de forma indefinida durante los tres meses anteriores a la suscripción del contrato con la empresa beneficiaria de tales bonificaciones. También quedan excluidas durante doce meses las empresas que hayan puesto fin a su relación laboral por medio de un despido improcedente, extinguiendo un contrato bonificado.

En cualquier caso las bonificaciones de dichos contratos no podrán ser superiores al 100 por 100 a la cuota ingresada por el empresario a la S. Social. y, en caso de que la contratación del trabajador pueda dar lugar a que la empresa reciba bonificaciones por varias vías, será decisión de la misma elegir la más conveniente, si bien no cabe la posibilidad de recibir más de una bonificación por contratar a colectivos en situación de exclusión social.

Cuando la empresa toma la decisión de transformar un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial o al revés, siempre que éste este bonificado previamente, no pierde dichas bonificaciones sino que recibe las correspondientes al contrato celebrado nuevamente pero computando el periodo en el que se inició la relación laboral.

4.2.3. LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL: LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

4.2.3.1. LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL

La economía social se puede definir como *“el conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con ciertos principios, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos”* (art. 2 Ley 5/2011³).

Se trata de un concepto bastante amplio dentro del cual quedan incluidas, además de las conocidas empresas de inserción, las mutuas, los centros especiales de empleo, las cooperativas, así como las fundaciones y asociaciones dedicadas a actividades económicas, u otras entidades cuya finalidad sea la inclusión laboral de los colectivos que se encuentran excluidos.

El encargado de elaborar periódicamente y mantener actualizado un listado que recoja las diversas empresas de economía social existentes será el **Ministerio de Trabajo e Inmigración**, órgano cuya tarea será la de promocionar dichas empresas, para lo que tratará de cumplir una serie de **objetivos** como; hacer alusión a las empresas de economía social durante las distintas etapas educativas, dar facilidades a quienes tengan iniciativas de llevar a cabo empresas de economía social, favorecer el entorno de tal manera que se fomente el desarrollo de la economía social, facilitar el proceso de creación de tales empresas simplificando los trámites burocráticos necesarios para tal puesta en marcha.

Ahora bien, los principios de los que habla la Ley 5/2011 y, bajo los que actúan las empresas de economía social son los siguientes:

a. *“Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.*

b. *Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.*

c. *Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.*

³ Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

d. Independencia respecto a los poderes públicos” (art. 4 Ley 5/2011).

Finalmente, es preciso hacer alusión al **Programa Nacional de Reformas** creado en el año 2011 con el fin de impulsar la inclusión laboral y acabar con la pobreza. En primer lugar, y como objetivo primordial, prevé reducir entre 1.400.000 y 1.500.000 el número de personas en riesgo de pobreza y exclusión social en España hasta 2019. Para conseguir tal reducción, recoge una serie de **medidas** concretas que se agrupan en cuatro bloques:

1. Incrementar la renta de los hogares con miembros en edad de trabajar.
2. Promover la inclusión activa.
3. Reducir el riesgo de pobreza de determinados grupos de población.
4. Garantizar el acceso a la vivienda o a un alojamiento digno.

Para ello se llevarán a cabo acciones como incrementar el Salario Mínimo Interprofesional que hoy se cifra en 648,60€/mes, fomentar el empleo indefinido y de buena calidad así como la igualdad y, lo que más atañe dado el tema estudiado: promocionar la contratación de personas en riesgo de exclusión social y apoyar el desarrollo de empresas de inserción.

4.2.3.2. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

4.2.3.2.1. INTRODUCCIÓN

Las empresas de inserción son organizaciones relativamente recientes que se han situado a la cabeza de las empresas de economía social dadas las facilidades que las mismas otorgan para que los colectivos que se encuentran en situación de exclusión social puedan acceder al mercado laboral.

La Ley 44/2007 en su artículo 4 define como empresa de inserción aquella *“sociedad mercantil o sociedad cooperativa⁴ legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario”*.

Son varios los autores que han dado definiciones acerca del significado de las empresas de inserción, así desde la FAEDEI, se considera como tal “aquella que, debidamente calificada, realice cualquier actividad económica de producción de bienes o prestación de servicios, y cuyo objetivo social tenga como fin primordial la integración sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario” (García, 2007: 13).

En cualquier caso para que una empresa sea denominada “empresa de inserción” deberá ser la Comunidad Autónoma donde se encuentre el centro de trabajo, la que se encargará de tal designación, aceptando la abreviatura “e.i” para referirse a las mismas.

⁴ Por regla general, las empresas de inserción suelen optar por la Sociedad Limitada dado que ésta se caracteriza por “su facilidad de creación, gestión y responsabilidad que genera” (FERNÁNDEZ, 2014: 199).

