

El muro exterior

Análisis de las barreras u obstáculos que tiene una persona a su salida de prisión para reincorporarse al mercado laboral.

Alumno: Pablo Artiga Hermida

Tutor: Josep Cid Moliné

Fecha de entrega: 24/05/2019

Treball de recerca en criminologia

Quinto del doble grado de derecho y criminología

8.997 palabras



Universitat Autònoma de Barcelona

Agradecimientos

A Lluís Sáez por su guía en la parte metodológica

A Josep Cid por su paciencia y trabajo

A las personas entrevistadas

Resumen

El objetivo de este trabajo es explorar la existencia de barreras después de cumplir una pena de prisión, analizando los obstáculos que tienen los exreclusos para obtener un trabajo como medio de reinserción. Basada en una revisión teórica, la investigación emplea una metodología cualitativa de casos escenario para conocer las dificultades que los empleadores perciben al contratar a personas de este colectivo. Los resultados muestran que la prisión y el estigma consiguiente, son obstáculos directos para conseguir un trabajo, aunque también tienen un impacto indirecto otros factores, como el grado de educación y formación de la persona. Algunas implicaciones prácticas para ayudar a los exreclusos a tener éxito en las entrevistas de trabajo son propuestas al final del trabajo.

Palabras clave: barrera, empleo, reinserción, prisión, estigma

Abstract

The aim of this work is to explore the existence of barriers after serving a prison sentence, analyzing the obstacles that former prisoners face in obtaining a job as a means of resettlement. Grounded on a theoretical review, the research uses a qualitative methodology of vignettes to know the difficulties that employers perceive in hiring former prisoners. The results show that serving a prison sentence and the stigma that follows, are direct obstacles to get a job and have also an indirect impact in other factors such as the degree of education and the training of the person. Some practical implications in order to help former prisoners to be successful in the job interviews and afterwards are proposed.

Key words: barrier, employment, social rehabilitation, prison, stigma.

Listado de abreviaciones

INE → Instituto Nacional de Estadística

Idescat → Instituto de estadística de Cataluña

Art → Artículo

CIRE → Centre d'iniciatives per la reinserció

CP → Código Penal

LO → Ley Orgánica

ET → Estatuto de los trabajadores

LETT → Ley de empresas de trabajo temporal

ETT → Empresas de trabajo temporal

CV → Curriculum Vitae

Índice

1) Introducción.....	1
2) Marco teórico.....	4
a. La prisión como barrera: prisionización y tiempo de condena.....	4
b. El estigma social y el lugar de residencia.....	5
c. Educación, formación y administración pública.....	6
d. Motivación del individuo.....	8
3) Objetivo y preguntas de investigación.....	10
4) Metodología.....	12
a. Instrumento de análisis.....	12
b. Muestra.....	13
c. Técnica de análisis.....	14
5) Resultados de la investigación.....	15
a. La prisión como estigma.....	15
b. Confianza.....	16
c. Formación.....	17
d. Apoyo a la reinserción por parte de actores externos.....	19
6) Discusión y conclusión.....	20
a. Barreras laborales.....	20
b. Limitaciones.....	21
c. Implicaciones: Estrategia para encontrar empleo.....	22
d. Conclusión.....	23
7) Referencias.....	24
a. Bibliografía.....	24
b. Legislación.....	26
c. Webgrafía.....	26

8) Anexos.....	28
a. Guion de la entrevista (caso escenario 1 y caso escenario 2).....	28
b. Guion de la entrevista especializada a profesional del CIRE.....	32
c. Documento sobre el tratamiento de los datos del entrevistado.....	33
d. CV empleados para las entrevistas.....	34
e. Diagrama del guion de la entrevista (Caso escenario 1 y caso escenario 2).....	36
f. Red con las diferentes familias (realizado a través del software Atlas.Ti).....	37
g. Entrevistas.....	39
i. Entrevista nº1.....	39
ii. Entrevista nº2.....	43
iii. Entrevista nº3.....	45
iv. Entrevista nº4.....	48
v. Entrevista nº5.....	51
vi. Entrevista nº6.....	54
vii. Entrevista nº7.....	57
viii. Entrevista nº8.....	60
ix. Entrevista nº9.....	65
x. Entrevista nº10.....	68
xi. Entrevista nº11.....	72
xii. Entrevista nº12.....	77
xiii. Entrevista nº13.....	83
xiv. Entrevista nº14.....	87
xv. Entrevista nº15.....	93
xvi. Entrevista especializada nº1.....	97

1. Introducción

En 2008 se inició una crisis económica global debido a la explosión de la burbuja inmobiliaria estadounidense que llevo a miles de personas a la quiebra. En el ámbito que nos corresponde a nosotros, España no fue una excepción; como consecuencia de que durante muchos años se había establecido la construcción como pilar importante de nuestra economía también se sufrió esta crisis económica.

En 2008 el número de personas ocupadas en España se situaba alrededor de los 20 millones de personas ocupadas y una tasa de paro alrededor del 11,6%; mientras en Cataluña se seguían con unos datos parecidos: con una tasa de población activa del 15,5% (respecto al total de trabajadores del país) y una cifra de paro sobre el 8,8%.

Durante el pico más alto de la crisis, entre 2011 y 2014, se produjo una reducción del número de personas ocupadas y un aumento de las personas que se encontraban en paro: el punto más álgido se alcanzó en 2013 con un aumento de la tasa de paro que en España llego al 26,94%, y en Cataluña se situó sobre el 24,44%.¹

Esta situación económica llevo a un importante cambio social que produjo un empobrecimiento general de la población que conlleva la pérdida de poder adquisitivo de las familias; así como el aumento de la brecha existente entre las personas de las clases sociales más altas en comparación con las más bajas.

Esto produjo que el gobierno elaborara una serie de medidas para paliar esta situación a través de recortes en los sectores públicos (educación, sanidad y educación principalmente) y un intento de producir una mayor cantidad de puestos de trabajo, sin tener en cuenta la calidad de estos puestos. Como afirman Merino, Somarriba y Negro (2012) al analizar los efectos de la crisis económica: “Nuestra economía se caracteriza, a diferencia de otros países, por su patrón cíclico, esto es, una gran sensibilidad de creación y destrucción de empleo según las fases del ciclo económico, fundamentalmente porque el ajuste se hace recurriendo al empleo, lo que conlleva un elevado coste social en los períodos recesivos. Ajuste que es favorecido por la contratación temporal y por la escasa incidencia de mecanismos de flexibilidad interna en las empresas. En España se han

¹ Todos los datos señalizados en esta sección del trabajo se encuentran extraídos de los datos del INE y del Idescat.

generado un elevado número de puestos de trabajo temporales, de muy corta duración” (p. 4)

En la actualidad, esta situación ha ido mejorando con una reducción constante de la tasa de paro que se sitúa alrededor del 14,4% en España y un 11,7% en Cataluña en el último trimestre del 2018; y un aumento de la población activa, de forma lenta, tanto en España como en particular en Cataluña.²

El problema relativo a la crisis económica parece que está remitiendo, tal y como afirma el Ministerio de Economía y Competitividad en su informe sobre la situación de la economía española (julio de 2018): el mantenimiento de un patrón de crecimiento equilibrado, el proceso de desapalancamiento del sector privado con una reducción considerable de su deuda o la robustez de las exportaciones, entre otros. Pero el problema implícito es la afectación que esta crisis ha tenido sobre la población en sí, y en particular sobre colectivos como la población exreclusa.

El trabajo es la principal y única fuente de recursos que tiene una persona para generar riqueza, y con ella conseguir subsistir, tanto ella misma como otras personas que puedan estar a su cargo. La crisis llevo a que muchas personas perdieran su empleo y que les fuera, tanto a estas como a otras que podían entrar al mercado laboral por primera vez, más complicada la búsqueda de un empleo de calidad, que incluso a día de hoy resulta difícil encontrar. Tal y como afirman Rocha y Aragón (2012) en su artículo sobre la crisis económica y sus efectos sobre el empleo: “la existencia de una estrecha relación entre el tipo de especialización productiva consolidado en la última fase expansiva del ciclo económico y la intensa destrucción de empleo, así como su mayor impacto en grupos sociales específicos, a lo que se ha añadido la política de recortes...”(p. 68)

El colectivo específico que se tratara en este trabajo es el colectivo de personas que salen de prisión. El art. 25.2 de la Constitución Española establece el objetivo de la reinserción en la sociedad como fin de la pena privativa de libertad y de las medidas de seguridad; una vez cumplida la condena, en el caso de penas privativas de libertad, las personas que se encuentran en prisión son devueltas a la sociedad para que lleven una vida normal y se desarrollen en todos los aspectos posibles, incluyendo el laboral, uno de los aspectos más importantes y del que puede depender su reinserción o su reincidencia.

² Datos extraídos del INE y del Idescat

Lo que este trabajo pretende es explorar si existen o no una serie de barreras que impiden a este colectivo competir en condiciones de igualdad ante el resto de las personas que quieren acceder a un puesto de trabajo. Para ello se plantea la siguiente pregunta: ¿Qué dificultades o barreras encuentra una persona que sale de prisión para entrar en el mundo laboral?

A esta pregunta se pretende dar respuesta a través de un análisis del marco teórico y legal existente sobre el tema, y el desarrollo de una investigación de tipo cualitativo que explore si existen o no estas barreras laborales y, en el caso de que existan, realizar propuestas para eliminar o mitigar su efecto sobre este colectivo.

2. Marco teórico

La prisión como barrera: prisionización y tiempo de condena

La primera barrera a destacar es la de la prisión como institución. A pesar de que la función principal de la prisión es la reinserción, tal y como establece el art 25.2 de la CE, la prisión puede tener una serie de efectos perjudiciales que se pueden definir como prisionización. La prisionización es un tipo de socialización que comienza con la llegada de una persona a la prisión, en la que se asumen los hábitos de la misma y su cultura penitenciaria. Algunos autores indican que la prisión potencia ámbitos que no conducen a una reinserción laboral satisfactoria posterior (Alós-Moner et al., 2011). La prisionización es un círculo vicioso que se retroalimenta dependiendo, en muchos casos, de la conducta que tenga cada interno con el medio en el que se rodea y la forma de relacionarse con el mismo. La prisionización debe de verse desde el punto de vista de un proceso de institucionalización que se genera y que provoca hábitos como la dependencia a recibir órdenes, desvalorización de la imagen personal y ansiedad, entre otros efectos. Estos efectos que producidos por la prisionización hacen que la reinserción en la sociedad sea mucho más complicada (Fabra Fres, Gómez Serra, Homs Ferret, 2016).

La prisionización correspondería al efecto general que la prisión puede producir sobre las personas, pero cabe identificar un factor que es determinante en estos casos y que también se puede identificar como una barrera de forma independiente: el tiempo de condena. El tiempo de condena puede ser determinante ya que cuanto más tiempo se está dentro de la prisión, más se reducen las posibilidades de que el individuo pueda reinsertarse de forma satisfactoria. Cabrera (2004) establece cinco etapas que marcan el proceso de desocialización de una persona a su entrada en prisión: “ruptura con el medio exterior, desadaptación social e identificación personal, adaptación al medio carcelario, desvinculación familiar, desarraigo social” (pp. 86-87). Cuanto mayor es el tiempo que transcurre desde que se entró a la prisión hasta que se sale más influencia tienen estas etapas sobre el individuo y existen más posibilidades de que aparezcan efectos negativos que hagan más complicada una posterior reinserción, ya no solo laboral, sino general, debido a la pérdida de vínculos con el exterior, autoestima de la propia persona o distorsión de su propia imagen.

Por otra parte, aquellas personas que tienen una estancia corta en prisión, a la hora de reincorporarse al mundo laboral, tienen más posibilidades de encontrar empleo, pero

también corren el peligro de situarse en el conocido como segmento secundario: “conformado por trabajos que tienden a incluir empleos de bajos salarios, pobres condiciones de trabajo, considerable inestabilidad, disciplina estricta y a menudo arbitraria, y poca oportunidad de ascenso” (Pedraza, 2012, p. 142)

Por tanto, parece que los efectos de la prisionización y el tiempo de la condena inciden de forma directa en el momento de la reinserción de la persona en la sociedad; lo que lleva que, a su salida de prisión, la persona tenga más dificultades para adaptarse al modelo social existente debido a su paso por prisión.

El estigma social y el lugar de residencia

El estigma es la construcción de una imagen negativa y prefijada de un colectivo, a través del empleo de prejuicios y estereotipos. En este caso ese colectivo corresponde a las personas que salen de prisión. Una teoría criminológica que explica muy bien esta situación es la teoría del etiquetamiento; esta teoría se basa en el estudio de conductas desviadas y en la reacción social negativa que tiene la sociedad ante el proceso mediante el cual se cataloga a un delincuente, identificando a la persona como un desviado (Cid, y Larrauri, 2001). El proceso que se detalla en esta teoría es aplicable al caso que se trata.

En todas las sociedades existen grupos estigmatizados pero el caso de los expresidarios, suele ser un grupo más estigmatizado que cualquier otro debido a una idea de culpabilidad intrínseca que les da el paso por prisión (Villanova, 2015). Su paso por prisión refleja que son culpables de alguna conducta que es rechazada por la sociedad y deben pagar por ello, incluso después de haber cumplido la pena impuesta por la conducta; lo que lleva a que la sociedad de forma automática añada una pena suplementaria a la ya existente que incide mucho más en la vida que llevara la persona después de la prisión.

Esta estigmatización de los desviados es llevada a cabo por todas las personas que componen la sociedad, incluidos los empresarios. Rovira (2017) recoge tres motivos por los cuales este colectivo recibe un trato desfavorable: “animadversión de carácter moral, la señal del estigma para inferir el nivel de la productividad laboral futura de los candidatos y una incertidumbre sobre las características de estas personas” (p. 17). Estas reticencias de contratar a un expresidario se pueden resumir en la existencia de prejuicios y miedos desarrollados por la sociedad que hacen que los empresarios o los responsables de contratación no confíen en ellos para delegar cualquier clase de responsabilidad.

Otra de las barreras que se pueden apreciar a simple vista es la concentración de estas personas en lugares empobrecidos. Las personas que se reinseran se concentran en zonas pobres en las que se realizan más conductas delictivas que en otras (Lynch y Sabol, 2001). Por ello, lo importante en estos casos, es el desajuste espacial que se produce, donde las personas con peores recursos económicos se quedan en estos barrios en los que cada vez hay menos trabajo, lo que conlleva que resulten importantes factores como la movilidad o los ciclos de día/noche para buscar empleo (Sugie y Lens, 2017). Con estos ciclos de día/noche los autores se refieren a los empleos que se encuentran determinados en una franja horaria; por ejemplo, el trabajo de vigilante nocturno que solo se puede realizar por la noche. La movilidad se observa desde el punto de vista del movimiento entre barrios, ya que la persona deberá desplazarse a otros barrios, los cuales no conoce tan bien para encontrar trabajo; lo que le conllevará a que se encuentre en desventaja ante personas que vivan en esos barrios. Del mismo modo, el uso del transporte tanto público como privado, le conllevará un gasto que no puede asumir o que le resulta difícil asumir ya que es probable que no tenga muchos ahorros.

Se tiene que tener en cuenta los ciclos de día/noche ya que debido a la localización geográfica de su barrio su tiempo útil de trabajo se reduce al tener que desplazarse mucho, con lo que solo podrá acceder a trabajos de poca jornada en los que no recibirá una alta remuneración.

