**CONTRIBUCIÓN DE ESPAÑA AL INFORME DEL RELATOR ESPECIAL SOBRE LAS FORMAS CONTEMPORÁNEAS DE LA ESCLAVITUD, INCLUIDAS SUS CAUSAS Y CONSECUENCIAS**

Atendiendo a la solicitud de información enviada por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos del Relator Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias, para la elaboración de un informe temático sobre “las formas contemporáneas de esclavitud que afectan a las personas encarceladas actualmente y en el pasado”, que será presentado en la 57ª sesión del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en septiembre de 2024, España traslada las siguientes aportaciones:

1. **Explotación de personas actualmente encarceladas**
2. **Sírvase proporcionar los detalles del programa o programas laborales aplicados en su país para las personas encarceladas, incluyendo:**
   1. **Marcos legislativos/normativos.**

La relación laboral de las personas penadas en instituciones penitenciarias encuentra su origen en la **Constitución Española** (CE), la cual establece que la persona condenada a pena de prisión “*tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad*” (art. 25.2 CE).

En este marco:

* La **Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria (LOGP)** regula los aspectos generales del régimen penitenciario y configura el trabajo como un derecho y un deber del interno, un elemento fundamental del tratamiento que:
  1. No tendrá carácter aflictivo ni será aplicado como medida de corrección.
  2. No atentará a la dignidad del interno.
  3. Tendrá carácter formativo, creador o conservador de hábitos laborales, productivo o terapéutico, con el fin de preparar a los internos para las condiciones normales del trabajo libre.
  4. Se organizará y planificará, atendiendo a las aptitudes y cualificación profesional, de manera que satisfaga las aspiraciones laborales de los recluidos en cuanto sean compatibles con la organización y seguridad del establecimiento.
  5. Será facilitado por la administración.
  6. Gozará de la protección dispensada por la legislación vigente en materia de Seguridad Social.
  7. No se supeditará al logro de intereses económicos por la Administración (art. 26 LOGP).

Previendo que todo trabajo directamente productivo que realicen los internos sea remunerado y se desarrolle en las condiciones de seguridad e higiene establecidas en la legislación vigente (art. 27.2 LOGP).

* El **Reglamento Penitenciario (R.P.)**, aprobado por Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, que dedica su Capítulo IV a abordar la “Relación laboral especial penitenciaria”.
* 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.
* El Texto Refundido de la **Ley del** **Estatuto de los Trabajadores,** aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, norma legal por excelencia en el ámbito laboral, que reconoce el carácter especial de las relaciones laborales de los penados en instituciones penitenciarias (párrafo c) del apartado primero del art. 2).
* El Texto Refundido de la **Ley General de la Seguridad Social**, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
* La **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**.
* El **Real Decreto 122/2015,** de 27 de febrero, por el que se aprueba el estatuto de la Entidad Estatal de derecho público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (EETPFE). Dicha entidad tiene por objeto la promoción, organización y control del trabajo productivo y la formación y orientación para el empleo de las personas recluidas en centros penitenciarios y se configura como una entidad estatal de derecho público de las previstas en la letra g) del apartado 1 del artículo 2 de la Ley 4/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, y se encuentra adscrita al Ministerio del Interior a través de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.
  1. **Tipos de trabajo realizados (opciones disponibles, idoneidad en términos de edad, sexo, religión, condición indígena, discapacidad y otros factores pertinentes, tipos de trabajo disponibles en función de la duración de las condenas y diferencia(s), en su caso, entre centros penitenciarios públicos y privados).**

En España la ejecución de las penas y medidas privativas de libertad corresponde a la Administración Penitenciaria y no existen centros penitenciarios de gestión privada; es decir, todos los centros penitenciarios dependen de la Administración Pública.

La legislación penitenciaria configura el trabajo como un derecho y un deber de las personas condenadas, un elemento fundamental del tratamiento penitenciario cuando así resulte de la formulación del programa individualizado de tratamiento, y por tanto no tendrá carácter aflictivo ni será aplicado como medida de corrección, no atentará a la dignidad del interno. Tiene carácter formativo, creador o conservador de hábitos laborales, productivo o terapéutico, con el fin de preparar a los internos para las condiciones normales del trabajo libre (artículo 26 LOGP).

El trabajo se organiza y planifica, atendiendo a las aptitudes y cualificación profesional, de manera que satisfaga las aspiraciones laborales de los recluidos en cuanto sean compatibles con la organización y seguridad del establecimiento, goza de la protección dispensada por la legislación vigente en materia de Seguridad Social, no está supeditado al logro de intereses económicos por la Administración y es facilitado por ésta a los internos e internas (art. 26 LOGP).