Ahora bien, las empresas de inserción deben cumplir una serie de **requisitos** para ser calificadas como tal:

1. Estar causadas por entidades, asociaciones o fundaciones sin ánimo de lucro que tengan como fin principal la inserción sociolaboral de los colectivos en riesgo de exclusión.
2. Estar inscritas tanto en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma correspondiente como en el Registro al que pertenezcan según la forma jurídica adquirida.
3. Tener en plantilla durante un año *“un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, cualquiera que sea la modalidad de contratación, de al menos el 30% durante los primeros tres años de actividad y de al menos el 50% del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser el número de aquellos inferiores a dos”* (art.5 Ley 44/2007).
4. Las actividades económicas realizadas no pueden diferir del objetivo para el que ha sido creada la empresa, es decir, para fines sociales.
5. Destinar como mínimo el 80% de los beneficios obtenidos a la mejora de dichas empresas con la finalidad de incrementar la inserción.
6. Presentar cada año un Balance Social que incluya la situación económica de la empresa, las tareas realizadas en la misma por los trabajadores de que ésta dispone, etc.
7. Disponer de los medios necesarios para llevar a cabo la inserción de todos y cada uno de los trabajadores.

Otra cuestión a abordar es la que plantea el artículo 3 de la Ley 44/2007 respecto del **itinerario** de inserción sociolaboral que aplicarán las empresas de inserción con la condición de ser aceptado voluntariamente por la persona en riesgo de exclusión social y *“con el objetivo de promover su integración en el mercado laboral ordinario, definiendo las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias”*.

Para el diseño de los itinerarios laborales elaborados para los trabajadores de inserción, se requiere la intervención de los servicios sociales y servicios de empleo.

El autor Roberto FERNÁNDEZ, como entendido del tema, hace la siguiente afirmación sobre los itinerarios realizados por las empresas de inserción para favorecer el proceso de integración de los trabajadores en riesgo de exclusión *“el trabajo se combina con procedimientos personalizados que incluyen actividades de información, orientación, formación, seguimiento y evolución. Sus acciones han de consistir en propiciar la capacitación para el desempeño laboral sin requerir demasiado tiempo de dedicación a la formación del puesto, de forma tal que “aprendan trabajando” o “trabajen aprendiendo”, pero no condenándoles a nichos de empleo poco cualificado y extremadamente prescindible”* (Fernández, 2014: 202).

4.2.3.2.2. TRABAJADORES EN EMPRESAS DE INSERCIÓN

Respecto de los trabajadores se exige que sean *“personas en situación de exclusión social desempleadas y que estén inscritas en los Servicios Públicos de*

Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo” (art. 2 Ley 44/2007). Al hilo de nuestro trabajo, formarán parte de estos colectivos:

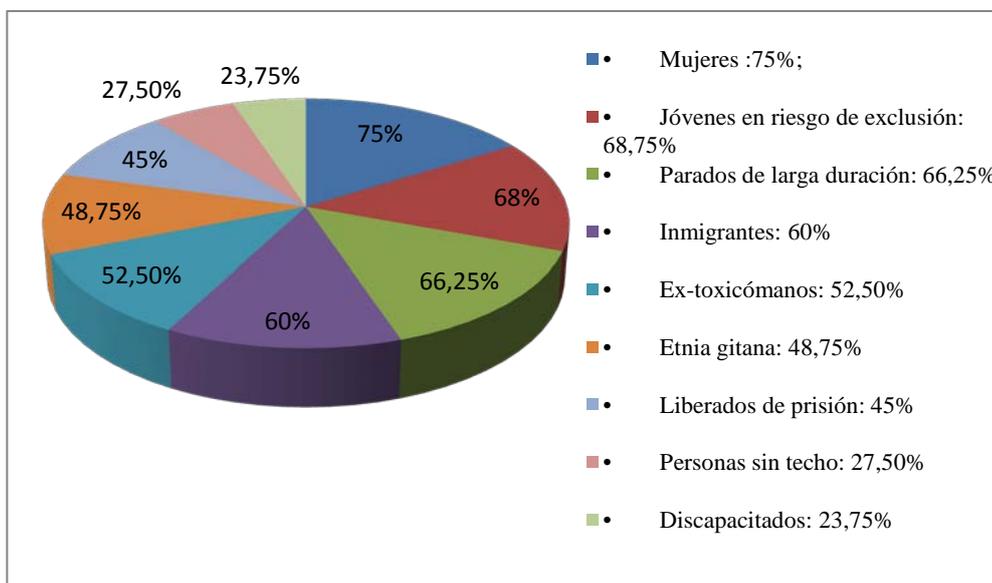
Tabla 4.6. Trabajadores en las empresas de inserción:

✓ Personas entre 18 y 30 años procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
✓ Reclusos en Instituciones Penitenciarias que tengan derecho a acceder a un trabajo (a excepción de los regulados por la relación laboral de carácter especial de los internos).
✓ Liberados condicionales.
✓ Ex –reclusos.

Fuente: elaboración propia en base a datos de la Ley 44/2007, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

En la práctica, los colectivos más empleados por las empresas de inserción son los siguientes:

Gráfico 4.1. Colectivos más empleados por las empresas de inserción:



Fuente: elaboración propia en base a datos de FAEDEI.