Por otra parte, estas personas se pueden encontrar a su salida de prisión con que, directamente, no tengan una vivienda y tengan que buscar una casa por estas zonas desfavorecidas debido a su escasez de recursos, ya que el precio de las casas para la mayoría de los exconvictos es prohibitivo (Petersilia, 2003).

Educación, formación y administración pública

Otra barrera que es reconocida por múltiples autores es la falta de educación y formación de estas personas antes incluso de su paso por prisión, y en algunos casos también después. Es evidente la correlación existente entre un nivel de educación bajo y el acceso a empleos que requieren bajo nivel de educación (Piehl, 2003), como por ejemplo el sector de la construcción que, en España durante la crisis económica, sufrió un duro golpe con la pérdida de multitud de puestos de trabajo.

El empleo en sectores como la construcción y la agricultura genera trabajadores poco polivalentes que no pueden desarrollar otros trabajos; lo que provoca una delimitación al poder realizar solo trabajos en estos sectores (De Guzmán y Rodríguez, 2015)

Esta barrera educacional y formativa, es una barrera que, en parte se puede paliar durante su paso por prisión a través de la realización de talleres de formación laboral o de enseñanza, desde la básica hasta la universitaria, por ejemplo.

Hasta ahora, las barreras que hemos visto podían depender, principalmente de dos actores: la propia persona que sale de prisión y el resto de la sociedad; pero ahora para el análisis de esta última barrera podemos apreciar a un tercer actor que incide sobre esta situación: la administración; es uno de los garantes de los derechos de todas las personas que componen la sociedad, así como de las personas en prisión, con las cuales tiene una función de reinserción establecida por la CE, pero también puede jugar un papel discriminador con estas personas en el ámbito laboral, a través de un marco legal restrictivo. El problema lo encuentra la administración en la ponderación de velar por dos intereses: el interés de los empresarios y la población en general y el interés de las personas que salen de prisión (Larrauri y Jacobs, 2011).

Esta barrera, se establece a través de una institución que se perpetua durante un tiempo, en la vida de los expresidarios a su salida de prisión: los antecedentes penales. Los antecedentes penales son recogidos en el Registro Central de Penados del ministerio de justicia que los custodia hasta que quedan prescritos según los plazos establecidos en el art 136 del CP a partir de las reglas del art 16 del real decreto 95/2009 que regula los sistemas de registro administrativos de apoyo a la Administración de justicia. Este registro no es público y solo pueden acceder a él los estipulados en el art 6 del real decreto 95/2009: policía judicial, unidades de intervención de armas y explosivos de la guardia civil y unidades del cuerpo nacional de policía responsables de la expedición de pasaportes y control de fronteras. Los particulares también pueden recibir una certificación si lo solicitan acreditando su identidad, ya que es información que concierne solamente al interesado y, por tanto, no tiene por qué ser conocida por terceros.³

³ La información de este párrafo ha sido extraída de la Ley Orgánica 1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, del Real decreto 95/2009, de 6 de febrero, por el que se regula el Sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia y de la página web del Registro Central de Penados (URL: <http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/es/areas-tematicas/registros/registro-central-penados>)

En este caso podemos encontrar dos problemas: los requisitos que establece el marco legal y la certificación de estos antecedentes. El empresario puede conocer los antecedentes penales de una persona, si se solicita como requisito la entrega de un certificado conforme al cual no se tienen antecedentes penales (Larrauri y Jacobs, 2011). Con lo que se consigue que la persona pida el certificado para un tercero, de esta manera el empresario si quiere puede aludir a otros motivos para no contratar a esta persona, aunque el motivo sea su pasado delictivo. Esta es una práctica que se puede dar por ejemplo en caso de menores; un ejemplo sería el informe de la agencia española de protección de datos de 2015 que determino que solo se podía exigir el certificado de antecedentes en puestos de trabajo que requieran un carácter directo y regular (para casos de delitos sexuales)⁴.

Por otra parte, el marco legal tambien establece en algunas oposiciones el requisito de no tener antecedentes penales como sucede en los casos de Fuerzas y Cuerpos de seguridad del Estado o que se dé vía libre a instituciones profesionalizadas para que puedan poner sus propios requisitos y así tener la posibilidad de excluir a parte de la población a través de su criterio como sucede con los colegios de abogados por ejemplo⁵. Aunque la ley prevé algunos mecanismos para mejorar esta situación, como la figura del subsidio asistencial de excarcelación, aunque con carácter restrictivo (Esteban, 2014)

Motivación del individuo

A través del marco teórico se han ido analizando a los diferentes autores que tratan la problemática de las barreras que tienen estas personas para encontrar empleo, así como algunas teorías criminológicas que explican esta situación: la teoría ecológica respecto al espacio en el que se relaciona esa persona y la teoría del etiquetamiento que tiene presencia tanto en el estigma social como en el proceso de la prisionización (se entiende que este proceso se basa en el sentido de asunción de una identidad, tal y como explica Goffman (citado por Herrera y Soriano, 2004): “Asumir un rol significa desaparecer completamente en el sí mismo virtual elaborado por la situación, exponerse a la

⁴ Información extraída del informe 0401/2015 de la Agencia Española de Protección de Datos (URL: http://www.adideandalucia.es/normas/circulares/Informe0401_2015CertificadoNegativoRegistro.pdf)

⁵ Información extraída de la página web del ministerio del interior (URL: <http://www.interior.gob.es/web/servicios-al-ciudadano/oposiciones>) y de la web del consejo general de abogacía española (URL: <https://www.abogacia.es/2016/03/30/ejercicio-de-la-abogacia-en-espana-por-graduados-o-abogados-extranjeros/>)

percepción de otros mediante la propia imagen y confirmar expresivamente la propia aceptación de ella. Asumir un rol significa ser subsumido por éste” (p. 66))

Todas estas barreras se pueden manifestar en la persona de mayor o menor forma dependiendo de la motivación que tenga el individuo para encontrar trabajo.

Es innegable que tener buena motivación no es suficiente para encontrar trabajo, y menos para este colectivo tal y como se afirma en el estudio de eficiencia del programa reincorpora de la Fundación “La Caixa”: “El perfil de las personas que cumplen medidas penales es uno de los perfiles de más difícil inserción en el actual mercado de trabajo” (Grup de Recerca en Pedagogia Social de la Universitat de Barcelona, 2014); pero aun así la motivación representa un paso importante para conseguir un trabajo legal y desistir de delinquir. La adquisición de habilidades y conocimientos o formación que puede recibir durante su estancia en prisión pueden ayudar a que esa motivación se retroalimente, en caso de que se observen resultados positivos, y podría mejorar su autoestima y así mantener o mejorar su propia imagen e identidad.

Esto puede llevar a que mejore su autocontrol lo que conllevara que se creen nuevas metas y, de esta manera, desistan de cometer delitos, puedan buscar un empleo, o crear o mantener relaciones prosociales, entre otras actividades lícitas que conlleven el refuerzo de esa motivación personal positiva. Tal y como se dice en la investigación de Alos-Moner (2011) sobre la inserción laboral en centros penitenciarios de Cataluña: “El autocontrol es el aspecto clave” (p.16).

Una vez analizadas las barreras desde diferentes puntos de vista, ahora tenemos que observar si se manifiestan en nuestra sociedad y de qué forma lo hacen para intentar minimizar su impacto.

3. Objetivo y preguntas de investigación

El objetivo general de la investigación es determinar la existencia de barreras en el mundo laboral que no permitan a las personas que salen de prisión competir de forma igualitaria con el resto de personas. A partir de este objetivo general planteado en la pregunta de investigación, y después del análisis del marco teórico se pueden formular tres preguntas de investigación:

Pregunta de investigación 1: ¿Provoca el paso por prisión de una persona que los empresarios sean más reticentes a contratarla?

Los empresarios, como el resto de la sociedad, podrán tener miedo y estereotipos sobre estas personas que hacen que sean más reticentes a contratar. Estereotipos como que causaran problemas en su negocio o que no son responsables respecto a las labores que desempeñan o que tarde o temprano vuelven a reincidir (Martínez, 2013). Todo esto conlleva que se perpetúe la imagen de una persona expresidiaria que no puede reinserirse y solo busca una vida fácil.

Pregunta de investigación 2: Aparte de la prisión, ¿existen otros factores como la falta de formación y la poca experiencia laboral que excluyen de igual manera que el paso por prisión?

Como se ha visto en el marco teórico, existen otras barreras aparte de la prisión que pueden ser igual de importantes que esta y que pueden llegar a ser determinantes a la hora de buscar un empleo como la falta de una residencia fija, educación, formación, o incluso la carencia de un medio de transporte que puede limitar su zona de búsqueda de trabajo, pudiendo buscar solo en la zona en la que vive, que suele ser por lo general, barrios empobrecidos de las ciudades.

Pregunta de investigación 3: ¿Son los empresarios más propensos a contratar personas exreclusas en caso de recibir ayudas por parte de la Administración Pública?

El Servicio Público de Empleo Estatal recoge bonificaciones a la contratación laboral en el apartado de exclusión social a personas exreclusas; con bonificaciones de hasta 1650€ anuales por contratar a una de estas personas que sea menor de 30 años (Servicio Público de Empleo Estatal, 2018) u otras medidas enmarcadas dentro de la Renta Activa de Inserción dirigidas para velar por la pronta inserción de la persona (Esteban, 2004). Nos planteamos si medidas como esta pueden motivar al empresario para que contratara a la

persona, dejando de lado sus miedos y estigmas o la imagen social que tenga sobre este colectivo.

4. Metodología

La metodología empleada está enfocada a conocer el contexto del objeto de estudio, al catalogarse dentro de un trabajo exploratorio.

Instrumento de análisis

En nuestro caso para analizar de forma correcta, tanto la pregunta de la investigación, como las hipótesis establecidas y conseguir unos resultados válidos y fiables que aporten conclusiones a la investigación vamos a emplear una técnica de obtención de información de tipo cualitativa; más concretamente la técnica del caso-escenario a través del empleo de entrevistas semiestructuradas no especializadas. Por otra parte, se realizará una entrevista semiestructurada especializada para profundizar más en el tema y ver la problemática desde un punto de vista más especializado. En el caso de la entrevista especializada, se decidió contactar con el CIRE para conocer su predisposición; y finalmente se concertó una entrevista con una insertora laboral. El CIRE “es una empresa pública del Departamento de Justicia. Tiene por objetivo dar segundas oportunidades a las personas privadas de libertad, a través de la formación y el trabajo”⁶

Para el caso que nos ocupa, se ha optado por llevar a cabo una técnica cualitativa, en vez de una técnica cuantitativa (en ambos tipos de entrevistas), ya que, en las técnicas cuantitativas, como las encuestas, el método de obtención de datos es más concreto y el sujeto no puede expresar su opinión con sus propias palabras, más allá de las opciones que están limitadas en cada pregunta. A través de la técnica cualitativa conseguiremos que el entrevistado exprese de una forma más amplia su discurso y obtendremos mayor información que con la técnica cuantitativa.

La técnica metodológica de caso-escenario o viñeta, que según Kahn y Wiener (citado por Jordán, 2016) se basa en “intentos de describir con cierto detalle una secuencia hipotética de hechos que puede conducir a una situación futura plausible”. En este caso, es a través de dos CV que se le presentaran al entrevistado, para que pueda llegar a emitir su propio juicio respecto al tema que se quiere tratar sobre un caso lo más real posible. Con estos casos se pretende que el entrevistado emita su posición acerca de las diferentes barreras laborales que tiene una persona que acaba de salir de un centro penitenciario de una forma más directa que con otras técnicas.

⁶ Informacion extraida de Departament de justícia (2019). *Centre d'Iniciatives per a la Reinserció*. Recuperado el 07 de mayo de 2019, de Sitio web: <http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/cire/>

El desarrollo de los dos CV⁷ mencionados anteriormente tienen unas características propias diferenciadoras: El primer CV corresponde a Javier González Puig (nombre supuesto), un joven de veinticinco años con baja formación profesional y con un título de operador de carretilla conseguido a través del *Centre d'Iniciatives per la Reinserció*; El segundo CV corresponde a Francesc Bosch Alarcón (nombre supuesto), un joven de veinticinco años con mayor formación que el anterior, y también con un título de operador de carretilla conseguido en el *Centre d'Iniciatives per la Reinserció*, pero sin ponerlo explícitamente.

Otro aspecto característico de ambos sujetos es la condena: A los entrevistados se les comunicara, a medida que se les presenten los CV, que Javier González Puig ha cumplido una condena de dos años de prisión y Francesc Bosch Alarcón ha cumplido una condena de cuatro años de prisión. De esta forma los entrevistados conocerán todos los aspectos referentes a los casos-escenarios (a pesar de que resulta un aspecto directivo a la hora de entrevistar, se considera necesario en este caso, ya que en los currículos no exponen específicamente que el sujeto ha estado en prisión; y es necesario en caso de que los entrevistados no identifiquen que al menos uno de ellos ha estado en prisión).

Los CV confeccionados para la investigación muestran un perfil amplio dentro de los centros penitenciarios: Hombres jóvenes con escasa formación y con condenas de corta o media duración (de dos y cuatro años respectivamente) con tipologías delictivas comunes como delitos contra la salud pública, con penas que oscilan entre los 6 meses y los 3 años de prisión (art 359 del CP), hurto, con penas que oscilan entre 6 meses y 3 años de prisión (arts. 234 y 235 del CP) o lesiones, con penas que oscilan entre 3 meses y 5 años de prisión (arts. 147 y 148 del CP).

Se ha escogido este perfil considerando que, dentro de este colectivo, los hombres jóvenes con condenas de corta duración tienen más posibilidades a la hora de encontrar un puesto de trabajo.

Muestra

Los entrevistados, son en su mayoría, empresarios o personal de recursos humanos, es decir, el personal que tiene capacidad para contratar en una empresa. Estas empresas pertenecen a un subsector productivo del sector servicios: la hostelería. En un principio

⁷ Los CV que se presentaran a los empresarios entrevistados se encuentran confeccionados en la sección del anexo.

se había planteado la posibilidad de abarcar el sector industrial, pero no fue posible debido a la negativa de los empresarios a participar en la investigación. Por lo tanto, la estratificación del campo de análisis focalizando la investigación solo en el sector de la hostelería se fundamenta en que representa el 50,60% del total de actividades de la industria turística de la población activa en España en el segundo semestre del año 2018.⁸

Para escoger a las personas a las que entrevistar de este sector, decidí emplear el sistema de bola de nieve de captación de datos, poniéndome en contacto con diferentes asociaciones del gremio de hostelería de la ciudad de Sabadell (como la Asociación Can'Oriac Comerç o la asociación de Comerciants Comerç creu) con el objetivo de saber que establecimientos estaban predispuestos a realizar la entrevista; paralelamente visité 40 establecimientos de diferentes zonas de Sabadell que no tuvieran relación con las asociaciones de la ciudad para acelerar el proceso de captación de entrevistados. A partir de estas vías, concrete citas con los establecimientos interesados para llevar a cabo las entrevistas. Finalmente, un total de 15 responsables de establecimientos accedieron a participar en la investigación.⁹

Técnica de análisis

El análisis de ambos tipos de entrevistas se llevará a cabo a través de una codificación axial. Como señalan Strauss, Corbin, y Zimmerman (2002): “la codificación axial es el acto de relacionar categorías a subcategorías siguiendo las líneas de sus propiedades y dimensiones, y de mirar cómo se entrecruzan y vinculan éstas”(p. 135). Esta codificación se llevará a cabo por medio de un análisis hermenéutico de textos con el software Atlas.Ti en su versión 7.5.4. Las diferentes categorías de ambas tipologías de entrevistas se han encontrado a través de un análisis inductivo sin partir de categorizaciones previas.¹⁰

⁸ Porcentaje extraído del cálculo propio de los datos de la encuesta de población activa realizada por Turespaña en base a los datos extraídos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE)

⁹ Para la transcripción posterior de las entrevistas se llevó a cabo la grabación de las mismas a través de un dispositivo de grabación de audio, así como informando al entrevistado antes del inicio de la entrevista.