Se exceptúa de tal deber de trabajar a las personas que se encuentren en tratamiento médico hasta que sean dadas de alta, padezcan incapacidad permanente para toda clase de trabajos, las mayores de sesenta y cinco años, perceptoras de prestación de jubilación, mujeres embarazadas o con motivo del parto de acuerdo a la legislación laboral o que no puedan trabajar por razón de fuerza mayor (art. 29 LOGP).

En consecuencia, se toman en consideración las características en sentido amplio que presenta cada persona privada de libertad.

Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, que regula la relación laboral de carácter especial de los penados en los talleres penitenciarios, la EETPFE debe mantener una oferta de puestos de trabajo acorde con las disponibilidades económicas, ordenada en un catálogo y clasificada por actividades, en el que se especifica las características de cada puesto de trabajo y la formación requerida. Y son las Juntas de Tratamiento de los centros penitenciarios las que adjudican los puestos a las personas privadas de libertad de acuerdo a los criterios de prelación que expresamente se indican (art. 3 Real Decreto 782/2001).

En cuanto a los tipos de trabajo que se realizan, estos están regulados en el art. 27 LOGP. Son empleos retribuidos, con los beneficios de la Seguridad Social, en los espacios productivos del centro penitenciario. El objetivo de estos empleos es la inserción laboral de la persona una vez que sea excarcelada a través de la práctica laboral en los talleres penitenciarios, proporcionándole hábitos de trabajo y destrezas que les permitan competir con el resto de los ciudadanos.

La actividad productiva y comercial desarrollada en los talleres penitenciarios (que no es subvencionada a través de los Presupuestos Generales del Estado, sino que se autofinancia), se enfoca a través de tres vertientes:

1. Talleres de gestión de los servicios: el objetivo es hacer autosuficientes a los centros penitenciarios. Para ello, a través de encomiendas de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, la EETPFE gestiona bajo la fórmula de talleres productivos por personas privadas de libertad sujetas a la relación laboral penitenciaria determinados servicios básicos como: cocina-alimentación, mantenimiento, actividades auxiliares, economatos, mantenimiento, etc. Esta gestión posibilita que, tras un periodo de formación específica, las personas recluidas puedan ser contratadas y se establezca con ellas una relación laboral.
2. Talleres de producción propia: son gestionados directamente por la EETPFE y tienen como especialidades principales la confección industrial, la carpintería metálica, las artes gráficas, la madera, la electricidad y electrónica, la artesanía, etc.
3. Actividad empresarial: la EETPFE pone a disposición de las empresas externas que deseen llegar a un compromiso de colaboración las instalaciones y recursos humanos necesarios para el desarrollo de un proyecto o actividad en las naves industriales de los diferentes centros penitenciarios españoles. Las empresas pueden llevar a cabo cualquier tipo de proceso productivo en similares características a las desarrolladas en el exterior (por ejemplo: actividades de manipulados, confección, servicios, mobiliario y metal, artes gráficas, artesanía, etc.).

Existen suscritos 103 Compromisos Específicos de Colaboración con empresas de los diferentes sectores productivos, que están dando ocupación a un promedio de 3.500 personas recluidas trabajadoras. Por otra parte, se están suscribiendo Convenios Marco de colaboración con organizaciones empresariales para que estas contribuyan a la difusión de las posibilidades de realización de actividades productivas en los talleres penitenciarios. También se han firmado convenios sectoriales que han sido suscritos por Asimelec, la Cámara de Comercio e Industria de Salamanca y Ecoembes.

* 1. **Entorno y condiciones de trabajo, incluidos salarios, horas de trabajo y disposiciones en materia de salud y seguridad.**

Conforme a la normativa vigente el interno tiene derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social. Tiene la protección de la vía de la jurisdicción social de conformidad con lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, para resolver los litigios que surjan con la Entidad Estatal de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, al tener ésta la condición de empleador. Además, el interno trabajador tiene todos los derechos laborales básicos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del 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

Respecto a la **organización del trabajo**, como ya se ha mencionado, la Entidad Estatal de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo el empleador tiene la condición de empleador, por lo que es responsable de la planificación, organización y control del trabajo que desarrollan las personas privadas de libertad en los talleres penitenciarios, debiendo asemejarse lo más posible a los de las empresas en el exterior para favorecer su futura inserción laboral.