Si bien, un aspecto de gran relevancia y sumamente necesario para que tales colectivos trabajen en empresas de inserción es el **contrato de trabajo**. La regulación básica de esta prestación de servicios es la estatutaria, la cual contiene las siguientes peculiaridades:

1. Contrato escrito en modelo oficial.

CAPÍTULO 4

2. En cuanto al contrato de trabajo, el más utilizado es el de duración determinada, si bien en ningún caso aparece estipulada dicha obligación ya que es voluntad del empleador de las empresas de inserción suscribir con sus trabajadores el contrato que más convenga a ambas partes. Así, la Ley 44/2007 admite cualquier modalidad contractual, ya sea temporal, indefinida, a tiempo completo o incluso a tiempo parcial.
3. Incorpora un nuevo permiso especial remunerado para los trabajadores de inserción *“el trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para asistir a tratamientos de rehabilitación, participar en sesiones de formación y readaptación profesional o realizar cualquier otra medida de acompañamiento prevista en su itinerario personalizado de inserción con las pautas que en el mismo se establezcan”* (art. 13.2 Ley 44/2007).
4. Hay ocasiones en las que tales trabajadores se ven obligados a ausentarse del trabajo por motivos de salud, tanto física como psíquica, derivados de su condición de personas en riesgo de exclusión social. En estos casos la no asistencia también queda justificada pero sin contraprestación, a menos que los servicios sociales lo determinen.
5. No será de aplicación a los trabajadores en situación de exclusión social la extinción de su contrato de trabajo por causas objetivas debido a faltas de ausencia, aun justificadas previstas en el art. 52 d) ET.
6. Las causas de extinción del contrato de trabajo son las contempladas en el ET, si bien los servicios sociales vuelven a tener un papel protagonista en la terminación del vínculo por su obligación de *“emitir informe con carácter previo no vinculante a la extinción del contrato de trabajo cualquiera que sea su causa”*; además, cuando finalice efectivamente la prestación de servicios, el empresario comunicará dicho suceso a los citados servicios y a los públicos de empleo (art. 14.4 Ley 44/2007).

Finalmente, es preciso señalar que existen dos tipos de contratos suscritos entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social:

Tabla 4.7. Contratos suscritos entre las empresas y los trabajadores en inserción.

CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO.	CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.
<p>Normativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 15 Ley 44/2007. • Disposición adicional 1ª de la Ley 43/2006. 	<p>Normativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 11.2 ET. • Ley 44/2007
<p>Ámbito de aplicación: empresas de inserción y trabajadores en situación de exclusión social.</p>	<p>Ámbito de aplicación: empresas de inserción y trabajadores comprendidos entre 16 y 25 años sin cualificación profesional acreditada.</p> <p>Excepción: en caso de tratarse de personas en situación de exclusión social contratadas por empresas de inserción cualificadas, el límite máximo de edad no será de aplicación.</p>
<p>Objeto: “prestación voluntaria de servicios retribuidos por cuenta ajena en una empresa de inserción como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado” (art. 15.2 Ley 44/2007).</p>	<p>Objeto: “la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo” (art. 11.2 ET).</p>
<p>Exclusiones: los trabajadores que en los dos años inmediatamente anteriores hubieran prestado servicios, en la misma o distinta empresa. Salvo por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fracaso en el proceso previo de inserción. • Recaída en situaciones de exclusión (art. 15.3 Ley 44/2007). 	<p>Exclusiones: Al finalizar la duración el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. Salvo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obtención de otra cualificación profesional.
<p>Duración:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Máximo: 3 años. • Mínimo: 12 meses. <p>Compensación económica: 12 días de salario por año de servicio.</p>	<p>Duración:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Máximo: 3 años. • Mínimo: 1 año. <p>Prorrogable por convenio colectivo.</p>

Fuente: elaboración propia en base a datos de “Principio Básicos de Políticas Sociolaborales” (Fernández, 2014).

4.2.3.2.3. FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES EMPRESARIALES DE EMPRESAS DE INSERCIÓN

Dada la relevancia que generan las empresas de inserción, en España se ha creado una federación que agrupa a las asociaciones empresariales de Empresas de Inserción existentes en todo el territorio nacional. FAEDEI está compuesta, en estos momentos, por las siguientes asociaciones:

1. Asociación de Empresas de Inserción de Canarias, ADEICAN.
2. Asociación de Empresas de Inserción del Principado de Asturias, ADEIPA.
3. Asociación de Empresas de Inserción de Galicia, AEIGA.
4. Asociación de Empresas de Inserción de Madrid, AMEI.
5. Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción, AREI.
6. Asociación de Empresas de Inserción de Castilla La Mancha, ASEIRCAM.
7. Asociación Valenciana de Empresas de Inserción, AVEI.
8. Asociación Andaluza de Empresas de Inserción Sociolaboral, ANDEIS
9. Federación de Empresas de Inserción de Cataluña, FEICAT.
10. Federación Castellano Leonesa de Empresas de Inserción, FECLEI.
11. Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco, GIZATEA.
12. Asociación de Empresas de Inserción de Extremadura, INSERCIONEX.