¹⁰ Las categorías y subcategorías de las que se hace referencia en las técnicas de análisis se encuentran detalladas en el anexo, a través del sistema arbóreo del software Atlas.Ti

5. Resultados de la investigación

Tras el análisis de las entrevistas realizadas se ha podido constatar la existencia de barreras laborales que tienen las personas a su salida de prisión para entrar en el mundo laboral. Los factores más relevantes de la investigación son los siguientes:

La prisión como estigma

La barrera principal que existe en estos casos es el estigma social que viene asociado a la etiqueta de “expresidiario”:

Entrevistado n°8: *“Si, si hay dos currículos y uno ha estado en prisión y otro no, imagino que cogería al que no ha estado en prisión si esta es la pregunta”*

Los empresarios son reticentes a contratar a este colectivo debido a la idea que tienen los mismos sobre su propia idea de la prisión y todo lo que ello conlleva, la mala fama que podría tener para su establecimiento contratar a un expresidiario o la falta de seguridad que se podría generar:

Entrevistado n°10: *“si puedo escoger pues cualquier cosa que me pueda representar ante mi clientela algún hándicap por pequeño que sea pues intentare siempre coger el que no me ponga ningún tipo de problema”*

Entrevistado n°12: *“si a lo mejor tú me entregas el currículum vitae así tal cual y al primer concepto que se me viene así: Uy peligro, danger. Automáticamente pues ya lo rechazas, es así”*

La generación del estigma en el ámbito penitenciario tiene dos elementos diferenciadores: el tiempo de la condena y la tipología delictiva. Pero en nuestro caso es más importante el motivo de la estancia en sí misma, más que el tiempo de estancia:

Entrevistado n°7: *“me gustaría saber el porqué ha estado en prisión. Eso sí, a lo mejor sí que me incomodaría según el caso. No es lo mismo que haya estado por drogas o por robo, que por un asesinato: Por drogas, por robo yo creo en la reinserción, pero para un asesinato la cosa se complica”*

Entrevistado n°12: *“a mí el que ha tenido dos años o haya tenido cuatro años a mí no me influye, lo que me influiría sería el hecho por el cual han estado”*

Entrevistado n°14: *“depende del delito por el que haya estado en prisión”*

En la mayoría de los casos no se hace referencia al tiempo de la condena, y en los casos que se hace referencia a este aspecto es para enfatizar que lo que importa es el tipo de delito. Por ello, en nuestro caso, más allá del estigma se podría decir que la barrera que

realmente le engloba es la tipología delictiva; el resto de los factores que rodean a la prisión o la prisión en si misma son de menor relevancia para los entrevistados.

Confianza

Este es otro de los valores sobre el que los entrevistados hacían más hincapié, la confianza:

Entrevistado n°7: *“si yo tengo confianza con él, yo quiero que él también la tenga conmigo.”*

Pero existen otros valores, los cuales, tiene el empleador para sí mismo y que él considera negativos como:

Entrevistado n°1: *“no me gusta la gente parada, porque yo soy muy nervioso”*

Entrevistado n°14: *“que no está arreglado, que no está aseado, que tiene las manos sucias o esas cosas, yo ese perfil no lo tolero, y depende también la imagen que tú quieras dar como empresa, o lo que tu vendas, tu producto”*

Entrevistado n°15: *“mantenerse firme en ello y de no perder la motivación a lo largo del tiempo”*

Estos valores negativos se exigen para todos los trabajadores, pero en el caso que nos ocupa, se exige el valor de la confianza como principal valor que debe tener el trabajador hacia el empleador; así como también se tiene muy en cuenta la desconfianza, la mentira o la ocultación de información:

Entrevistado n°9: *“Dado el caso de que hubiera puesto algo que podría interesarme pues sería un punto negativo, sinceramente, no sé hasta qué punto hay que pedirles a las personas de donde viene”*

Entrevistado n°10: *“Pues me miente, para mí esto es lo peor que me puede pasar para una persona que debe tener mi confianza para trabajar junto a él”*

Entrevistado n°14: *“Es complicado porque el ser humano ya de por si somos desconfiados, entonces obviamente cuesta”*

Para estos valores en concreto, vemos una diferencia importante entre ocultar información y mentir; la mayoría de los entrevistados prefieren la ocultación de la información que la mentira, siendo que en última instancia mentir y ocultar información se asemejan:

Entrevistado n°13: *“Yo no le daría importancia a que no lo haya puesto en el currículum. Lo que le daría mucha importancia es que, si yo le preguntara y me dijera que no, a eso sí que le daría mucha importancia.”*

Por otra parte, el factor temporal en esta barrera es muy importante:

Entrevistado n°6: *“si me entero al cabo de dos días sí que lo echaría, pero si lleva ya un año conmigo, tres meses y yo he visto a la persona como ha estado y como ha trabajado conmigo pues hablaría con él.”*

Esto refleja que el factor temporal, en la barrera de los valores es muy importante ya que, si la persona tiene unos valores prosociales y realiza bien su trabajo, las barreras desaparecen; el problema existente en estos casos es la falta de conocimiento: una vez se conoce a la persona el estigma desaparece. Por el contrario, una percepción negativa del empleador hacia la persona refuerza el estigma de la prisión y produce una radicalización de la conducta que puede llevar al empleador a despedir a la persona en caso de que este la contratara o a no contratarla en caso de enterarse de donde ha estado:

Entrevistado n°14: *“Y si el trabajador tuviese una riña y fuese culpa del trabajador pues tendría un problema, en el sentido de que ya crearía una desconfianza, que asociaríamos siempre a que viene de la cárcel.”*

Formación

Por otro lado, los valores positivos del trabajador afectan de manera positiva a la empleabilidad, un ámbito que se ha de analizar ya que puede abarcar diferentes barreras laborales.

La primera a tener en cuenta es la formación de la persona; en nuestro caso, la mayoría de los entrevistados consideraban que la formación que tenían las personas era suficiente para el trabajo a desempeñar, aunque en algunos casos la consideraban insuficiente.

Entrevistado n°1: *“tiene el bachillerato, tiene dos trabajos que están vinculados a la restauración.”*

Entrevistado n°6: *“ningún tipo de preparación para ser camarero”*

Entrevistado n°7: *“No percibo una mala formación”*

En cambio, al poder preguntar sobre una correlación entre formación y prisión, los entrevistados no percibían la prisión como una falta de formación, sino que en algunos casos lo veían como algo provechoso para la persona:

Entrevistado n°5: *“Puede ser la misma o a veces mejor, hay gente que puede no haber estado en prisión y su formación es muy justita, porque no le ha gustado, porque no le ha interesado o lo que sea. Y luego hay gente que tiene*

poca formación y según que trabajos los desarrolla de una manera fantástica sin haber tenido formación pues la ha tenido in situ, digamos.”

Entrevistado nº8: *”la formación la tiene, es la misma, da igual donde la haya conseguido”*

La formación, como todos los trabajos, está asociada con la experiencia laboral. En nuestro caso la experiencia laboral es un factor importante y a los que los entrevistados hacían hincapié, pero sin llegar a parecerles más relevante que la formación, por ejemplo:

Entrevistado nº15: *”el problema con la experiencia laboral es que va muy bien para una serie de cosas y para otras no va tan bien, es decir, puedes tener mucha experiencia laboral haber trabajado en muchos restaurantes, saber mucho, pero cada caso es un mundo ¿no?”*

Entrevistado nº13: *“esta persona (Javier González Puig) tiene como experiencia laboral de camarero en un bar, y luego el otro (Francesc Bosch Alarcón) pues no es que tenga mucha más experiencia, simplemente que ha trabajado limpiando platos en un restaurante, pero ya ha tenido más trato en más restaurantes, ya ha trabajado más”*

Aunque en algunos casos sí que podía ser determinante:

Entrevistado nº9: *“en principio le preguntaría la experiencia laboral para empezar, porque si no tiene todo lo demás ya no me importa, porque yo busco una persona para que me ayude en el trabajo.”*

Pero en la mayoría de los casos no se relacionaba la experiencia profesional con la prisión; se convierte en un factor más a la hora de competir con otras personas hayan estado o no en prisión:

Entrevistado nº13: *“Esta más preparada porque tiene más experiencia, entonces ya de por sí deduces que a esta persona le tendrás que enseñar menos cosas que la otra.”*

Aunque la formación es importante, también puede ser un factor determinante la impresión de que dé la persona en el transcurso de la entrevista:

Entrevista nº2: *“....No me sirve. Tengo que conocerla yo”*

Entrevistado nº8: *”Yo al final también soy muy de sensaciones y de contacto”*

Entrevistado nº11: *“lo que primaría sería la entrevista que hubiera hecho y la impresión que me hubiera dado, eso sería para mí la sensación que me hubiera dado al hablar con esa persona”*

Apoyo a la reinserción por parte de actores externos

Por otra parte, algunos empleadores, conociendo que estas personas han estado en prisión, sí que estarían dispuestas a contratar a estas personas en caso de que recibieran alguna ayuda económica: en general, pocos entrevistados contratarían a estas personas en caso de recibir una subvención.

Entrevista n°13: *“Es mucho más fácil, cuantas más facilidades y menos gasto tengas, evidentemente”*

Entrevistado n°12: *“ Hombre claro, claro. A lo mejor por ese tipo de cosas ya la gente, claro; siempre la gente económicamente mira el dinero que se lo mira en todo, que para eso estamos aquí para ganar dinero. Claro si te dicen: “contrate usted a esta persona y si le contrata pues le vamos a dar aparte una bonificación”. Ostia pues claro ”*

Por otra parte, en las entrevistas también se les preguntó si contratarían a estas personas en caso de que vinieran recomendadas: en su mayoría, los entrevistados sí que contratarían a la persona en caso de que viniera recomendada.

Entrevista n°11: *“Si, es un plus. Eso es un punto, son varios puntos a favor que una persona me diga que es buena y tal”*

Entrevista n°10: *“Este, tú y el más pintado. Claro una recomendación siempre es alguien que te habla bien de una persona positivamente que es buen trabajador que sabe trabajar”*

Con esto vemos que tiene más incidencia la existencia de una red informal por parte de la persona que sale de prisión, que la propia administración que otorga ayudas. Las personas que les falta esta red informal podrían tener menos posibilidades de encontrar un trabajo en comparación con las personas que sí tienen esta red.

Lo que hay que tener en cuenta después de este análisis, es que la existencia de una de las barreras no determina que las otras se vayan a dar; sino que todas se correlacionan entre sí, y son un conjunto de factores que aumentan o disminuyen la posibilidad de que la persona sea contratada.

6. Discusión y conclusión

Barreras laborales

Tras analizar los resultados de la investigación se puede llegar a la conclusión de que sí que existirían barreras laborales para este colectivo a la hora de conseguir un puesto de trabajo; pero no todas las barreras se presentan con el mismo grado de intensidad.

Las dos barreras laborales que representan mayor problemática para estas personas son la prisión y el estigma que rodea el ámbito penitenciario. En el caso de la prisión hay que hacer una puntualización ya que los efectos que puede provocar la prisionización no son comparables a la condena: la tipología delictiva es más condicionante que la prisionización; la tipología delictiva es uno de los elementos que componen el estigma de la gente sobre las personas que están internadas en prisión; mientras que el efecto de la prisionización recae más sobre el individuo que desea conseguir el trabajo, ya que afecta a la motivación que él tiene, y por tanto le puede afectar más de manera interna, lo que en ocasiones puede ser fundamental.

En referencia al estigma, se puede apreciar que funciona a partir de los conocimientos previos que posee el empleador de la prisión, que por lo general suelen ser malos. Esto lleva a que ambas barreras, siendo las principales, estén relacionadas entre sí produciendo que la desaparición de una conlleve la desaparición de la otra; o, al contrario, en el caso de que aparezca una también aparece la otra.

A partir de este punto, el resto de barreras que encontramos son barreras que están a un nivel inferior de las dos primeras y que influyen en el empleador, pero no de forma necesaria.

El primer caso sería el referente a la educación y la formación: si excluyésemos el factor de la prisión y observáramos el comportamiento de los empleadores respecto a esta parte, veríamos que las personas expresidarias competirían teniendo las mismas oportunidades que cualquier otra persona que no hubiera estado en prisión. El problema radica en que una vez surge el factor de la prisión, los empleadores asemejan una falta de formación, experiencia profesional y educación al paso de la persona por prisión, considerando en pocas ocasiones que el paso por prisión es independiente a la formación o educación que puedan tener estas personas. Por tanto, se puede apreciar que, para estas personas, el paso

por prisión puede acentuar la exclusión que deriva de la falta de educación o de formación.

Por otra parte, se ha intentado analizar la incidencia que tienen las ayudas que pueda dar la administración para la contratación de personas en situaciones desfavorecidas, ya que, con el análisis de la ley en el marco teórico, ya se pudo apreciar una discriminación hacia estas personas como consecuencia de los antecedentes penales. Por otra parte, el rol de los actores externos puede determinar que la persona tenga más oportunidades de conseguir un empleo dependiendo de si tiene o no una red informal; y en el caso de que tenga una red informal, esta es más determinante que las ayudas que puede llegar a ofrecer la administración (no sin estas últimas tener cierto grado de relevancia)

Limitaciones

En este trabajo se ha intentado explorar la problemática que rodea a las personas que, a su salida de prisión, tienen la intención de reincorporarse al mundo laboral; se ha intentado mostrar las principales barreras laborales que se han encontrado a través de una revisión bibliográfica pero con el inconveniente de que esta investigación solo puede abordar algunos obstáculos, ya que otras como el lugar de residencia, son más complicadas de validar y requerirían un estudio exhaustivo sobre las mismas.

Por otra parte, este trabajo ha intentado ser generalista con el propósito de establecer las principales barreras laborales que tiene una persona a su salida de prisión; el problema de fondo es que estas barreras laborales se basan en un perfil de reo en concreto: hombres españoles con penas de corta o media duración. El trabajo solo puede abordar barreras de personas jóvenes autóctonos, mientras que, en el ámbito penitenciario, nos encontramos con multitud de perfiles diferentes, tal y como menciono la insertora laboral del CIRE:

Entrevista especializada nº1: *“Los hombres cuando salen, si las mujeres están trabajando normalmente llegan a un pacto en el que el hombre se encarga de las tareas.....con la mujer es, al contrario: ella porque ella es la mujer se encarga de todo. A eso le puedes hacer el añadido de si ella es inmigrante....”*

Al existir diferentes perfiles, también existen diferentes barreras laborales que son propias de cada grupo que se investiga cómo podrían ser los reos de mediana edad, los inmigrantes o las mujeres que se encuentren en prisión, entre otros ejemplos. Por otra

parte, también la focalización únicamente en el sector de la hostelería dificulta conocer el comportamiento del resto de factores.

La manifestación de las barreras indicadas depende de la capacidad que tenga la propia persona, dejando a un lado sus conocimientos formativos o experiencia laboral. A la hora de encontrar trabajo entran en juego otras variables subjetivos por parte del empresario, así como adquiridos por la propia persona como su capacidad de hablar. Por ello, aunque se consiga reducir al máximo las barreras existentes en esa persona, no se puede asegurar al 100% que esa persona podrá ser contratada, ya que entran en juego las capacidades personales de cada uno.