En lo relativo al **salario**, el régimen retributivo de estos internos está regulado en el artículo 15 del citado Real Decreto 782/2001, de 6 de julio. Según este artículo, los salarios se determinarán en función del rendimiento normal de la actividad de que se trate y del horario de trabajo efectivamente cumplido. Para su determinación los parámetros señalados se aplican a un módulo para cuyo cálculo se toma como referencia el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, de forma que el salario resultante se fija proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas y al rendimiento de cada trabajador. Este módulo retributivo se determinará anualmente por el Consejo de Administración de la Entidad Estatal de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo; el Consejo está formado por 12 miembros, 5 de los cuales no forman parte de la Administración Penitenciaria, conforme al artículo 7 del Real Decreto 122/2015, de 27 de febrero que regula el Estatuto de la Entidad Estatal de Trabajo penitenciario y Formación para el Empleo. El referido artículo 15 establece asimismo que las retribuciones pueden también calcularse por producto o servicio realizado, por tiempo o por cualquier otro sistema, aplicando lo señalado en los apartados anteriores. Por último, prevé que puedan acordarse primas a la producción.

El Consejo de Administración de la EETPFE viene revisando y aprobando el “módulo retributivo” de las personas trabajadoras en los centros penitenciarias sometidas a relación laboral especial, teniendo en cuenta todas las circunstancias que influyen en el desarrollo de la actividad productiva y las posibilidades de mejora de las retribuciones a satisfacer y, entre ellas, las subidas que experimenta el Salario Mínimo Interprofesional. En este sentido, advertir que tal índice es una referencia, no una traslación directa del porcentaje a las nóminas de los internos, como así lo han reconocido diversas instancias judiciales.

En los últimos tres años (en el periodo 2021-2023) el módulo retributivo ha sufrido una variación al alza de:

* 0.9% en relación con el año anterior a las categorías de Operario Base y Operario Superior, en aquellas especialidades donde existieran.
* 4% respecto del año 2022, para todas las Especialidades respecto al aplicado en 2021 para las categorías de Operario Base y Operario Superior.

En cuanto a las **horas de trabajo**, el tiempo de trabajo está regulado en el artículo 17 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio. Los internos realizan un trabajo temporal o de duración determinada.Es el Director de cada centro penitenciario, en su calidad de delegado de la EETPFE, quien establece el calendario laboral que rige anualmente dentro de los límites legalmente establecidos. Las personas trabajadoras tienen 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. También son días de descanso las fiestas laborales de la localidad donde radique el centro penitenciario. Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales o la parte proporcional que en su caso corresponda y su disfrute se condiciona a las orientaciones de su tratamiento y las necesidades de trabajo.

Los dos principales **sistemas de retribución y de control horario** de las personas que trabajan en los centros penitenciarios son el sistema de retribución por tiempo efectivo de trabajo y el sistema de retribución por producto.

* En la retribución por tiempo, es suficiente con un control horario de los trabajadores, de tal manera que se les aplicarán, tanto para retribuir su trabajo como para cotizar a la Seguridad Social, el mismo número de horas, sin tener en cuenta criterios de productividad.
* La retribución por producto, sin embargo, requiere de una doble valoración: por una parte, la jornada real de trabajo computada en horas efectivas que ha estado en producción y, por otra, hay que tener en cuenta que la retribución por producto lleva aparejada una retribución en función de la producción efectiva e individual de cada trabajador, independientemente del tiempo efectivo trabajado.

Para ambos sistemas de retribución se lleva a cabo un control del horario de los trabajadores, para adecuar las cotizaciones a la Seguridad Social y los salarios percibidos, pero en especial en los Talleres Productivos en los que se factura por producto donde se lleva un control riguroso y efectivo de entradas y salidas de los trabajadores en el área de actividad laboral, registrando y posteriormente descontando cuantas incidencias laborales se produzcan, con el fin de fijar el horario real para cotizar. Esta labor se realiza por el personal penitenciario de vigilancia, personal laboral como los maestros de taller o, en su caso, otros empleados públicos a los que se les asigne tal función. Mecanismos de control y verificación del tiempo de trabajo de cada persona interna trabajadora que sirven para garantizar el adecuado cumplimiento de los horarios, sus tiempos de descanso y derechos retributivos.