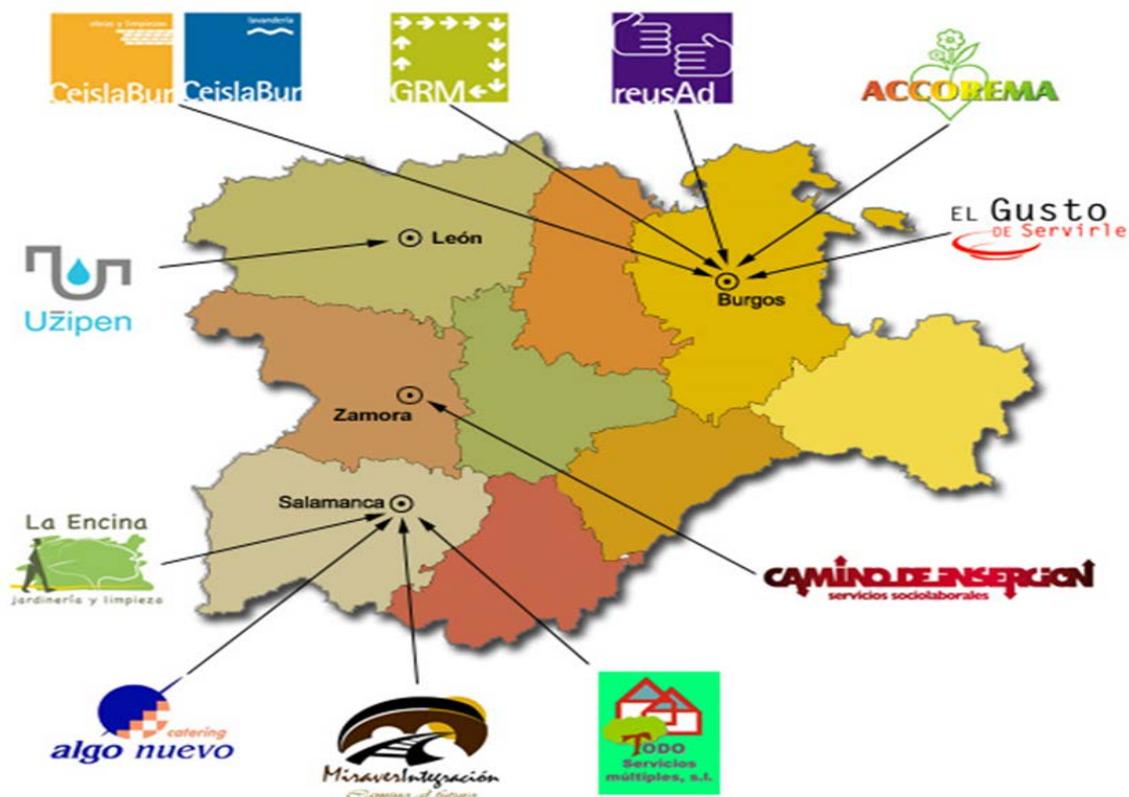
Centrándonos en Castilla y León, FECLEI puede definirse como “una entidad sin ánimo de lucro que pretende favorecer la creación y consolidación de empresas de inserción, como empresas de economía social las cuales constituyen una herramienta de formación a través del empleo para posibilitar el acceso al mercado normalizado de colectivos en situación o riesgo de exclusión social, por medio del desempeño de un puesto de trabajo remunerado”⁵

Además de la legislación nacional que rige las empresas de inserción, Castilla y León cuenta con el RD 34/ 2007, de 12 de abril, por el que se regula el procedimiento de calificación de las empresas de inserción laboral. Dicho decreto es de aplicación exclusiva en el ámbito de la comunidad de Castilla León.

FECLEI es la única entidad representativa de empresas de inserción en la región y tiene los siguientes socios:

⁵ En http://www.feclei.org/quienes_somos.asp?r=1 (consultado el día 17 de noviembre de 2015).

Figura 4.1. Socios de la Federación Castellano Leonesa de Empresas de Inserción.



Fuente: FECLEI.

4.2.4. RENTAS DESTINADAS A LOS EXCLUIDOS SOCIALES: SUBSIDIO POR DESEMPLEO DE LOS LIBERADOS DE PRISIÓN

La estancia en prisión durante el tiempo oportuno para su rehabilitación, genera en los internos diversas **consecuencias** que comenzarán a tener efectos una vez concluida su condena. Se puede hablar de consecuencias en la salud tanto psíquica como física, de la pérdida de las relaciones sociales, hecho que conlleva la exclusión social, así como del empleo y sus correspondientes ingresos.

Hay ocasiones en las que antes de su entrada en prisión, el trabajador tenía reconocida una prestación por desempleo, si a esto se le añaden responsabilidades familiares como son el cónyuge o los hijos menores de 26 años, el interno no pierde el derecho a seguir cobrando tal prestación aun estando privado de libertad y entendiéndose ésta como la pérdida de la disponibilidad para trabajar, impidiendo percibir cualquier prestación por desempleo.

Ahora bien, no todos los reclusos durante su estancia en prisión desarrollan actividades productivas con las que generar determinados ingresos, si bien en caso de realizarlas, las retribuciones percibidas son inferiores a las obtenidas en el mercado de trabajo. Por ello, una vez que son puestos en libertad, los ex-reclusos precisan de prestaciones con las que poder sobrevivir.

CAPÍTULO 4

Hoy en día las prestaciones destinadas a los liberados de prisión aparecen reguladas en el artículo 12 del Real Decreto 625/1985, por el que se desarrolla la Ley 31/1984 de protección por desempleo. Dicho artículo habla del “*derecho a la prestación y subsidio por desempleo de los liberados de prisión*”.

Respecto de la prestación contributiva, “*los trabajadores liberados de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional deberán acreditar la situación legal de desempleo mediante certificación del Director del Establecimiento Penitenciario, en la que consten las fechas de ingreso en prisión y excarcelación, así como el período de ocupación cotizada, en su caso durante la permanencia en la situación de privación de libertad*” (art. 12.1 RD 625/1985).