Implicaciones: Estrategia para encontrar trabajo

A través del análisis de las diferentes entrevistas que se han podido realizar como parte de la investigación, se puede llegar a una conclusión: una de las cosas más importantes para los empresarios es la imagen. En el sector de la hostelería, la imagen resulta un factor que los propietarios tienen muy en cuenta, con esto se referían al aseo personal de los trabajadores más que a su apariencia. Parte de esta imagen, aparte de la apariencia personal del trabajador, viene dada por el trato que tiene con los demás. Es fundamental el buen trato con los clientes, ya que los empleadores tienen unos patrones prosociales de comportamiento establecidos para su establecimiento.

Un factor que parece influir en los empleadores en el caso de saber que una persona había estado en prisión era la responsabilidad. El empleador, al etiquetar a estas personas con la etiqueta de expresidiario, veía implícito en la persona unas actitudes que no eran convenientes para su negocio, y por tanto era excluida de forma directa. El problema que se daba en este caso era el estigma de la prisión que se eliminaba al paso del tiempo si la persona comenzaba a trabajar en el establecimiento y demostraba una serie de aptitudes positivas. La mayoría de los empleadores afirmaron que, si se enteraban después de un periodo de tiempo relativamente largo, el paso por prisión del trabajador no les importaba. Esto lleva a que estas personas deben focalizarse más en sus aptitudes y en demostrar su ánimo positivo de trabajar, incluso dejando a un lado su formación y experiencia laboral, la cual deben de mostrar a través de un CV bien confeccionado.

Parece importante mostrar un CV bien confeccionado en el cual se ponga sobre todo la formación básica y la experiencia laboral que poseen. En nuestro caso uno de los CV mostraba que había conseguido un título a través del CIRE, mientras que el otro no. En

el caso de que la persona se encontrase con el dilema de si poner o no que lo había conseguido en el CIRE, lo más favorable para aumentar sería no ponerlo; pero en el caso de que le preguntasen si podría dar más información sobre esa formación que dijera lo referente a la misma; a través de las respuestas de los empleadores en referencia a ese planteamiento en las entrevistas esta es la posición que más podría beneficiar a los trabajadores y que menos incomodaría a los empleadores.

En el caso de que la persona sea contratada y después el empleador se enterase y quisiera hablar con la misma, la posición que debería adoptar esta sería la de decir la verdad y no mentir, ya que en el caso de mentir se reducirían mucho sus posibilidades de permanencia en la empresa.

La imagen, el trato con los clientes, las aptitudes, un CV bien confeccionado y la colaboración. Estos serían los rasgos que caracterizan el perfil-tipo mediante el cual la persona podría eliminar o paliar lo suficiente las barreras laborales y de esta forma competir en igualdad de condiciones con el resto de candidatos al empleo.

Conclusión

La existencia de las barreras laborales provoca que las personas que salen de prisión tengan más dificultades a la hora de conseguir un empleo en comparación con personas que no han estado en prisión. En este trabajo se ha explorado a través de entrevistas con empleadores qué factores pueden explicar esta situación, mostrando que no sólo influye la estancia en prisión y el estigma sino también la percepción sobre formación de la persona o su motivación. Sobre la base de la información obtenida se han propuesto estrategias para las personas que salen de prisión para aumentar sus posibilidades de éxito en el mercado laboral y reintegrarse de manera satisfactoria en la sociedad.

7. Referencias

Bibliografía

Alós-Moner, R., Esteban, F., Jódar, P., Miguélez, F., Alcaide, V., López, P. (2011). *La inserción laboral de los ex internos de los centros penitenciarios de Cataluña*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.

Cid, J., Larrauri, E. (2001). Teoría del etiquetamiento. En *Teorías criminológicas* (pp. 199-225). Barcelona: Bosch.

Cabrera, P.J., (2004). Cárcel y exclusión. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, (35), 83-120.

De Guzmán Padrón, S.P., y Rodríguez, C.P. (2015). Políticas empresariales de mano de obra y configuración social del empleo en España. Una aproximación desde los trabajos de investigación sociológica. *Revista Internacional de Sociología*, 73(2), 012.

Esteban, R. (2014). Propuestas de mejora en la protección por desempleo durante la permanencia en prisión y tras la excarcelación. Un análisis de conjunto. *Nueva revista española de derecho del trabajo*, 167: 149-175.

Esteban, R., (2004). Fomento de empleo y colocación de los beneficiarios de la renta activa de inserción: un estudio de su evolución. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social* (74), 43-77.

Fabra , N., Heras, P., Gómez, M., Homs, O. (2016). La inserción laboral de los y las expresos. Una mirada desde la complejidad. *Revista de Educación Social*, (23), 100-117.

Gabinete jurídico de la Agencia Española de Protección de Datos (2015). *Informe 0401/2015 sobre el certificado negativo*. Recuperado el 01 de mayo de 2019, de Sitio web de:

http://www.adideandalucia.es/normas/circulares/Informe0401_2015CertificadoNegativoRegistro.pdf

Grup de Recerca en Pedagogia Social de la Universitat de Barcelona. (2014). *Estudi d'eficiència i propostes de millora per la reinserció laboral i social de persones que compleixen penes de privació de llibertat, en el marc del programa reincorpora de la Fundació "La Caixa"*. Memòria de recerca. Recuperado de:

http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/117265/1/informe_recercaixa.pdf

Herrera Gómez, M., y Soriano Miras, R. M. (2004). La teoría de la acción social en Erving Goffman. *Papers: revista de sociología*, (73), 059-79.

Jordán, J. (2016). La técnica de construcción y análisis de escenarios en los estudios de seguridad y defensa. *Grupo de Estudios en Seguridad Internacional (GESI), Análisis GESI*, 24/2016.

Larrauri, E., Jacobs, J. (2011). Reinserción laboral y antecedentes penales. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, 09 (13), 1-25. Recuperado de <http://criminet.ugr.es/recpc/13/recpc13-09.pdf>

Lynch, J., Sabol, W. (2001). Prisoner reentry in perspective. *Urban Institute*, (3) 2-23.

Martínez Cívico, L. (2013). *Desigualdades en el mercado laboral: El Colectivo de personas ex reclusas y su inserción en el mercado laboral* (Trabajo Final de Grado). Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/109362/TFG_lmartinezcivico.pdf

Merino, M.C., Somarriba, N., Negro, A.M., (2012). Un análisis dinámico de la calidad del trabajo en España. Los efectos de la crisis económica. *Estudios de economía aplicada*, 30 (1), 261-282. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3932542>

Ministerio de Economía y Competitividad. (2018). *Informe de situación de la economía española*. Ministerio de Hacienda. Recuperado el 20 de diciembre de 2018; Sitio web: <http://www.hacienda.gob.es/CDI/estabilidad%20presupuestaria/situaci%C3%B3neconomia2018.pdf>

Rocha, F., & Aragón, J. (2012). La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España. *Gaceta Sindical*, (19), 67-90. Recuperado de: <https://www.ccoo.es/04f1f09eb78ccebccd42651e9fe8c064000001.pdf>

Rovira, M. (2017). El estigma de los antecedentes penales en el mundo laboral. Un estudio experimental. *Revista Española de Investigación Criminológica*, 15, 1-23. Recuperado de <https://reic.criminologia.net/index.php/journal/article/view/107>

Pedraza Avella, A. C. (2012). Exclusión social y empleo: ¿qué ocurre cuando hay segmentación laboral? *Revista Sociedad y Economía*, (22), 135-162. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/soec/n22/n22a06.pdf>

Petersilia, J. (2003). How we hinder: legal and practical barriers to reintegration. En: *When prisoners come home* (pp. 105-139): Oxford: Oxford University Press.

Piehl, A. (2003). Crime, work, and reentry. *Employment Dimensions of Reentry: Understanding the Nexus between Prisoner Reentry and Work*. Urban institute reentry roundtable. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/237419580_Employment_Dimensions_of_Reentry_Understanding_the_Nexus_between_Prisoner_Reentry_and_Work

Sugie, N. F., & Lens, M. C. (2017). *Daytime locations in spatial mismatch: job accessibility and employment at reentry from prison*. *Demography*, 54(2), 775-800.

Strauss, A. L., Corbin, J., & Zimmerman, E. (2002). Codificación axial. En *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada* (pp.134-156). Medellín: Universidad de Antioquia.

Travis, J. (2005). Work. En *But they all come back: facing the challenges of prisoner reentry*. (pp. 151-183): Washington: The Urban Institute Press.

Villanova, M. (2015). Los fines del programa:¿ resocializar?. Una mirada crítica desde el liberalismo. *Revista de derecho Penal y Criminología*, (6), 136-154.

Weiman, D. F. (2007). Barriers to prisoners' reentry into the labor market and the social costs of recidivism. *Social Research: An International Quarterly*, 74(2), 575-611.

Legislación

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, Boletín Oficial del Estado, 281 § 25444 (1995).

Real decreto 95/2009, de 6 de febrero, por el que se regula el Sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia, Boletín Oficial del Estado, 33 § 2073 (2009)

Webgrafía

Departament de justícia (2019). *Centre d'Iniciatives per a la Reinserció*. Recuperado el 07 de mayo de 2019, de Sitio web: <http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/cire/>

Servicio Público de Empleo Estatal. (2018). *Bonificaciones/reducciones a la contratación laboral*. Recuperado el 17 de enero de 2019, de Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social Sitio web:

https://www.sepe.es/contenidos/empresas/ayudas_bonificaciones/bonificaciones_contratos.html

8. Anexos

Guion de la entrevista (Caso escenario 1 y caso escenario 2)

Caso-escenario 1: Javier González Puig, de 25 años acaba de salir del centro penitenciario de Brians II tras cumplir una condena de 2 años por un delito contra la salud pública. Tras su salida de prisión, ha regresado a su ciudad natal, Sabadell, donde está buscando trabajo. Para la búsqueda de trabajo, ha elaborado un CV¹¹ sobre su experiencia laboral y sus conocimientos.

*Preguntas del caso 1*¹²: Una vez presentado el caso al entrevistado, junto con el CV, se procederá a realizarle una serie de preguntas respecto el caso-escenario para saber su opinión, y así obtener los resultados deseados con esta metodología. Las preguntas son las siguientes:

Pregunta generadora nº1: Al ver el CV del caso expuesto, ¿Cuál es su primera reacción?

Pregunta generadora nº2: Al no excluir el CV; ¿Porque motivos no lo excluiría?

Pregunta generadora nº3: ¿Por qué motivos ha excluido el CV? ¿Cuál han sido los motivos?

Pregunta generadora nº4: ¿Qué aspectos le vienen a la mente al tener delante una persona que ha estado en prisión?

- Pregunta especifica nº1: ¿El paso por prisión de una persona le incomodaría a la hora de contratarla? ¿Por qué?

Pregunta generadora nº5: ¿Cómo enfocaría la entrevista en caso de que se presentase una persona que no ha estado en prisión? ¿y de una persona que ha estado en prisión?

Pregunta generadora nº6: ¿Cómo percibe la formación de una persona que ha estado en prisión? ¿y la formación de otra persona que no ha estado en prisión?

Pregunta generadora nº7: ¿Cuál es el perfil que busca en un trabajador?

- Pregunta especifica nº1: ¿Qué aspectos de ese perfil se ven afectados, y como, en el caso de alguien que ha estado en prisión?

¹¹ El CV se encuentra elaborado al final de esta sección.

¹² Para comprender mejor la estructura de las preguntas de la entrevista, al final de esta sección hay un diagrama, en forma de árbol, sobre las mismas.

Variantes del caso 1: A través de estas variaciones que se hacen en las características del sujeto, se pretende que el entrevistado se centre en un aspecto concreto del relato para obtener más información sobre ese punto y así aumentar el discurso del entrevistado. Las diferentes variantes son:

Variante nº1: En caso de que tuviera la posibilidad de beneficiarse de alguna ayuda o subvención destinada para la contratación laboral de este colectivo, ¿estaría más predispuesto a contratar a esa persona? ¿Por qué?

Variante nº2: Si la persona viniera recomendada por un conocido suyo, ¿le importaría su paso por prisión? ¿Por qué?

Variante nº3: El chico miente acerca de su pasado; y más tarde el empresario se entera a través de personas que lo conocen de vista.

- ¿Cómo la valora?
- ¿Qué haría?

Caso-escenario 2: Francesc Bosch Alarcón, de 25 años acaba de salir del centro penitenciario de Brians I tras cumplir una condena de 4 años por un delito de lesiones. Tras su salida de prisión, ha regresado a su ciudad natal, Sabadell, donde está buscando trabajo. Para la búsqueda de trabajo, ha elaborado un CV¹³ sobre su experiencia laboral y sus conocimientos, sin poner expresamente donde ha conseguido el título.

Preguntas del caso 2¹⁴: Una vez presentado el segundo caso al entrevistado, junto con el CV, se procederá a realizarle una serie de preguntas respecto al caso-escenario para saber su opinión, y así obtener los resultados deseados con esta metodología. Las preguntas son las siguientes:

Pregunta generadora nº1: Al ver el CV del caso expuesto, ¿Cuál es su primera reacción?

Pregunta generadora nº2: Al no excluir el CV; ¿Porque motivos no lo excluiría?

Pregunta generadora nº3: ¿Por qué motivos ha excluido el CV? ¿Cuál han sido los motivos?

Pregunta generadora nº4: En un proceso de selección, ¿Qué aspectos tiene en cuenta a la hora de escoger un CV u otro?

- Pregunta específica nº1: Si estuviera en un proceso de selección, ¿Cuál de los dos CV esta mejor posicionado para ser contratado? ¿Por qué?

Pregunta generadora nº5: Si estuviera en un proceso de selección en el que contase con varios CV, ¿Cuál sería su criterio a la hora de excluir? ¿Cuáles excluiría primero?

Pregunta generadora nº6: En caso de que se enterase de donde ha conseguido el título, ¿Cómo reaccionaría ante el hecho de saber que lo ha conseguido en la prisión?

¹³ El CV se encuentra elaborado al final de esta sección.

¹⁴ Para comprender mejor la estructura de las preguntas de la entrevista, al final de esta sección hay un diagrama, en forma de árbol, sobre las mismas.

Variantes del caso 2: A través de estas variaciones que se hacen en las características del sujeto, se pretende que el entrevistado se centre en un aspecto concreto del relato para obtener más información sobre ese punto y así aumentar el discurso del entrevistado. Las diferentes variantes son:

Variante nº1¹⁵: El chico es contratado y tiene algún problema leve los primeros días: Un choque con la carretilla elevadora y la mercancía que transporta se cae, pero no sufre daños (en caso de optar al trabajo de operador de carretilla elevadora); tiene una discusión con un cliente debido a una confusión a la hora de entregar la nota de la cuenta (en caso de optar al trabajo de camarero).

- ¿Cuál sería su reacción con él? ¿Por qué?
- ¿Reaccionaría de la misma forma ante uno de sus empleados si hubiera sucedido lo mismo? ¿Porque?

¹⁵ En el caso de la segunda variante se realiza de forma específica para los 3 puestos laborales a los que podría optar, para concretar el caso-escenario presentado.

Guion de la entrevista especializada a profesional del CIRE

Pregunta generadora nº1: ¿Qué es el CIRE?