En lo relativo las **disposiciones en materia de salud y seguridad**, la actividad desarrollada en los talleres penitenciarios estará sometida a la normativa correspondiente en materia de prevención de riesgos laborales de la actividad de que se trate, por lo que no existen unas disposiciones en esta materia específicas, lo que no obsta para que, en su caso, en ocasiones sean adaptadas al medio penitenciario (art. 11 Real Decreto 782/2011). Por tanto, las obligaciones en materia de evaluación de riesgos y planificación de su prevención en el trabajo, formación preventiva y de cumplimiento de las medidas preventivas que correspondan en función de la actividad desarrollada son las mismas que en el exterior conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo, tal y como dispone el art. 5 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, entre los derechos de los internos se encuentra el derecho 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.

* 1. **Programa(s) alternativo(s) al trabajo.**

En el marco de los objetivos que la Constitución española encomienda a la Administración Penitenciaria y, en concreto, en la labor de promover la reintegración social de las personas una vez cumplida la condena, ésta desarrolla programas formativos orientados a desarrollar las aptitudes de los internos, enriquecer sus conocimientos, mejorar sus capacidades técnicas o profesionales y compensar sus carencias. Utiliza programas y técnicas de carácter psicosocial orientadas a mejorar las capacidades de los internos y a abordar aquellas problemáticas específicas que puedan haber influido en su comportamiento delictivo anterior y potencia y facilita los contactos del interno con el exterior contando, siempre que sea posible, con los recursos de la comunidad como instrumentos fundamentales en las tareas de reinserción.

Es competencia de las Juntas de Tratamiento de los centros penitenciarios establecer los programas de tratamiento o los modelos individualizados de ejecución penitenciarios para cada interno/a definiendo las actividades a realizar en función de las peculiaridades de su personalidad y del tiempo aproximado de duración de su condena o condenas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 273 del Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario.

Se publica anualmente el [Plan de Formación para el Empleo y la Inserción Laboral](http://oatpfe.es/docs/repositorio/es_ES/formacion2019/comunicacion.pdf)  en el que se especifican las actividades, que se programan en los siguientes planes:

* **Plan de formación profesional para el empleo en centros penitenciarios y centros de inserción social:**

El objetivo es cubrir las carencias formativas y mejorar su cualificación profesional para facilitar su reinserción sociolaboral a través de la impartición de cursos de formación profesional en el interior de los centros, obteniendo los alumnos el reconocimiento de haber adquirido una cualificación profesional reconocible en el exterior que facilite su incorporación a una actividad productiva tanto en el interior del centro como en el exterior. Estos cursos se imparten a través de expertos docentes contratados al efecto por la EETPFE para el desarrollo de cada una de las acciones formativas programadas.

Para la ejecución de este plan se cuenta con la colaboración de dos entidades fundamentalmente:

* El Servicio Público de Empleo Estatal en el marco del Convenio de Colaboración que se firma con carácter anual. Al amparo del mismo se imparten anualmente más de 200 cursos de formación en el que participan algo más de 3.000 alumnos con un presupuesto que supera los 4 millones de euros.
* El Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social 2014 – 2020 del que esta Entidad es Organismo Intermedio. A través de este programa se cofinancian más de 500 acciones anuales de formación profesional para el empleo en la que participan más de 7.000 alumnos con un presupuesto que se acerca a los 4 millones de euros.

En el marco de este mismo plan, los alumnos que han participado en estas acciones formativas realizan también los Módulos Autoformativos de Competencias Transversales cuyo objetivo es completar la formación técnica con la formación en competencias transversales: Sensibilización Ambiental, Igualdad de Oportunidades, Prevención de Riesgos Laborales y Tecnología de la Información y Comunicación.

* **Plan de formación y orientación laboral:**

Cofinanciado por el Fondo Social Europeo, se dirige a personas recluidas que estén próximos a incorporarse al mercado laboral, con los siguientes objetivos:

* Informar a los alumnos sobre los riesgos existentes en el medio laboral y concienciarles sobre la necesidad de aplicar medidas de prevención y protección para prevenir y evitar accidentes.
* Dar a conocer los derechos y obligaciones que se derivan de la relación laboral, analizando, entre otros contenidos, las modalidades de contratación, la relación laboral especial penitenciaria, la suspensión y extinción del contrato de trabajo, las formas de participación de los trabajadores en la empresa y las prestaciones básicas de la Seguridad Social.
* Ayudar al alumno a que elabore su proyecto de inserción laboral, proporcionándole información sobre las fuentes de empleo, así como sobre los métodos y técnicas para la búsqueda de un puesto de trabajo.
* Informar sobre el tipo de relaciones que se establecen en el entorno del trabajo, tales como el trabajo en equipo, las reuniones de trabajo, la gestión del conflicto, la negociación, la toma de decisiones y la motivación laboral.