Si bien, la duración de dicha prestación se calculará teniendo en cuenta la cotización de los 4 años anteriores al desempleo, y en caso de que el interno no hubiera cotizado a la S. Social. durante su periodo de privación de libertad, computarán los 4 años anteriores a la entrada en el centro penitenciario.

Por otro lado, los ex –reclusos cuentan con un **subsidio** por desempleo para aquellos trabajadores que hayan sido puestos en libertad condicional o que hayan puesto fin a una condena en prisión de más de seis meses y que no tengan derecho a la prestación contributiva por desempleo anteriormente señalada. Los requisitos para obtener dicho subsidio son los siguientes:

1. Estas desempleado y a su vez inscrito como demandante de empleo: los liberados de prisión cuentan con un mes para inscribirse en el SEPE tras su salida de prisión. Debe transcurrir otro mes tras la inscripción en el paro tener derecho a solicitar el subsidio.

2. No haber rechazado una oferta de trabajo adecuada a su situación o negado a asistir a acciones de formación, promoción o cualquier otra que favorezca la búsqueda de empleo desde el momento de su inscripción en el SEPE.

3. En caso de tener rentas, siempre deben ser inferiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional.

4. No tener derecho a recibir la prestación contributiva por desempleo, es decir, el paro común al que se tiene acceso una vez cotizado cierto periodo de tiempo ya que hay ocasiones en las que el interno, antes de ser privado de libertad, tiene acumuladas cotizaciones por desempleo. También existe la posibilidad de que haya acumulado cotizaciones durante su estancia en prisión por las actividades realizadas, en cuyo caso tampoco podrá optar al subsidio por desempleo.

5. De obligatorio cumplimiento, haber permanecido más de seis meses en cualquier institución penitenciaria.

En caso de concurrir dos tipos de ayudas en una misma persona, el solicitante podrá optar por la más beneficiosa, es decir, si un ex –recluso recibe el subsidio para mayores de 50 años, podrá rechazar el subsidio por ser liberado de prisión ya que el primero ofrece mejores condiciones.

Si bien, en la siguiente tabla se recogen los aspectos más importantes a tener en cuenta respecto del subsidio:

Tabla 4.8. Características del subsidio.

Duración: 6 meses prorrogables hasta un máximo de 18 meses.	Cuantía: 80% del IPREM ⁶ = 426€/mes a ingresa el día 10 del mes siguiente.
Plazo de solicitud del subsidio: 15 días hábiles a partir del día siguiente del mes de inscripción.	Lugar: se debe presentar toda la documentación en el SEPE.
Documentación: <ul style="list-style-type: none"> • Modelo oficial de la solicitud de la ayuda. • Documentos de identificación del solicitante. • Certificados específicos. 	Documentación: <ul style="list-style-type: none"> • Los certificados específicos son: <ul style="list-style-type: none"> ○ Certificado del Director del Centro Penitenciario. ○ Certificado de cumplimiento de los requisitos específicos. ○ Certificado de empresa en caso de haber trabajado.

Fuente: elaboración propia en base a datos del SEPE.

Finalmente, es preciso hacer alusión al número de perceptores que reciben el subsidio por desempleo de liberados de prisión:

Gráfico 4.2. Perceptores del subsidio por desempleo de liberados de prisión.



Fuente: elaboración propia en base a datos del INE.

⁶ Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples.

CAPÍTULO 4

Como se puede observar en la gráfica, el número de perceptores de dicho subsidio se ha ido incrementando a lo largo de los años, pasando de 5.500 personas en el año 2007 a 15.000 personas en el año 2014. Las causas de este continuo aumento pueden ser entre otras, las grandes dificultades sufridas por los ex –reclusos para acceder al mercado laboral provocadas por la actual crisis económica por la que atraviesa nuestro país desde hace unos años.

Dando por concluido mi trabajo, es necesario hacer alusión a una investigación llevada a cabo por el CIRE en la que señala que el 43,6% de los liberados de prisión que realizaron algún trabajo dentro de ella, han obtenido un empleo. Si bien, es preciso destacar que los trabajos conseguidos son más bien precarios y de corta duración. Teniendo en cuenta la diversidad de factores que influyen en la reinserción, se puede afirmar que no son pocos los que obtienen un empleo.

CONCLUSIONES

PRIMERA- El sistema penitenciario español ha ido evolucionado a lo largo de los tiempos, de tal manera que ha pasado de ver al delincuente como un deshecho de la sociedad, a tenerlo en consideración como persona a la que hay que educar y reinserir.

A mi parecer, que a los reclusos se les facilite trabajo productivo y formación en prisión es una **fortaleza** del sistema, ya que favorece en gran medida su futura reinserción sociolaboral. El hecho de que parte del dinero de los contribuyentes se invierta en crear un sistema penitenciario eficaz es positivo para el conjunto de la sociedad.

SEGUNDA- Considero oportuno que hoy en día se otorgue a los internos la posibilidad de ser recompensados con la reducción de su condena al realizar trabajos productivos, si bien aprecio una **debilidad** del sistema que se beneficien aquellos que realicen otro tipo de actividades, como culturales, intelectuales, etc. Esta situación viene dada por el hecho de que exista superpoblación en las cárceles y no todos tengan las mismas oportunidades de acceder a un trabajo productivo. Solo el Estado es capaz de solucionar este problema con la creación de nuevos centros penitenciarios.