- Pregunta específica nº1: ¿Cuál es el aspecto que consideras más relevante?
- Pregunta específica nº2: Una vez salen del centro penitenciario, ¿Qué papel toma el CIRE?

Pregunta generadora nº2: Mi trabajo consiste en demostrar si se encuentran o no las diferentes barreras que existen a la entrada del mercado laboral, ¿Cuál cree usted que son las barreras que pueden existir?

- Pregunta específica nº1: Un tema recurrente que he encontrado en las entrevistas son los valores prosociales como la confianza o la responsabilidad, ¿porque cree que la gente hace tanto hincapié sobre estos valores a la hora de tratar temas sobre estas personas?
- Pregunta específica nº2: Los entrevistados, a la hora de hablar de la condena, hacían hincapié en que la decisión dependía del tipo de delito cometido ¿cree que el conocimiento de una tipología delictiva como un delito de lesiones puede ayudar a la persona a contratarla? ¿Y de asesinato?

Pregunta generadora nº3: He realizado varias entrevistas a bares y restaurantes sobre un currículo, en el cual la persona ponía que había conseguido el título de operador de carretilla en el CIRE y pocas personas conocían la existencia de la institución; ¿Cómo cree que se podría impulsar más el conocimiento por parte de la población de lo que es el CIRE como institución de reinserción?

Pregunta generadora nº4: ¿Cree que si la gente conociese más como es un centro penitenciario o el papel que tiene el CIRE, así como de personas que están reinsertadas socialmente tras su paso por prisión, se podría mejorar ese estigma existente sobre la reinserción?

Pregunta generadora nº5: ¿Qué medidas cree que serían útiles para ayudar a estas personas en su entrada al mercado laboral?

- Pregunta específica nº1: ¿Y desde el punto de vista de la administración?

Documento sobre el tratamiento de los datos del entrevistado

En aras a dar cumplimiento al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y siguiendo las Recomendaciones e Instrucciones emitidas por la Agencia Española de Protección de Datos (A.E.P.D.), **SE INFORMA:**

- Los datos de carácter personal solicitados y facilitados por usted, son incorporados a un fichero de titularidad privada cuyo responsable y único destinatario es el entrevistador.
- Se garantiza el anonimato tanto de las personas entrevistadas como de las empresas las cuales representen y la denominación de las mismas, de acuerdo con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
- Todos los datos recogidos cuentan con el compromiso de confidencialidad, con las medidas de seguridad establecidas legalmente, y bajo ningún concepto serán cedidos o tratados por terceras personas, físicas o jurídicas, sin el previo consentimiento del cliente, tutor o representante legal.
- Los datos recogidos serán obtenidos a través de dispositivos multimedia, y cuyos archivos bajo ningún concepto serán cedidos o tratados por terceras personas, físicas o jurídicas, sin el previo consentimiento del cliente, tutor o representante legal.
- Una vez finalizada la relación entre el entrevistado y el entrevistador, los datos serán archivados y conservados, durante un periodo tiempo mínimo de seis meses, tras lo cual seguirá archivado o en su defecto eliminado.

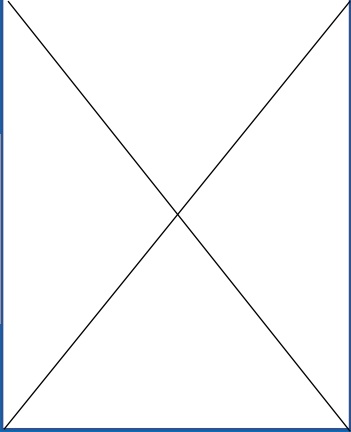
Nombre y apellidos del entrevistador: Pablo Artiga Hermida

FIRMA DEL ENTREVISTADOR: _____

Nombre y apellidos del entrevistado: _____

DNI: _____

FIRMA DEL ENTREVISTADO: _____



Javier González Puig

QUIEN SOY

Soy un joven de 25 años, residente en la ciudad de Sabadell, que busca trabajo; aunque soy un joven muy dinámico que aprendo rápido y me puedo adaptar a muchas situaciones. Soy responsable y muy trabajador.

PROGRAMAS

Word

Excel

IDIOMAS

Español: Nativo

Catalán: Nativo

REFERENCIAS

Emiliano Gutiérrez

Bar Sabadell | Gerente

Teléfono 622 658 157

ESTUDIOS

2010 Título de Enseñanza Secundaria obligatoria
Sabadell (ESP) IES Miquel Crusafont

2017 Operador de carretilla elevadora
Martorell (ESP) *Certificación expedida por el SOC (Servei d'ocupació de Catalunya) a través del CIRE (Centre d'Iniciatives per a la Reinserció)*

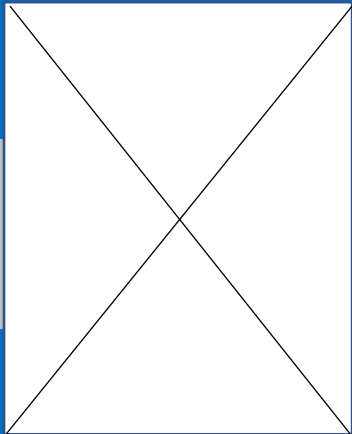
EXPERIENCIA PROFESIONAL

03-03-12 **Bar Sabadell,**

Sabadell (ESP) Camarero

Tareas realizadas:

- Preparar y acondicionar las mesas de los clientes.
- Anotar las comandas de los clientes.
- Servir alimentos y bebidas a los clientes.
- Preparar las cuentas de los clientes.
- Limpieza del establecimiento.



Francesc Bosch Alarcón

QUIEN SOY

Soy un joven de 25 años, residente en la ciudad de Sabadell, que busca trabajo. Soy un joven trabajador, solo busco poder hacer mi trabajo de la mejor manera posible.

PROGRAMAS

Word

Excel

Access

IDIOMAS

Español: Nativo

Catalán: Nativo

Ingles: Nivel medio

REFERENCIAS

Silvia Sanchez

Restaurante | Gerente

Can Dragó

Teléfono 900 254 159

ESTUDIOS

2010 Título de Enseñanza Secundaria obligatoria

Sabadell (ESP) IES Les Termes

2012 Título de Enseñanza en bachillerato Artístico

Sabadell (ESP) IES Les Termes

2018 Operador de carretilla elevadora

Martorell (ESP) *Certificación expedida por el SOC (Servei d'ocupació de Catalunya)*

EXPERIENCIA PROFESIONAL

08-01-13 **Bar Tres Creus,**

Sabadell (ESP) Camarero

Tareas realizadas:

- Preparar y acondicionar las mesas de los clientes.
- Anotar las comandas de los clientes.
- Servir alimentos y bebidas a los clientes.
- Preparar las cuentas de los clientes.
- Limpieza del establecimiento.

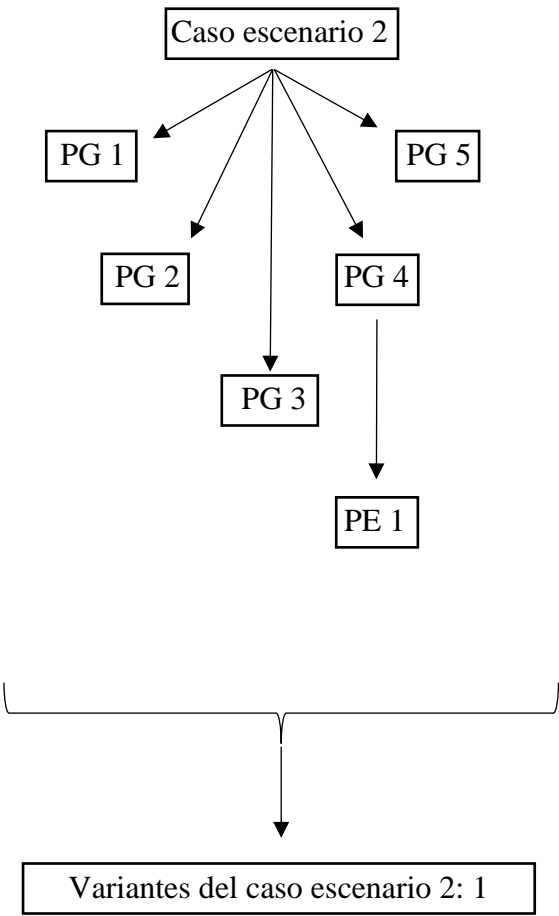
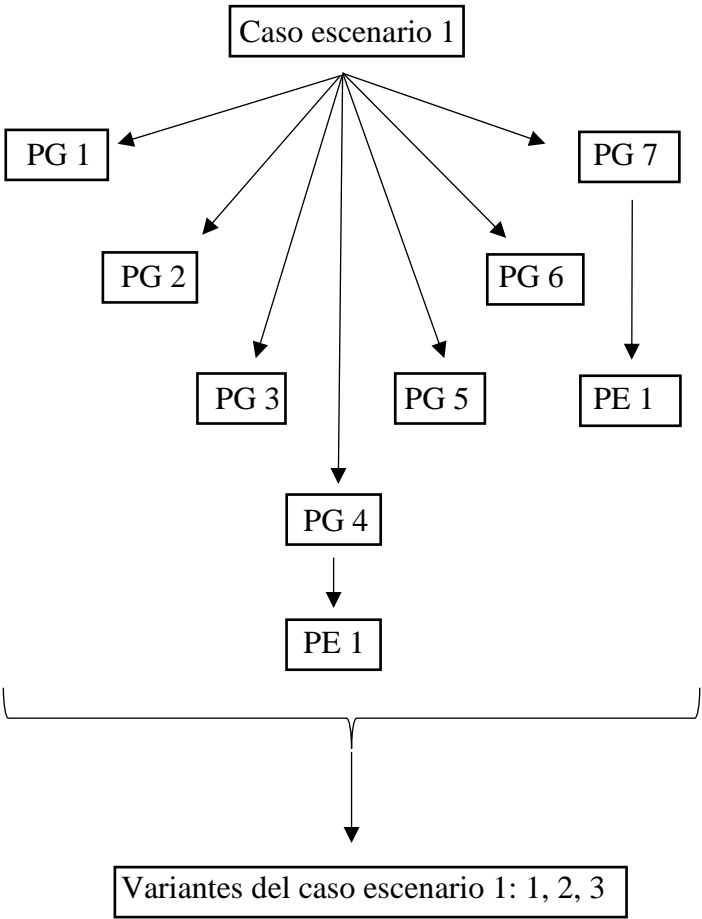
05-09-13 **Restaurante Can Dragó,**

Sabadell (ESP) Limpiador de platos

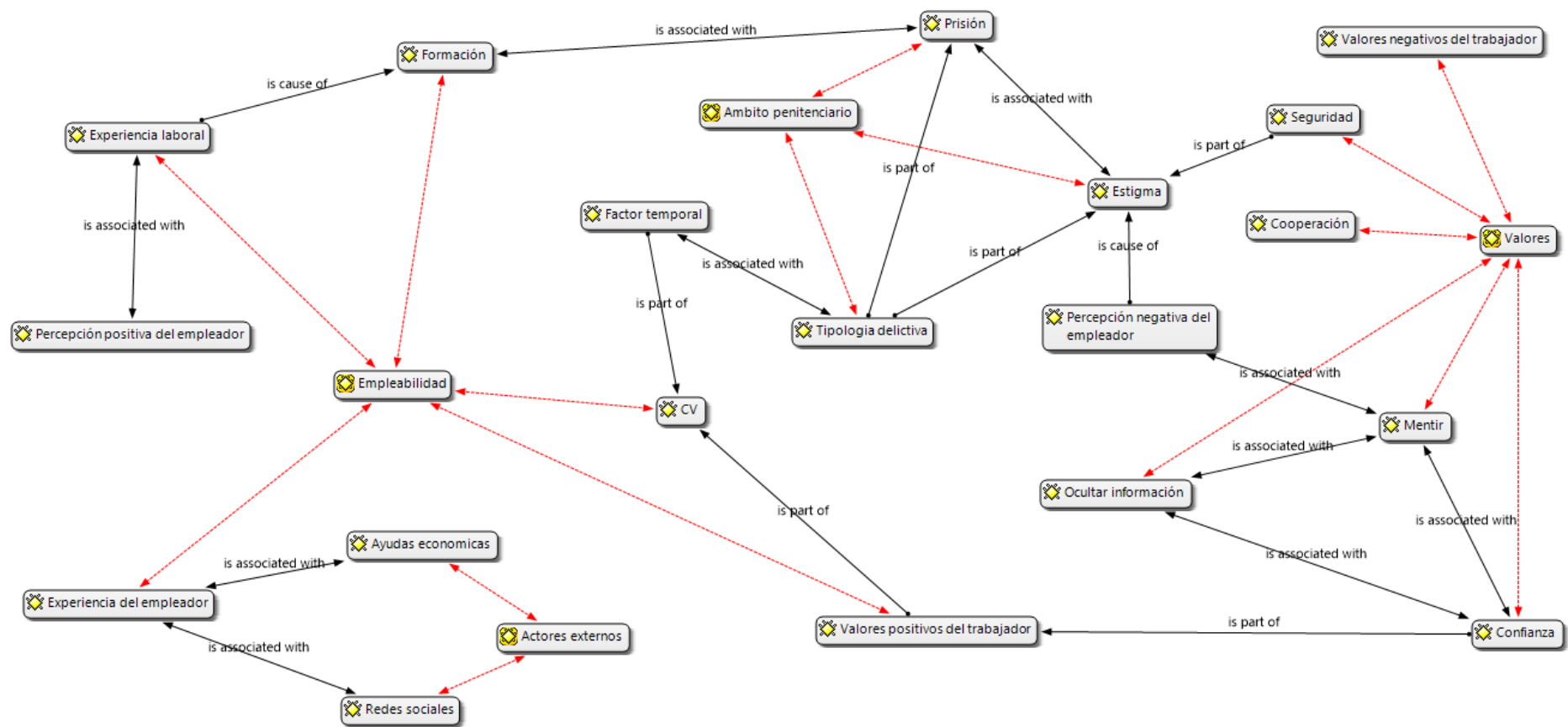
Tareas realizadas:

- Limpiar la vajilla del restaurante.

Diagrama del guion de la entrevista (Caso escenario 1 y caso escenario 2)



Red con las diferentes familias (realizado a través del software Atlas.Ti)



Conteo de nodos: 23

Códigos (19):

Ayudas económicas {15-1}
Confianza {10-3}
Cooperación {1-0}
CV {13-2}
Estigma {28-5}
Experiencia del empleador {19-2}
Experiencia laboral {19-2}
Factor temporal {15-2}
Formación {26-2}
Mentir {17-3}
Ocultar información {8-2}
Percepción negativa del empleador {6-2}
Percepción positiva del empleador {11-1}
Prisión {5-3}
Redes sociales {18-1}
Seguridad {8-1}
Tipología delictiva {24-3}
Valores negativos del trabajador {9-1}
Valores positivos del trabajador {14-2}

Familias de códigos (4):

FC:Actores externos
FC:Ambito penitenciario
FC:Empleabilidad
FC:Valores

Entrevistas

Entrevista nº1

Off the record: El entrevistado ha hablado con su compañero sobre el tema y este ha indicado que le preguntaría porque no quiere meter a una persona, por ejemplo, un violador, aunque afirma que cree en la reinserción. Prefieren contratar a gente con fotografía.

P: Lo primero de todo muchas gracias por participar en la entrevista

R: De nada.

P: La entrevista consiste en que yo le muestro dos currículos y le hago unas preguntas sobre los mismos y usted solo tiene que responder.

R: Vale.