Este plan se desarrolla a través de la impartición de Módulos de Formación y Orientación Laboral, de 90 horas de duración, por empresas especializadas adjudicatarias por concurso público. Anualmente participan más de 900 personas privadas de libertad.

* **Plan de formación e inserción laboral:**

El objetivo de este plan es proporcionar apoyo individualizado a las personas recluidas que inician su etapa de semilibertad o libertad condicional, facilitando con este acompañamiento su inserción laboral. Para ello desde la EETPFE se gestionan diferentes tipos de programas, como el Programa REINCOPORA. Dicho programa se inició en 2006 con la firma de un Convenio de Colaboración con la Fundación “la Caixa”, pudiendo distinguirse actualmente dos modalidades de programa y una tercera que está en implantación:

1. Programa InOut: está dirigido a un grupo de 20 personas internas que tiene una duración de 10 meses ya que, antes de su salida a realizar la formación en el centro de formación en el exterior y el servicio a la comunidad, realizan una formación profesional para el empleo en el interior del centro penitenciario de 4 meses de duración. El programa acompaña a los participantes desde el inicio del itinerario hasta su incorporación al mercado laboral realizando acciones individuales y grupales dirigidas a mejorar sus competencias personales en relación al empleo.
2. Itinerarios Personalizados de Inserción: el técnico del programa evalúa la situación de la persona y diseña su itinerario de integración sociolaboral, pudiendo derivarlo a los Puntos de Formación existentes en cada provincia y que están a disposición de todo el colectivo Incorpora. En estos Puntos de Formación, además de asistir a formación técnica realiza prácticas profesionales no laborales en empresas y recibe formación en competencias transversales (trabajo en equipo, gestión del tiempo, responsabilidad, etc.).
3. Programa EPYCO: tiene como objetivo generar un equipo multidisciplinar de alto desempeño formado por profesionales penitenciarios y técnicos reincorpora que diseñen su propio programa de inserción sociolaboral con el fin de conseguir mejorar las competencias para el empleo de los internos y su inserción laboral a corto y medio plazo. Para el desarrollo de este programa se cuenta con la asistencia técnica de la Fundación Acción contra el hambre y se mantiene la colaboración con distintos Ayuntamientos para continuar con el acompañamiento y apoyo a la inserción en los centros de su territorio.
   1. **Realización de trabajos antes de la condena penal (por ejemplo, durante la detención preventiva).**

El artículo 29.2 de la LOGP y el 133.3 del Reglamento Penitenciario de 1996 posibilitan que los presos preventivos puedan trabajar conforme a sus aptitudes e inclinaciones, a cuyo efecto la Administración Penitenciaria les facilitará los medios de ocupación de que disponga.

Por tanto, todo lo apuntado es aplicable para el trabajo de las personas que se encuentran recluidas en los centros penitenciarios al margen de su situación procesal: sean penados o estén en situación preventiva.

Sin embargo, la legislación interna hace un par de alusiones a la consideración de estar en prisión preventiva: para estas personas el trabajo es solo un derecho y no un deber (LOGP); y, en caso de existir mayor demanda que oferta, los internos penados tendrán preferencia para acceder a un puesto de trabajo sobre los internos preventivos conforme dispone el artículo 3.2 del Real Decreto 782/2001, 6 de julio.

* 1. **La naturaleza y el alcance de la participación de empresas/empleadores privados, incluidas las condiciones de trabajo y las disposiciones para la supervisión por parte de las autoridades públicas.**

Se entiende contestada con la información facilitada en el apartado b) y c).

1. **¿Existen pruebas de prácticas laborales que puedan constituir explotación (por ejemplo, horarios de trabajo excesivos, salarios extremadamente bajos o inexistentes, entorno de trabajo insalubre o peligroso, trato discriminatorio contra determinados grupos de personas y falta de acceso a servicios médicos)? En caso afirmativo, facilite detalles.**

No se tiene conocimiento de denuncias por prácticas de explotación.

Conforme al amplio amparo normativo de derechos laborales, de inspección y supervisión organizativa interna (Administración Penitenciaria), y externa (inspecciones de trabajo, inspecciones sanitarias, Defensor del Pueblo, etc.) y la posterior vía judicial social para resolver los litigios, España cuenta con una regulación garantista en la que los internos trabajadores pueden dirigirse a numerosas instancias administrativas y/o judiciales por diferentes vías para poner de manifiesto este tipo de prácticas o tratos si tuviesen lugar.