TERCERA- Respecto de las obligaciones de los internos se considera prioritario el deber de trabajar, ya que es la mejor manera de purgar su deuda con la sociedad. Para tratarse de personas que están cumpliendo una condena, considero que tanto sus derechos como sus deberes, laborales y sociales, están equiparados con los de los ciudadanos fuera de prisión, no obstante, no disponen de un derecho fundamental como es la libertad.

CUARTA- Otra **fortaleza** a destacar en el ámbito penitenciario es la repercusión sociolaboral que genera el hecho de que los reclusos cuenten con la oportunidad de acceder a un tercer grado, con la ventaja de poder ir adaptándose y preparándose para su cercana puesta en libertad, mientras continúa vigente su estancia en el centro.

QUINTA- Teniendo en cuenta todo lo expuesto, estimo que en general el sistema penitenciario español es correcto con el trato profesado a los internos, si bien, en mi opinión, endurecería las medidas impuestas a los reclusos que hayan cometido graves delitos, como no permitiéndoles visitas familiares o negándoles la posibilidad de reducir su condena por medio del trabajo realizado.

SEXTA- Otra conclusión extraída, tras finalizar el trabajo, es mi desacuerdo con el hecho de que la sociedad siga considerando al liberado de prisión como una “lacra” social, hasta el punto de marginarlo y excluirlo, es decir, el llamado “problema de la estigmatización”. En mi opinión, la salida de prisión implica la purga de la deuda por la que fue condenado, pasando a ser un ciudadano más. No obstante, comprendo que es

bastante difícil sensibilizar a la población y, en concreto, a los empresarios, protagonistas de la integración laboral, ante este hecho.

SÉPTIMA- Otra **debilidad** del sistema es el asunto relacionado con las bonificaciones e incentivos a la contratación, otorgados por el Estado a las empresas que contraten personas liberadas de prisión, ya que las considero excesivas comparándolas con las recibidas por el resto de ciudadanos, teniendo en cuenta la situación que atraviesa el país en este momento.

OCTAVA- Por último, una vez analizado el tema en cuestión, y respondiendo a la pregunta: ¿Es la cárcel un espacio capaz de reinserir social y laboralmente al preso en la sociedad por medio del trabajo que en ella se lleva a cabo?, doy por concluido mi trabajo. El funcionamiento del sistema penitenciario español cumple con su finalidad de reinserir tanto social como laboralmente al interno, gracias al trabajo desarrollado en prisión. Ahora bien, hay ocasiones en las que el sistema fracasa puesto que las condiciones personales de cada recluso influyen en gran medida, quedando el sistema exento de responsabilidad.

“Una reinserción social sin empleo es precaria: condena al asistencialismo o a la reincidencia. Una reinserción social con empleo posibilita autonomía para optar por la normalidad” (Alós, 2010: 1).

BIBLIOGRAFÍA

A. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS (por orden alfabético)

-**AGUILERA IZQUIERDO, R. (2009):** *El régimen jurídico de las empresas de inserción*. Civitas, Madrid.

-**ALMEDA SAMARANCH, E. (2005):** “Pasado y presente de las cárceles femeninas en España”. *Sociológica: Revista de pensamiento social*, 6: 75-106. En: <http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/2183/2741/1/SO-6-4.pdf>. Consultado el día 15 de febrero de 2015.

-**BARRENECHEA SUSO, J. y M.A FERRER LÓPEZ (2000):** *El Estatuto de los Trabajadores. Texto comentado y concordado con legislación complementaria y jurisprudencia*. Ediciones Deusto, S.A., Bilbao.

-**CABRERA CABRERA, P.J. (2002):** “Cárcel y exclusión”. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 35: 83-120. En http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/35/estudio5.pdf. Consultado el día 26/10/2015.

-**CASTAÑÓN ÁLVAREZ, M.J. (2015):** “El trabajo penitenciario”. *Diario La Ley*, 8648: 10-14. En: http://diariolaley.laley.es/Content/ListaResultados.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAO29B2AcSZYIJi9tynt_SvVK1-B0oQiAYBMk2JBAEOzBiM3mkuwdaUcjKasqgcplVmVdZhZAzO2dvPfee--999577733ujudTif33_8_XGZkAWz2zkrayZ4hgKrIH9-fB8_In7ROq-v3-Tv2s_aOptkP119ssqXRZsvp0VWF9UvbK6X1fJ68dmbep3_wjabNJ_t_u4Ppnv0_3u_MJu266x8Wk0_28XvxWX-JpvQ71U9y-sn15_t_MJmXl29yC6Li6wtquWTrBY4TZ7V0_nL7CL_7HnRtNmrVfMxbTarmnHWrN79P8yMq2eUAAA AWKE (consultado el día 18 de noviembre de 2015).

-**CUELLO, E. (1958):** *La Moderna Penología*. Bosch Casa Editorial, S.A, Barcelona.

-**DE LA CUESTA ARZAMENDI, J.L (1996):** “El régimen abierto”. *Anuario de derecho penal y ciencias penales*, 1, 49: 59-92. En [file:///C:/Users/Maria/Downloads/Dialnet-ElRegimenAbierto-46496%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Maria/Downloads/Dialnet-ElRegimenAbierto-46496%20(1).pdf). Consultado el día 01/11/2015.