P: Este es el primer currículum (Javier González Puig), ¿Cuál es tu primera reacción?

R: Tiene poca experiencia, pero en mi caso como restaurante pequeño y diferente porque no somos un restaurante tradicional me podría valer en ese sentido porque yo lo que quiero es formar a la persona a mi manera.

P: Hay un aspecto relevante en el currículum respecto a la procedencia de este título, que es que lo consiguió en el CIRE, un centro donde las personas en prisión pueden conseguir titulaciones, ¿Cómo aspectos te vienen a la mente al tener delante a una persona que ha estado en prisión?

R: Bueno,...supongo que cada persona es un mundo ¿no?; pero para lo que yo necesitaría no me pasaría nada, no sería algo...

P: Entonces, ¿no le incomodaría que hubiera estado en prisión?

R: No, también depende de la situación y de lo que ha pasado, si esa persona me lo quiere explicar o no ya es cosa suya, no sé, supongo que de errores comete la gente todos, como no sé lo que ha pasado no puedo.

P: ¿Enfocarías la entrevista de la misma forma que a una persona que no ha estado en prisión?

R: Si, si lo que va a realizar en el restaurante me va bien.

P: Y en el caso de la formación, ¿Cómo percibe la formación de prisión?

R: Es una iniciación, porque después cuando llegas a un restaurante cada restaurante trabaja de una forma diferente.....Entonces lo que le enseñan ahí supongo que son cosas muy básicas, porque después llegas a un restaurante, ósea que hasta después que no llega al sitio de trabajo se va a encontrar con cosas que no ha estudiado o que ni siquiera se asoma a lo que había estudiado ahí.

P: ¿Y cuál es el perfil que busca en un trabajador?

R: Pues sobretodo que sea dinámico, que se mueva, que sea autodidacta; no me gusta la gente parada, porque yo soy muy nervioso y aquí en esta empresa como muy...mis trabajadores, en este sentido, no nos gusta estar relajados tranquilamente mientras yo me tomo un café y la gente está trabajando. Nosotros aquí vamos todos a una.

P: Planteándolo de otra manera, en caso de que tuviera la posibilidad de beneficiarse de alguna ayuda o subvención destinada para la contratación laboral de este colectivo, ¿estaría dispuesto a contratar a esta persona?

R: Hombre si la hay si, ¿Por qué no?

P: ¿Y si la persona viniera recomendada por un conocido suyo, un amigo o un familiar?

R: Mejor mas referencias.

P: Si la persona miente acerca de su pasado, es decir, no le cuenta su paso por prisión o lo niega y más tarde se entera de su paso por prisión, ¿Cómo reaccionaría?

R: Hombre, prefiero que la gente vaya de frente porque es como vamos a actuar nosotros con él también.

P: Vale, ahora le entrego este otro currículum (Francesc Bosch Alarcón), ¿Cuál es su primera reacción al ver este currículum?

R: Pues sería que tiene poca experiencia, también es joven, bueno tiene 25 años, podía haber trabajado antes. Es lo mismo que el otro: Aquí hay más formación, tiene el bachillerato, tiene dos trabajos que están vinculados a la restauración; pero que ya te digo hasta que no ves a una persona trabajando nada.

P: Entonces en este caso vamos a comparar ambos currículos, teniendo en cuenta que este tiene un periodo de condena de dos años (Javier González Puig) y este tiene un

tiempo de condena de cuatro años (Francesc Bosch Alarcón); con lo que en proceso de selección ¿Qué aspectos tendría en cuenta?

R: Primero, la imagen que no vemos. Después cuando se hace la entrevista que en la misma entrevista ya haya un ímpetu, unas ganas de trabajar, y después hacer alguna prueba para ver cómo se mueve, como recoge algo.

P: Entonces, ¿hasta el momento de la entrevista no podría ver cuál de los dos está mejor posicionado?

R: Exacto.

P: Si estuviera en un proceso de selección, ¿Qué criterios seguiría a la hora de excluir?

R: Sin imágenes no excluiría a ninguno, preferiría que vinieran y hicieran la entrevista en persona.

P: Ahora mirando más detenidamente los currículos, en este caso se ve que esta persona (Javier González Puig) ha conseguido el título en el CIRE mientras que esta otra (Francesc Bosch Alarcón) también lo ha conseguido, pero no lo indica; ¿Cómo reaccionaría si usted se enterase de esta situación?

R: Bueno, es lo que te decía antes, si una persona viene y dice mentiras, pues no le lleva a ningún sitio....No sé, no tiene por qué esconderlo, ¿no?; si ha cometido un error y el busca trabajo y tiene ganas de trabajar. Yo no juzgo a la persona sin verla trabajar.

P: Para finalizar, en el caso de que usted hubiera contratado a cualquiera de las dos personas y tuviera algún incidente leve los primeros días como falta de puntualidad o alguna pequeña discusión con algún cliente; ¿Cómo reaccionaría?

R: Hablarlo con esa persona, decirle como trabajamos en el restaurante y si no le interesa pues la puerta esta tanto para entrar como para salir.

P: ¿Reaccionaria de la misma forma con todos sus empleados?

R: No, las personas cada uno es como es, no me condicionaría el saber que ha estado en prisión, porque me he encontrado con todo también te digo. Me he encontrado con gente que tiene una experiencia o dice que la tiene y resulta que luego dice que no tiene relación con la hostelería, que tampoco es una prioridad porque ya te digo que en cada sitio se trabaja diferente, en cada restaurante, y cuando vienen pues prefiero formarlos yo a mi

manera porque es lo que yo necesito en ese momento y después yo hasta que no lo veo trabajar, si hay una cosa que no me gusta de esa persona se lo voy a decir, y si no le sienta bien, nosotros trabajamos así y es nuestra manera de trabajar.

Entrevista nº2

P: La entrevista consiste en que yo le entrego este currículum y le voy a hacer una serie de preguntas sobre el mismo.

R: Una hoja solo.

P: Si si, solo es una hoja.

R: Vale.

P: Entonces, ¿Cuál es su primera reacción al ver este currículum?

R: Si es tema hostelería pone que profesional 2012 pero no pone cuanto tiempo ha estado ejerciendo, esto fue puntual o solo fue un año, no especifica bien este currículum.

P: Este currículum es de una persona que ha estado en prisión, por eso pone que ha alcanzado una formación en el CIRE

R: Desconozco esto, no sé qué es el CIRE.

P: Es un centro de formación para internos; Entonces, ¿Qué aspecto le viene a la mente ante una persona que ha estado en prisión?

R: Pues.....no te puedo contestar a esta pregunta porque no lo tengo delante. Entonces mi reacción no es la adecuada para la pregunta que me estás haciendo ahora, porque sino la tengo delante no lo sé.

P: Y entonces, ¿Cómo enfocaría usted una entrevista con una persona que ha estado en prisión?

R: Bueno, primero tengo que conocerle.

P: ¿la enfocaría de la misma manera que otra persona que no hubiera estado en prisión?

R: Pues.....con que nunca he tenido el placer de entrevistar a uno de estos chicos no puedo asegurarte como lo enfocaría, pero sí que la primera instancia sería una entrevista normal.

P: Luego también, en caso de que pudiera beneficiarse de alguna clase de ayuda a la hora de contratar a una persona que hubiera estado en prisión, ¿tendría más motivación a la hora de contratarle?

R: Como te he dicho antes primero tengo que conocerla, yo me rijo, por primero conocer a las personas.

P: Y, ¿si la persona fuera recomendada por un conocido suyo?

R:No me sirve. Tengo que conocerla yo.

P: Luego también, en el caso de que la persona mintiera sobre su pasado en prisión, ¿Cómo reaccionaría?, y después luego se enterara.

R: Pues si lleva aquí cinco años y los cinco años se ha portado bien y luego me entero de que ha estado en prisión, no pasaría nada.

P: Vale, ahora le presento otro currículum que es muy parecido y es para compararlos entre los dos; entonces ante este último currículum ¿cómo reaccionaría?

R: En principio veo que falta mucha información como el primero.

P: Entonces en un proceso de selección comparándolos ambos, ¿Cuál cree que tendría mayores posibilidades?

R: Si es por hoja el ultimo que se ha presentado, no por el CIRE sino porque tiene más experiencia laboral, supuestamente, incluyendo el hecho de que no está bien especificado este currículum.

P: Contando con que esta persona ha estado en prisión dos años y esta otra ha estado en prisión cuatro años.

R: No sé, yo estoy mirando expediente profesional, no los años de prisión.

P: Vale, entonces en el caso de que usted lo supiera, ¿por cuál se decantaría?

R: Primero tengo que conocerle, si yo le conozco...son muchos años yo capto muy bien a la gente.

P: Luego en el caso de que hubiera contratado ya a esta persona, si hubiera tenido algún problema los primeros días, como algún problema con alguna cuenta o algo ¿Cuál sería su reacción?

R: Si es aislada habría que investigar a fondo esta cuenta que ha pasado, si es repetitiva a la calle.

P: Vale ¿reaccionaria de la misma forma que con cualquier otra persona?

R: Claro si si por supuesto.

Entrevista nº3

P: El primer currículum que le presento es este (Javier González Puig)

R: Vale.

P: ¿Cuál ha sido su primera reacción al ver este currículum?

R: Bueno al ver los estudios y la experiencia, de estudios, de carretillero elevador tal, lo que me interesa es la experiencia laboral, los idiomas sobre todo y el programa de ordenador porque sabe usar el ordenador.

P: Vale, esta persona ha estado en prisión como pone en el currículum.

R: Sí.

P: Entonces, ¿Qué aspectos le vienen a la mente al tener delante una persona que ha estado en prisión?

R: Ninguna, igual que otra cualquiera.

P: Reaccionaria pues, de cualquier manera.

R: Sí sí.

P: Por tanto, ¿enfocaría la entrevista de la misma manera con una persona que ha estado en prisión como una que no ha estado?

R: Sí.

P: Luego también, ¿Cómo percibe la formación de esta persona?

R: No, no....¿Por qué?¿por lo de la prisión?

P: Sí.

R: No, es lo de menos.

P: En caso de que tuviera la posibilidad de beneficiarse de alguna ayuda o subvención a la hora de contratar.

R: Entonces el tema mejor que bien (risas).

P: Estaría dispuesto pues a contratar a esta persona.

R: Haber no por la ayuda pero que esto no me condiciona en nada.

P: Si la persona viniera recomendada por un conocido suyo, un familiar, un amigo ¿estaría más predispuesto?

R: No.

P: El chico miente sobre su pasado, es decir no le dice que ha estado en prisión, pero usted después se entera, ¿Cómo reaccionaría?

R: Mientras no me mienta con la experiencia laboral, porque yo lo cojo por la experiencia laboral, porque prefiero a alguien con experiencia que me sirva para llevar el bar que hay horas que se quedan solo; y mientras no me mientan en esto lo demás me da igual.

P: Entonces, ahora vamos a poner en comparación este otro currículum que también es de una persona que ha estado en prisión, pero en este caso, así como esta ha estado dos años (Javier González Puig), esta ha estado cuatro años en prisión (Francesc Bosch Alarcón), viendo el currículum de este último, ¿Cómo reaccionaría?

R: Pues mira, me interesa más este (Francesc Bosch Alarcón) porque tiene más experiencia laboral de camarero,...bueno de camarero y de limpiador de platos, ósea este me interesa sabes. Además, tiene inglés, cosa que este (Javier González Puig) no, tiene más programas. Me interesaría más el segundo.

P:Entonces, usted en un proceso de selección, ¿Qué aspectos tiene en cuenta a la hora de escoger un currículum?

R: La experiencia laboral y que la experiencia laboral no sea de cortos plazos que eso indica mucho de una persona. Cuando me traes un currículum con muchísimos trabajos y con poco tiempo, ahí me fallan.

P: En referencia pues a este punto, ¿Cuál de los dos currículos está mejor posicionado?

R: Francesc.

P: Pero en este caso, la persona no ha puesto en el currículum que ha estado en prisión, así como este (Javier González Puig) lo ha dejado indirectamente, este no.

R: No pasaría nada si luego me entero.

P: Ya para finalizar, si contratamos a esta persona (Francesc Bosch Alarcón) y tuviera algún problema leve con algún cliente, ¿Cuál sería su forma de reaccionar?

R: Pues como a cualquiera cuando tiene un problema, ósea si se puede solucionar y mirar de quien ha sido la culpa. Porque a lo mejor también, los camareros, y hablo con los que tengo también hay veces que tienen ellos la culpa. Hay veces que es del cliente y no siempre la razón es del cliente. Entonces si tengo que defender, defenderé a mi gente, pero si no es defendible no es defendible, sea quien sea.

Entrevista nº4

P: Le enseñó el primer currículum que es de una persona que ha estado dos años en prisión.

R: No pone que ha estado en prisión, ¿no?

P: No, no lo pone. Lo único pone que ha estado en el CIRE.

R: A vale,...de reinserción.

P: Entonces, al ver este currículum, ¿Cuál es su primera reacción?

R: ¿Mi primera reacción?, hombre pues yo creo lo que pensamos todos no, que siempre hay que dar una segunda oportunidad a la persona. No se sabe porque ha estado en prisión, a lo mejor es una tontería.

P: ¿Qué aspectos le vienen cuando tiene delante a una persona que ha estado en prisión?

R: Siempre tienes esa desconfianza, porque quiera o no, todo el mundo reaccionamos así que tenemos una desconfianza, pero después pensándolo fríamente pues dices no tiene por qué ser malo.

P: Entonces, ¿le incomodaría a la hora de contratar a esta persona?

R: No, no habría ningún problema porque a lo mejor lo que ha estado en prisión ha sido diez años atrás.

P: ¿Cómo enfocarías la entrevista con esta persona?, es decir, ¿la enfocarías de la misma manera que con una persona que no ha estado en prisión?

R: Si, pero igual le preguntaría acerca del detalle este de estar en prisión, de que me explicara porque y todo, sabes.

P: Dirigiéndonos más al tema de la formación, ¿Cómo percibe la formación de una persona que ha estado en prisión, respecto a otra que no ha estado en prisión?

R: A lo mejor le ha costado más la formación que ha tenido, por el hecho de que tengo que estudiar más ya que no va a valer lo mismo que otra persona que no haya estado en prisión. Tendrá que tener algo más de estudio para decir, quieras o no para contrarrestar, sabes. Aporta algo más.

P: Y usted, ¿Cuál es el perfil que busca en un trabajador?

R: Pues que tenga ganas de trabajar, que sea como si fuera él, que se sienta como de la familia sabes, responsabilidad, puntualidad.

P: Entonces, en este caso ¿se vería alterada alguna de esas percepciones?

R: No, le daría la misma confianza a alguien que no ha estado en prisión.

P: En el caso de que tuviera la posibilidad de beneficiarse da alguna ayuda o subvención por contratar a esta persona ¿sería más proclive a la hora de contratarla?

R: No, no tiene por qué.

P: Y si la persona viniera recomendada por un conocido suyo, un familiar, un amigo ¿sí que existirían más posibilidades de que la contratara?

R: Si.

P: Si la persona miente acerca de su pasado y después usted se entera, ¿Cómo reaccionaría?

R: No me gustaría, no lo echaría, pero no me gustaría el hecho de que me lo hubiera escondido.

P: Ahora le enseño este otro currículo: es de una persona que al contrario de esta que solo ha estado dos años en prisión, esta ha estado cuatro años en prisión [la entrevistada se sorprende], ¿Cuál sería su primera reacción al ver este currículo?