Conviene destacar que el hecho de que a través de la ETPFE los lugares de trabajo (naves industriales o espacio físico para el desarrollo de una actividad laboral) se faciliten por parte de la propia Administración Penitenciaria, se organice y supervise la actividad laboral, se seleccione a las personas trabajadoras para el desempeño de todos los puestos de trabajo y sea la única competente para rescindir la actividad laboral, etc., evita todo posible abuso por parte de empresas externas, al tiempo que somete la actuación de la administración en este ámbito al control y supervisión del propio servicio de inspección penitenciaria, de los Juzgados de Vigilancia Penitenciaria y otras autoridades judiciales, organismos nacionales e internacionales de control de los derechos de las personas recluidas, etc. Y todo ello, además del control que ejerzan los organismos e instituciones propias del ámbito laboral.

1. **¿Qué medidas existen en su país con respecto al apoyo educativo y profesional para las personas encarceladas? ¿Se adaptan adecuadamente a las necesidades individuales y promueven el éxito de su reintegración económica y social? ¿Existen ejemplos de buenas prácticas, incluida la colaboración con agentes no estatales como la sociedad civil y las empresas, las organizaciones patronales y los sindicatos a este respecto?**

Las personas encarceladas pueden acceder a la educación y formación reglada al igual que cualquier otro ciudadano. Las enseñanzas básicas se imparten en los centros penitenciarios, que cuentan con un Centro de Educación de Personas Adultas en su interior dependiente de la Conserjerías de Educación de la Comunidad Autónoma (es una competencia transferida) y las enseñanzas superiores se pueden cursar a través de los correspondientes centros educativos de referencia. En concreto, a través de la UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia) en el caso de enseñanzas universitarias.

Respecto a la colaboración y participación de la sociedad civil en la actividad penitenciaria, aparte de lo indicado anteriormente respecto a la actividad laboral y de formación profesional, señalar que la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias durante el binomio 2022 y 2023 ha contado con más de 1007 ONGs y entidades que, con un total de 7.418 personas voluntarias y profesionales, han colaborado en los 1.438 programas de intervención que se han llevado a cabo en el interior de los centros penitenciarios. Programas que se enmarcan en distintas áreas como: 593 de integración social, 171 formativo-educativos, 370 de inserción laboral, 475 ámbito sanitario, etc.

Estas actuaciones se han ido configurando como un instrumento eficaz para asegurar la intervención social en el medio penitenciario y su alcance se extiende a la participación y colaboración del Tercer Sector en la formulación y desarrollo de las políticas penitenciarias de reinserción social.

Dicha colaboración se desarrolla en el marco del catálogo de programas de intervención que se recoge en la Instrucción 2/2019 de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias que abarca las siguientes áreas: inserción laboral, integración social, actuaciones con colectivos específicos, programas sanitarios y con drogodependientes, programas formativos-educativos, programas de sensibilización y comunicación del medio penitenciario a la sociedad y otros programas.

1. **¿Existen pruebas de explotación sexual entre las personas encarceladas? En caso afirmativo, facilite detalles.**

No se tiene conocimiento de prácticas de explotación sexual entre las personas encarceladas.

1. **¿Pueden las víctimas de explotación laboral y sexual obtener justicia y reparación? Sírvase proporcionar detalles, incluidos los marcos legislativos y los mecanismos de denuncia.**

Las personas privadas de libertad pueden ejercitar sus derechos y, entre estos, denunciar y solicitar la reparación como víctimas de una actuación ilícita o delito en el mismo marco jurídico que cualquier otra persona que se encuentre en libertad, incluido el recurso de acudir a organismos como el Defensor del Pueblo u otros encargados de velar por los derechos de las personas.

Además, pueden acudir y denunciar ante el propio servicio de inspección con el que cuenta la Administración Penitenciaria y ante el Juzgado de Vigilancia Penitenciaria, órgano jurisdiccional encargado específicamente de velar por sus derechos y supervisar la actuación de la administración.

1. **¿Cuáles son los principales retos a la hora de eliminar la explotación laboral y sexual entre las personas encarceladas, y qué recomendaciones haría para abordarlos eficazmente?**

No existe tal problemática en el sistema penitenciario español, por lo que el abordaje es, en su caso, individual tanto en lo relativo a prestar asistencia a la víctima como en la adopción de medidas para erradicar este tipo de conductas que excepcionalmente puedan existir.