-**ESTEBAN, F., R. ALÓS, P. JÓDAR y F. MIGUÉLEZ (2014):** “La inserción laboral de ex – reclusos. Una aproximación cualitativa”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 145: 181-204. En http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_145_081389613726164.pdf. Consultado el día 29/10/2015.

-**FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. et al (2014):** *Principios básicos de políticas sociolaborales*. EOLAS, Madrid.

-FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., D. MEGINO FERNÁNDEZ y J. GIL PLANA (2011): Relación Laboral Especial de los Penados Desarrollada en Instituciones Penitenciarias. En Sempere Navarro, M.V. y M. Cardenal Carro. *Relaciones Laborales Especiales y contratos con particularidades*, Editorial Aranzadi, S.A, Navarra.

-GARCÍA MAYNAR, A. (2007): “El momento actual de las Empresas de Inserción, un momento histórico”. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 59: 7-32.

-LLEDOT LEIRA, L. (1996): “La redención de penas por el trabajo y la firmeza de la resolución judicial de concesión”. *Boletín de Información. Ministerio de Justicia e Interior*, 50: 5-17.

-MANZANOS BILBAO, C. (1991): *Cárcel y marginación social*. Tercera Prensa, S.A, San Sebastián. En http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/35/e-studio5.pdf. Consultado el día 26/10/2015.

-MARCUELLO SERVÓS, C., J.M. MONEVA, C. MARCUELLO Y A. BELLOSTAS (2007): “Empresas de inserción: puentes de inclusión en el mercado laboral”. *CIRIEC- España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 59: 91-122.

-MARTÍN ARTILES, A., F. GIBERT, R. ALOS-MONER y F. MIGUÉLEZ (2009): “Política de reinserción y funciones del trabajo en las prisiones (El caso de Cataluña)”. *Política y Sociedad*, 1 y 2, 46: 221-236. En: [file:///C:/Users/Maria/Downloads/23045-23064-1-PB%20\(1\).PDF](file:///C:/Users/Maria/Downloads/23045-23064-1-PB%20(1).PDF). Consultado el día 18/02/2015.

-MARTÍN VALVERDE, A. et al (2013): *Derecho del Trabajo*. Tecnos, Madrid.

-PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. (1982): “La relación laboral de los penados en instituciones penitenciarias”. *Revista española de derecho del trabajo*, 9: 549-572.

-RODRIGUEZ QUIRINOS, R. (1996): *Derechos y deberes de los internos*. Universidad de Córdoba, Servicio de Publicaciones, Córdoba.

-ROJO, A. (2007): El Empresario. En: Menéndez, A. *Lecciones de derecho mercantil*, Editorial Aranzadi, S.A, Navarra.

-RUBIO ARRIBAS, J. (2006): “La exclusión sociolaboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral”. *Nómadas, Revista Crítica de ciencias Sociales y Jurídicas*, 14: 2-4. En <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/14/fjrarribas.pdf>. Consultado el día 28/10/2015.

-SAINZ GUERRA, J. (2004): *La evolución del derecho penal en España*. Universidad de Jaén. Servicio de Publicaciones e Intercambio, Jaén.

-SANZ DELGADO, E. (2008): Los orígenes del sistema penitenciario español: Abadía y Montesinos. En Terradillos, J.M. *Marginalidad, cárcel, las “otras” creencias*, Diputación Provincial de Cádiz, Servicio de Publicaciones, Cádiz.

-VALLECILLO GÁMEZ, M.R. (2008): *Empresas de inserción y mercados de trabajo inclusivos*. Comares, Madrid.

B. DOCUMENTOS (por orden alfabético)

-ALÓS, R. et al (2010): “Los ex –presos se insertan en el trabajo”. En: http://www.academia.edu/637679/Los_ex-presos_que_se_insertan_en_el_trabajo. Consultado el día 15/12/2015.

-BURGOS FERNÁNDEZ, F. (1996): “Evolución histórica de la legislación penitenciaria en España”. En: <http://rodin.uca.es/xmlui/bitstream/handle/10498/11470/16051907.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Consultado el día 15/02/2015.

-COLMENARES BASTIDAS, A.M. (2011): ponencia titulada “Colectivos con riesgo de exclusión socio laboral. Aproximaciones en Europa”. X Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sevilla: 1-12. En <http://www.aedtss.com/images/stories/documentos/congresoeuropeocomunicaciones/5/501colmenares.pdf>. Consultado el día 27/10/2015.

-CONTAMAR (2013). “Privación de libertad y despido del trabajador”. En <http://www.contamar.es/2013/06/12/privacion-de-libertad-y-despido-del-trabajador/#>. Consultado el día 21/10/2015.

-LÓPEZ DE LA FUENTE, G. (2014): ponencia titulada “Acciones Jurídicas de integración al empleo de los liberados de prisión”. Jornadas sobre “El sistema penitenciario y algunas implicaciones laborales y empresariales: los derechos humanos”, Universidad de Valladolid, Soria: 1-14.

-MARCUELLO SERVÓS, C. (2008). **Informe sobre las empresas de inserción en España.** Zaragoza, Grupo de Estudios Sociales y Económicos del Tercer Sector de la Universidad de Zaragoza; 2008: 1-147.