R: Pues al estar más tiempo en prisión supongo que ha sido algo más grave que el otro, pero tal cual lo mismo, es que es lo mismo no.

P: Teniendo en cuenta esta comparación en un proceso de selección, ¿Cuál estaría mejor posicionado?

R: Tienen la misma formación, lo mismo todo ¿no?

P: Si, bueno, este tiene más experiencia laboral (Francesc Bosch Alarcón) que este (Javier González Puig)

R: Bueno siempre cogeríamos al que tiene más experiencia.

P: En este caso (Francesc Bosch Alarcón), se omite el hecho de que ha conseguido esta formación en la prisión, ¿Cómo reaccionaría en caso de que se enterase de cómo ha conseguido el título?

R: Es lo mismo, tiene el título, le habrá costado más, le habrá costado menos, habrá hecho más, habrá hecho menos, pero tiene su título. Ósea que si está formado tiene que estar.

P: Si usted contrata a esta persona (Francesc Bosch Alarcón), los primeros días tiene un problema leve con algún cliente ¿su forma de reaccionar como seria?

R: Si es el primer percance que tiene con un cliente pues un aviso.

P: ¿Y reaccionaria de la misma manera si fuera con otro empleado que no hubiera estado en prisión?

R: Si, a mi lo que me interesa es que trate bien a los clientes, siempre dicen que el cliente tiene la razón. Si la tienes tu lo que no puedes hacer es faltarle al respeto, porque tú la tengas.

Entrevista nº5

P: La entrevista consiste en que yo le presento dos currículos y usted me dicen que le parecen. Este es el primer currículum, ¿Cuál ha sido su primera reacción al verlo?

R: Bien muy específico; corto como una persona joven que es.

P: Este currículum es de una persona que ha estado en prisión, un aspecto por el que se sabe es que consiguió el puesto en el CIRE, un centro de reinserción, con lo cual ¿Qué aspectos le vienen a la mente al tener delante a una persona que ha estado en prisión?

R: No me viene ningún aspecto a la mente, no..... Ósea por el currículum no me dice nada, yo si no veo a la persona, el chico, no me hago a la idea de cómo puede ser la persona, y aun así te equivocas. Imagínate con un papel en la mano.

P: ¿Y cómo enfocarías la entrevista con esta persona?

R: En principio la enfocarías como a una persona que no hubiera estado en prisión.

P: Respecto a la formación que tiene una persona, ¿Qué opinión tiene al respecto sobre esta educación?

R: Puede ser la misma o a veces mejor, hay gente que puede no haber estado en prisión y su formación es muy justita, porque no le ha gustado, porque no le ha interesado o lo que sea. Y luego hay gente que tiene poca formación y según que trabajos los desarrolla de una manera fantástica sin haber tenido formación pues la ha tenido in situ, digamos.

P: ¿Cuál es el perfil que busca en un trabajador?

R: Que tenga muchas ganas de trabajar, es lo más importante. Y después pues que tenga ciertas capacidades pues de que sea organizativo que se adapte perfectamente a todos los demás trabajadores que tenemos en la empresa. Eso es lo que más buscamos en una persona, pero sobre todo lo más importante es que tenga ganas de hacer las cosas, pero ganas de verdad no del primer día, el segundo día, después se nos desinflan que es lo que suele pasar.

A nosotros en nuestro sector en concreto nos encontramos en que la exigencia es grande y no encontramos personas que sean capaces de aguantar el ritmo de trabajo que se llevan en hostelería, a menos en la hostelería de toda la vida. La hostelería actual ha ido

cambiando y el ritmo es diferente porque claro, es un ritmo bastante duro; la gente pues no lo aguanta.

P: En caso de que viniera esta persona, y usted conociera la existencia de algún incentivo o subvención a la hora de contratarla, ¿sería más propenso a contratar a esta persona?

R: No me influye eso. Es que yo no me aprovecho de esas cosas porque miro otras cosas.

P: Y, ¿si viniera recomendado por un familiar, un amigo o un conocido suyo?

R: Eso siempre se tiene más en cuenta; yo sinceramente, el tráfico de influencias en la empresa privada existe porque si conocen a un chico y te dicen que es bueno, al menos le das esa oportunidad. Tiene más oportunidades esa persona, que otra que conoces que solo te ha entregado un papel; pero esta cosa es lo más natural del mundo. Diferente es estar en público, que ahí son oposiciones y demás, y es otra cosa; pero lo que es la empresa privada: si tú y yo somos amigos y me dices que tienes un colega que quiere trabajar, por favor le puedes esto. Pues si tengo un sitio para él pues le probare antes a él dicho por ti que no a una persona que no conozco. Porque ya tengo una referencia por decirlo de alguna manera.

P: Y en caso de que la persona mintiera acerca de su pasado y después usted se entera.

R: Si la persona ha estado trabajando bien aquí, yo no lo tendría en cuenta. Yo creo en la reinserción y en las segundas oportunidades; hay gente que no se le pueden dar, gente que no, pero hay muchísima gente que sí.

P: ¿Qué tipo de gente cree que no se le podrían dar?

R: Lo que ocurre es que hay según qué tipo de personas, actitudes muy difíciles de cambiar. Entonces esas personas, aunque puedan tener una oportunidad, es más difícil que la aprovechen. Pero ya por el tipo de aptitudes que ellos tienen ¿no?: muy agresivos, esos son muy difíciles de controlar a veces sino se les enseña es muy difícil; yo creo que los violadores son muy difíciles de reinsertarse o que dejen de serlo.

Para mi es una enfermedad y están enfermos, y no tienen una cura muy clara de momento. Hay según qué cosas que son muy difíciles, pero lo demás: una persona que ha robado puede reinsertarse perfectamente, una persona que según qué momento ha habido un accidente de coche se le cayeron las gafas, ha sido una imprudencia, puede ser perfectamente; hay muchos casos.

P: Ahora le voy a presentar un segundo currículum, para que lo vea en comparación ¿Cuál es la primera sensación que le viene al ver este currículum? Contando con que una persona ha estado dos años en prisión (Javier González Puig) y la segunda cuatro años (Francesc Bosch Alarcón).

R: Igual que en este (Javier González Puig), lo mismo.

P: Entonces en caso de que estuviera en un proceso de selección, ¿Cuál de los dos currículos estaría mejor posicionado a la hora de contratar?

R: Pufff pues difícil, la edad es la misma, este (Francesc Bosch Alarcón) parece que tiene mayor formación con lo que por conocimientos sería este.....Es muy difícil, tiene más experiencia, a lo mejor me decantaría por este (Javier González Puig). De todas maneras, antes de nada, tendría una entrevista con los dos, los tendría que ver, hablar con ellos; sino sí que es verdad que depende de los currículos: puede poner una persona que ha estado en muchos sitios tiene ya un hándicap, porque en tantos sitios, en los trabajos tienes que estar cierto tiempo porque sino ahí es que no te adaptas o algo pasa.

Es raro, es raro, pero por lo demás bien.

P: En este último caso, esta persona (Francesc Bosch Alarcón) no ha puesto donde ha puesto el título de operador de carretilla, en cambio en este otro caso (Javier González Puig) si, ¿Cómo reaccionaría ante el hecho de que después se enterase que esta persona ha estado en prisión?

R: Pues me parecería fantástico, eso es aprovechar el tiempo.

P: Ya como parte final en caso de que contratara a esta persona, y los primeros días tuviera algún incidente leve como que llegara tarde o tuviera alguna disputa con algún cliente, ¿Cómo reaccionaría?

R: Reaccionaría de la misma forma que con cualquier otra persona; tendría que ser una cosa más grave. Yo a una persona le hago una prueba, y después le hago un contrato temporal de 6 meses y si responde bien le hago un contrato indefinido.

Entrevista nº6

P: Aquí tiene el primer currículum (Javier González Puig), ¿Cuál es su primera reacción?

R: Bueno que la experiencia es poca, veo que no ha hecho tampoco ningún tipo de preparación para ser camarero, veo que es muy sencillo; no me inspira nada.

P: Este currículum es de una persona que ha estado en prisión, ¿Qué aspectos le vienen a la mente ante una persona que ha estado en prisión?

R: Bueno, depende, yo no me dejo llevar por si una persona ha estado o no en prisión, eso de primera. Y depende como lo vea, me transmite mucho cuando hable con la persona y me transmita la persona. Entonces si el me enseña esto y me dice, yo soy una persona que me gusta emprender, que soy muy responsable, yo siempre probaría.

P: Vale, ¿enfocaría la entrevista?

R: Yo dejaría esta parte porque simplemente es un papel, me enfocaría más a él a hacerle preguntas.

P: ¿De la misma manera que con una persona que no ha estado en prisión por ejemplo?

R: Exacto.

P: ¿Cómo percibe usted la formación de esta persona?

R: La formación siempre es relevante; no es lo mismo que me venga un niño, una persona de 25 años, no te sabría decir.

P: Considera que podría tener la misma formación

R: Depende de donde vaya a trabajar, por ejemplo, este es un bar más familiar y aquí siempre aprendería o lo enfocaríamos de esa manera, pero yo he estado en un restaurante, en el cual no lo cogerían por el hecho de que hace falta venir aprendido ya.

P: ¿Cuál sería el perfil que busca en un trabajador?

R: Responsable, puntual, que aprenda rápido sobretodo.

P: Si usted a la hora de contratar a esta persona tuviera la posibilidad de beneficiarse de algún tipo de ayuda o subvención por contratarla, ¿existirían más posibilidades de que la contratara?

R: Bueno estaría predispuesta, pero si luego veo que no alcanza mis expectativas entonces no.

P: Si esta persona viniera recomendada por un conocido, un amigo o familiar, ¿tendría más puntos para ser contratada?

R: Si, bueno realmente la mayoría de las personas empezamos, así como se dice enchufados. Obviamente sí.

P: Aquí pone que ha recibido una formación en el CIRE, usted en el caso de que no lo pusiera en el currículum y después se enterara ¿Cómo reaccionaría?

R: Bueno me enfadaría.

P: ¿Y porque se enfadaría?

R: Bueno no me enfadaría me sentaría un poco mal, yo quiero la sinceridad, ante todo, que me explique bueno yo he estado aquí. No pasaría nada.

P: Ahora le enseño este segundo currículum (Francesc Bosch Alarcón) para que lo ponga en comparativa con el primero, teniendo en cuenta que el primero ha estado dos años en prisión y el segundo cuatro años; ¿Cómo reaccionaría ante este segundo currículum?

R: (Risas) Ostras, a mí la prisión, depende también porque ha estado acusado. Es algo muy importante porque no es lo mismo alguien que haya robado, bueno pues me puedo robar a mí también. Siempre queda la desconfianza, o alguien que ha matado claro tiene que ver también el motivo de la prisión; ya tendría que hablar con la persona, entonces la edad super joven, ya impresiona que ha estado en la prisión con nada 21 o 22 años, y claro deja mucho que pensar.

Primero veo que ha durado poco el oficio en el que ha estado, por no decir que no ha durado nada; yo veo mucho eso el tiempo de duración y bueno tampoco me llama mucho la atención tampoco.

P: En el caso pues de un proceso de selección en el que le llegaran estos dos currículos, ¿Cuál de los dos podría estar mejor posicionado?

R: Si soy sincera ninguno de los dos, me dejo llevar mucho por las fotos. Entonces la descripción de la persona no me acaba de llegar, en este aspecto este (Javier González

Puig), mejor que este (Francesc Bosch Alarcón). Pues yo creo que no quedaría con ninguno de los dos, pero si quieres que escoja uno, escogería el primero.

P: A la hora de excluir, ¿Qué criterios sigue?

R: Bueno yo ya te he dicho eliminaría a los dos, porque lo primero no tienen foto, el currículum es un currículum muy básico no llama para nada la atención, y no sabría que más decirte.

P: De todas maneras, en este segundo caso no indica que ha conseguido el puesto de operador de carretilla elevadora en prisión como el primero, ¿Qué sensación le produciría esto?

R: Depende de la persona, me gusta mucho la comunicación con el trabajador. Entonces él tendría una buena explicación, supongo que no todo el mundo se siente orgulloso de haber estado en la prisión, lo entendería y bueno hablaría con la persona. Obviamente no todo el mundo ha estado en la prisión, me pondría en el lugar de la persona; entonces si luego me enterase por otra persona que me explicara; si me entero al cabo de dos días sí que lo echaría, pero si lleva ya un año conmigo, tres meses y yo he visto a la persona como ha estado y como ha trabajado conmigo pues hablaría con él.

P: Suponiendo que contratase a alguno de los dos y los primeros días surge algún incidente leve como que llega tarde a trabajar o tiene alguna disputa con algún cliente ¿Cómo reaccionaría?

R: Con dos que me llegue tarde y una incidencia ya está.

P: Reaccionaria de la misma forma.

R: Con cualquier trabajador.

Entrevista nº7

Off the record: El entrevistado afirmo que a él le gustaba un trato familiar.

P: ¿Cuál es tu primera reacción al ver este currículum (Javier González Puig)?

R: Bueno, no lo veo mal.

P: Este es el currículum de una persona que ha estado en prisión durante dos años, ¿Qué aspectos le vienen a la mente cuando tiene delante a una persona que ha estado en prisión?

R: Hombre, pues según por lo que estuviera. Claro hay muchos motivos por los que estar en prisión; yo soy de las personas que cree que las personas necesitan una segunda oportunidad, claro también hay que saber cuál es el motivo por el que estuvo: asesinato, robos, drogas.

P: ¿El paso por prisión le incomodaría a la hora de contratar a una persona?

R: No para nada a mí no, para mí no me incomodaría porque soy de los que creen en las segundas oportunidades, lo que pasa que me incomodaría que me gustaría saber el porque ha estado en prisión. Eso sí, a lo mejor sí que me incomodaría según el caso. No es lo mismo que haya estado por drogas o por robo, que por un asesinato: Por drogas, por robo yo creo en la reinserción, pero para un asesinato la cosa se complica, bueno por dos años no creo que haya sido por asesinato, pero bueno.

P: ¿Cómo enfocaría la entrevista de esta persona?

R: Si le haría el mismo tipo de entrevista que a cualquier otra persona porque creo en la reinserción.

P: Respecto a la formación, ¿Cómo percibe la formación de esta persona?

R: No percibo una mala formación, está bien.

P: ¿Cuál es el perfil que busca en un trabajador?

R: Una persona que sea honrado, yo nunca miro ni físico ni todo eso. Bueno lo que sí que miro es que sea una persona aseada, responsable, educada; y bueno puede tener un problema, todos tenemos un secreto siempre.

P: En caso de que tuviera la posibilidad de beneficiarse de algún ayuda o incentivo fiscal a la hora de contratar a este colectivo ¿estaría más predispuesto a contratar a esta persona?

R: No, porque a mí me da igual si ha estado en prisión y a la hora de hablar conmigo no me gusta no la voy a coger. No tiene nada que ver una cosa con la otra; ahora si yo hablo con esa persona y me da una buena impresión su pasado no me importa, me importa su presente.

P: ¿Y si la persona viniera recomendada por un familiar o un conocido?

R: No, no porque eso a veces es peor....Yo es la impresión que me da la persona, yo creo en las primeras impresiones, según lo que yo vea en esa persona me gusta o no me gusta independiente del pasado que haya tenido.

P: Suponiendo que contrata a esta persona, en su currículum no pone que ha estado en prisión y después usted se entera.

R: No me gustaría.

P: ¿Por qué motivo?