-MARTÍNEZ CÍVICO, L. (2013). “Desigualdades en el mercado laboral: El Colectivo de personas ex – reclusas y su inserción en el mercado laboral”. En https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/109362/TFG_lmartinezcivico.pdf. Consultado el día 20/10/2015.

-MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, R. (2014): ponencia titulada “El sistema penitenciario español”. Jornadas sobre “El sistema penitenciario y algunas implicaciones laborales y empresariales: los derechos humanos”, Universidad de Valladolid, Soria: 1- 49.

-SERRANO ARGÜELLO, N. (2014): ponencia titulada “La relación laboral de carácter especial de los penados”. Jornadas sobre “El sistema penitenciario y algunas

implicaciones laborales y empresariales: los derechos humanos”, Universidad de Valladolid, Soria: 1- 57.

C. LEGISLACIÓN (por orden cronológico)

-España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, 255: 100224- 100308.

-España. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de octubre de 2015, 261: 103105-103159.

-España. Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 27 de julio de 2013, 179: 54984-55039.

-España. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 7 de julio de 2012, 162: 49113-49191.

-España. Real Decreto 419/2011, de 25 de marzo, por el que se modifica el Reglamento Penitenciario, aprobado por el Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero. *Boletín Oficial del Estado*, 26 de marzo de 2011, 73: 32108-32111

-España. Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de marzo de 2011, 76: 33023-33033.

-España. III Convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado. *Boletín Oficial del Estado*, 12 de noviembre de 2009, 273: 95145-95248.

-España. Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. *Boletín Oficial del Estado*, 14 de diciembre de 2007, 299: 51331-51339.

-España. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de diciembre de 2006, 312: 46586-46600.

-España. Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de agosto de 2004, 209: 30127- 30149.

-España. Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad. *Boletín Oficial del Estado*, 7 de julio de 2001, 162: 24769-24774.

-España. Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario. *Boletín Oficial del Estado*, 15 de febrero de 1996, 40: 5380-5435.

-España. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de noviembre de 1995, 281: 33987: 34058.

-España. Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo. *Boletín Oficial del Estado*, 7 de mayo de 1985, 109: 12699- 12707.

-España. Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria. *Boletín Oficial del Estado*, 5 de octubre de 1979, 239: 23180- 23186.

-España. Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, 311: 29313-29424.

-España. Decreto 3096/1973, de 14 de septiembre, por el que se publica el Código Penal, texto refundido conforme a la Ley 44/1971, de 15 de noviembre. *Boletín Oficial del Estado*, 12 de diciembre de 1973, 297: 24004-24018.

-España. Decreto 162/1968, de 25 de enero, sobre modificación de determinados artículos del Reglamento de los Servicios de Prisiones de 2 de febrero de 1956. *Boletín Oficial del Estado*, 5 de febrero de 1968, 31: 1675-1678.

D. PÁGINAS WEB

<http://definicion.de/prision-preventiva/> (consultado el día 21/10/2015).

http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_9/contenidos/guia_9_20_2.htm (consultado el día 18/11/2015).

http://www.institucionpenitenciaria.es/web/export/sites/default/datos/descargables/publicaciones/El_sistema_penitenciario_espanol.pdf (consultado el día 24/04/2015).

http://www.diariodeleon.es/noticias/leon/crecen-contratos-laborales-presos-leoneses-proceso-reinsercion-social_1026608.html (consultado el día 26/11/2015).

-13º CONGRESO DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE PREVENCIÓN DEL DELITO Y JUSTICIA PENAL. [sitio web]. Doha: (consultado el día 23 de febrero de 2015). Disponible en: https://www.moi.gov.qa/unccpcjdoha/Spanish/Previous_Congresses.html

-CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA DE LA ECONOMÍA SOCIAL. [sitio web]. Madrid: (consultado el día 17/10/2015). Disponible en http://www.cepes.es/pagina_cepes=34

-FEDERACIÓN CASTELLANOLEONESA DE EMPRESAS DE INSERCIÓN. [sitio web]. Burgos: (consultado el día 23/11/2015). Disponible en: http://www.feclei.org/quienes_somos.asp?r=1

-FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES EMPRESARIALES DE EMPRESAS DE INSERCIÓN. [sitio web]. Madrid: (consultado el día 22/11/2015). Disponible en: <http://www.faedei.org/es/>

-INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. [sitio web]. Madrid: (consultado el día 28/11/2015). Disponible en: <http://www.ine.es/>

-MINISTERIO DEL INTERIOR. [sitio web]. Madrid: (consultado el día 16/09/2015). Disponible en: <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/laVidaEnPrision/regimenes/abierto.html>

-OBSERVATORIO DE LA DELINCUENCIA. [sitio web]. Bilbao: (consultado el día 03/03/2015). Disponible en: http://www.bilbao.net/observatoriobarrios/informe/informe_percepcion_2012.pdf

-PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. [sitio web]. Suiza: (consultado el día 24 de febrero de 2015). Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

-SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. [sitio web]. Madrid: (consultado el día 24/11/2015). Disponible en: <https://www.sepe.es/>

-TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO (TPFE). [sitio web]. Madrid: (consultado el día 22 de febrero de 2015). Disponible en: http://www.tpfe.es/seccion=1175&idioma=es_ES