R: Porque me gustaría que me lo dijera, si yo tengo confianza con él, yo quiero que él también la tenga conmigo. Yo soy una persona que creo en la reinserción de la persona y en las segundas oportunidades creo que no tiene porque esconderlo. Yo soy homosexual y no me escondo, lo digo abiertamente, independientemente de lo que piense la persona que tengo delante; estoy muy orgulloso de lo que soy, ahora claro no voy con un cartel en la frente, pero cuando tengo que decirlo lo digo sin problemas.

P: Ahora le enseño este segundo currículum (Francesc Bosch Alarcón), tiene que poner ambos en comparativa y decirme cuál es su primera reacción al ver este último, teniendo en cuenta que es de una persona que ha estado cuatro años en prisión; primero ¿Cuál sería su reacción al ver ese currículum?

Mas o menos los veo iguales, por un estilo los dos: bueno este tiene inglés (Francesc Bosch Alarcón), el inglés es muy importante hoy en día, pero bueno que no tendría ningún problema te lo digo sinceramente.

P: En proceso de selección, comparando los dos, ¿Cuál estaría mejor posicionado para ser contratado?

R: El inglés es muy importante, más o menos los dos son parecidos por lo que veo, pero claro este tiene inglés y el inglés es muy importante hoy en día porque cada vez hay más turismo. Yo no tengo ni papa de inglés, aquí cuando viene alguien inglés a comer nos volvemos locos porque no sabemos ninguno inglés, el idioma hoy en día es muy importante. Contrataría a este (Francesc Bosch Alarcón).

P: A la hora de excluir, ¿Por qué motivos excluiría un currículum?

R: Sería por motivos de faena, o sería por motivos de formas, alguna impertinencia algún cliente o algo; bueno lo primero sería una amonestación. Si tratara mal a algún cliente o algo lo excluiría.

P: ¿Y haría lo mismo con cualquier empleado?

R: Si, con cualquier persona. Ya te digo, no sería de los que me fijaría de los que ha estado en la cárcel. Yo la oportunidad, ahora también te digo una cosa, intentaría buscar alguien que lo conociera o algo y que me hablara un poco de esta persona.

P: En este currículum la persona (Francesc Bosch Alarcón) indica que tiene el título de operador de carretilla, pero no que lo consiguió en prisión, en cambio en este otro (Javier González Puig) sí que lo indica; si después se enterase de donde ha conseguido el título el primero ¿Cómo reaccionaría?

R: No, no me importaría. Lo que no me gustaría era que lo escondiera, porque si yo te doy una confianza, te hablo, te digo, te explico y tú lo primero que me tienes que decir: mira oye pues aquí tienes mi currículum que he estado dos años en la cárcel porque robe en un banco.

Entrevista nº8

Off the record: La entrevistada señaló que no cree en la reinserción.

P: Esto consistirá en que yo te daré dos currículos y tendrás que contestar a unas preguntas. Este es el primer currículo, míratelo y me dices cuál es tu primera reacción al verlo.

R: Me gusta lo que es el formato, no es al menos el típico. Bueno me gusta.

P: Esta persona ha estado condenada a dos años de prisión y ha conseguido el título de operador de carretilla en el CIRE, que es un centro donde los internos pueden sacarse títulos, ¿Qué sensaciones te vienen a la cabeza al tener delante a una persona que ha estado en prisión?

R: Bueno depende, ¿no?; porque ha estado en prisión.

P: Ha estado en prisión por una condena de dos años.

R: Pero claro, a mí me condicionaría saber el porqué: una cosa es que le hayan condenado por robar porque su familia no tiene para comer y roba alimentos; que ósea o que haya matado o haya violado, es que no tiene nada que ver. Ósea, ¿si me incomoda?, sí.

P: Ósea, ¿sí que te incomodaría a la hora de contratar a esta persona?

R: Si, si hay dos currículos y uno ha estado en prisión y otro no, imagino que cogería al que no ha estado en prisión si esta es la pregunta.

P: La entrevista, ¿Cómo la enfocarías? ¿le preguntaría por algún hecho concreto o la enfocarías de la misma forma que con otra persona?

R: Igual, al final el hecho de; es una persona que tiene las mismas aptitudes que otra que no ha estado en prisión; ósea no le preguntaría nada absolutamente de eso, ósea sería estrictamente profesional.

P: Vale, entonces ¿la formación en prisión la percibes de la misma forma tanto de una persona que ha estado como dentro o fuera de la prisión?

R: Espero que sí, que sea la misma.

P: ¿Cuál es el perfil que buscar en un trabajador?

R: Bueno, con experiencia, puntual, amabilidad, que sonría, que bueno; imagino que me gusta que también tenga ciertas responsabilidades, que hacen que valore el trabajo a mi forma de ver. Prefiero coger a una persona pues que tiene hijos, una familiar, una hipoteca o un alquiler, que, a un niño de dieciocho años, es injusto también, pero que vive con sus padres que lo tiene todo hecho o que igual mañana no viene porque como no le da el valor.

P: En caso de que tuviera la posibilidad de beneficiarse de alguna ayuda o beneficio fiscal a la hora de contratar a esta persona, ¿estaría más predispuesta a contratarla?

R: Claro, es que yo, depende de lo que hubiera hecho la persona. Si es un violador o un asesino, ya me pueden pagar su sueldo, ¿sabes?. Porque para mí no es, además como no creo que, cumplen la condena, pero no se trabaja en el problema de la persona. Normalmente suelen ser reincidentes, salen y vuelven a delinquir, bueno como el que ha matado a la chica, Laura.

P: Laura Luelmo.

R: Pues claro, yo no sé cuánto tiempo estuvo en la cárcel y cuando salió volvió. Entonces no me ayudaría a contratarlo el hecho de que me saliera gratis o un descuento. No no para mí.

P: ¿Y si la persona viniera recomendada por un familiar, un amigo?

R: Si.

P: ¿Si que le sería más fácil?

R: Si, supongo que, si viene recomendada por un amigo o familiar, imagino que ya esa persona, querrá quedar bien con esa persona.

P: ¿En el caso de que el chico mienta acerca de su pasado?, es decir, el chico miente acerca de su pasado no cuenta que ha estado en prisión y después por terceros usted se entera, ¿Cómo reaccionaría?

R: No, es que mienta no, sino que lo oculta.

P: Si, no lo ha dicho.

R: Bueno no tiene por qué decirlo, al final, no no pasaría nada. Es un peso que lleva la persona que al final quiere rehacer su vida, suponiendo que no ha hecho nada muy muy

grande. Joder no es algo que tenga que decir, me llamo Javier y he estado en prisión, ósea no creo que sea un detalle que tenga que decir sí o sí. No pasaría nada.

P: ¿Y en el caso de que le mienta?

R: Bueno, no lo sé, supongo que le diría que lo sé y supongo que me acabaría diciendo que sí, digo yo. No, eso no sería problema para mí.

P: Te presento este segundo currículum con formato parecido, solo que hay una diferencia esta persona ha estado cuatro años en prisión y esta dos.

R: (Risa leve)

P: Ante esta, ¿Cómo reaccionarias?

R: Esta persona tiene más estudios, más idiomas, experiencia profesional no mucha, pero más que aquí (Javier González Puig) sí. Bueno el nombre si es catalán o no tampoco me importa, no sé si es causalidad o no.

P: Si, es casualidad.

R: Y obviamente solo viendo esto me quedaría con esta persona (Francesc Bosch Alarcón)

P: Entonces, ¿en un proceso de selección esta persona estaría mejor posicionada?

R: Si.

P: A pesar de que ha estado cuatro años en prisión, y la otra solo dos.

R: Si, obviamente aquí yo debería fijarme en el currículum porque aquí la gente viene a trabajar. Es lo que a mí me interesa; después la vida personal de cada uno aquí no entro yo; pero también sí que cuando trabajamos es como si tuviéramos que estar en una obra de teatro: tu cuando trabajas eres de una manera y cuando sales eres tú. Claro sí que condiciona el hecho de....Lo que él haga fuera o lo que sea, muchas veces, el carácter de la persona sí que es; en eso sí que es verdad que tendría miedo de que alguien lo conociera y tendría miedo de una mala imagen, porque la gente suele etiquetar mucho, y muchas veces cuesta dar segundas oportunidades, y yo también me incluyo. Así que es un tema complicado; claro cuando me dijiste temas de inserción laboral pensaba que te referías más a temas extranjeros o, sabes. No caí en el hecho de que fuera gente de prisión; pero

probablemente haya conocido mucha gente o me haya atendido mucha gente que haya estado en prisión y no creo que deba decirse, y me parece gente estupenda.

P: En este caso, ¿Cuáles serían los motivos para excluirles a ambos dos?

R: Claro, en verdad, no debería.

P: No tiene por qué ser solo por el tema de la prisión, puede ser por lo que sea.

R: A bueno, obviamente. Me estas pidiendo que me fije solo en esto, ¿no?

P: Te estoy pidiendo que no hace falta que me digas por el motivo de la prisión, sino que puedes aludir a otros motivos.

R: Esto es hasta la fecha; supongo que no excluiría a ninguno de los dos: los dos son aptos para trabajar aquí y basándome en eso, estarían dentro.

P: En este segundo, así como el primero ha puesto que ha conseguido el puesto de operador de carretilla a través del CIRE, el segundo no lo ha puesto siendo que también lo ha hecho ahí, ¿Cómo reaccionarias ante esto?

R: Bueno, no reaccionaria de ninguna manera, no creo que dijera nada; le preguntaría. Porque al final cuando trabajas con una persona sale todo y no creo que me importara eso y más si después en el trabajo es bueno, lo hace bien, es buen compañero.

Yo al final también soy muy de sensaciones y de contacto, yo si conozco a una persona no le daría valor a eso, al trato humano; como trabajaría conmigo no creo que me importara. Aunque este creo que es mejor persona (Javier González Puig), pero es como perseguirse, como buscarse el pasado. Ósea, al final la formación la tiene, es la misma, da igual donde la haya conseguido. Es como si tu pones: tienes el bachillerato, o tú vas a la UAB y pones licenciado en la universidad: qué más da si pones la universidad de Vic que la UAB; claro vamos a hacerlo así, tú tienes que contratar a una persona de la universidad y una ha estudiado en la de Vic y otra en la UAB, pero son iguales, ¿A quién contratas?

P: Claro, siempre se dice que la de Vic es peor, pero si, en si el contenido es el mismo.

R: Entonces que es mejor, qué quitaras eso y nadie supiera la universidad, que al final tienes el título, da igual donde lo hayas conseguido.

P: Entonces suponiendo que contratas a uno de los dos y los primeros días hay algún incidente leve como que llega tarde o tiene alguna disputa con algún cliente, ¿Cómo reaccionarias?

R: ¿Sabiendo que han estado en prisión quieres decir?

P: Si, sabiendo todo lo que sabes, ¿Cómo reaccionarias?

R: Hombre, yo no soy de echar a la primera de cambio, si es algo que va pasando a menudo y llega tarde, al final; pero lo haría con cualquiera: catalán, español, expresidiario o inmigrante. Al final es que somos personas todos y hay que tener responsabilidad

Entrevista nº9

P: ¿Cuál es su primera reacción al ver este currículum?

R: Bueno de entrada diría que dependería de para que busca trabajo, para un trabajo de camarero no tendría experiencia, sus estudios no son de camarero, sus estudios son de otras cosas, hace de camarero, pues no sé, de momento (risas). Pero no será un camarero que tenga recorrido en la empresa, será un camarero que durara hasta que encuentre un trabajo de lo suyo.

P: Este currículum es de una persona que ha estado en prisión, porque indica que consiguió el título de operador de carretilla elevadora en el CIRE, ¿Cuáles son las características que le vienen a la cabeza al tener delante a una persona que ha estado en prisión?

R: Bueno, en principio, no se también depende porque haya estado en prisión le tendría que ver la cara.

P: Esta persona ha cumplido una condena de dos años de prisión.

R: Tendría que hablar con él, verle la cara para ver qué me dice; por lo que me ponga en un papel o un currículum no le voy a contratar.

P: A usted pues, ¿no le incomodaría contratar a esta persona?

R: No, en principio, no depende de lo que haya hecho, de en qué circunstancias haya estado. Si es un preso político pues no, si es un asesino pues sí.

P: ¿Cómo enfocarías la entrevista ante una persona que ha estado en prisión?

R: Bueno en principio le preguntaría la experiencia laboral para empezar, porque sino tiene todo lo demás ya no me importa, porque yo busco una persona para que me ayude en el trabajo. Independientemente de que haya estado en la cárcel o no le preguntaría sí que experiencia tiene, si ha trabajado, si saber llevar bandejas, si sabe llevar un café, si sabe hacer un gin-tonic, si tiene una apariencia tal, si se ve limpio, no sé.

P: Entonces más o menos, ¿Cuál sería el perfil que buscaría en un trabajador?

R: ¿Normal?

P: Si, normal

R: Pues eso que tenga un mínimo de experiencia y que sea una persona, no sé, la palabra normal no es la adecuada; que sea una persona coherente. Si es joven normal que tenga una estética, no me importa la raza.....De sensación que sea honesto, que sea amable, buena apariencia, no que sea guapo, una apariencia limpia y ya está. No se luego que tenga un mínimo de experiencia un mínimo, que haya trabajado un tiempo demostrable en un bar.

P: En caso de que usted se viera beneficiado por una subvención o ayuda, ¿sería más proclive a la hora de contratar a esta persona?

R: No.

P: ¿Y si viniera recomendado por un amigo suyo o familiar?

R: No (risas).

P: En el caso de que contrata a esta persona (Javier González Puig), no le cuenta que ha estado en prisión y después se acaba enterando de que, si ha estado, ¿Cómo reaccionaría?

R: Mal, perdería la confianza totalmente en esta persona.

P: Este segundo currículum (Francesc Bosch Alarcón) es de una persona que también ha estado en prisión, pero con la diferencia que esta última ha estado cuatro años, ¿Cuál es su primera reacción al ver este currículum?

R: Bueno, un poco lo mismo. Si fuera para contratarlo de camarero, no se igual la forma del currículum; lo mismo no tiene una formación de hostelería, y luego pues sí, no se parecido. Yo veo lo mismo, veo que no tiene una formación para empezar, y luego pues como ha trabajado en estos sitios lo primero que hago es llamar para comprobar que esa persona es verdad que ha trabajado aquí, cuanto tiempo.

P: Haciendo una comparativa entre estos dos currículos, ¿Cuál es el que estaría mejor posicionado?

R: Yo creo que este (Francesc Bosch Alarcón).

P: ¿Por un motivo especial?

R: Bueno pues de entrada ha estado en más sitios, lo que a mí me diga que tiene más experiencia, y que tenga el bachillerato artístico pues también me dice algo.

P: Y a la hora de excluir, ¿Qué criterios seguiría?

R: El que tenga menos experiencia, menos formación.....Este se ve más completo (Francesc Bosch Alarcón) tiene sus cositas y tiene dos trabajos parece ser, lo veo más completo.

P: En el primer currículum sí que dice que ha conseguido el puesto de operador de carretilla en el CIRE, pero en el segundo caso no lo ha puesto que lo ha conseguido en el CIRE. Si usted después se enterara de donde lo ha conseguido ¿cómo reaccionaría?

R: Pues no lo sé, supongo que no lo sé. No me he fijado mucho en esto porque ya no me interesa para lo que yo busco, porque si estoy en la hostelería pues ya no me lo miro. Dado el caso de que hubiera puesto algo que podría interesarme pues sería un punto negativo, sinceramente, no sé hasta qué punto hay que pedirles a las personas de donde viene; si él trabaja y es buena persona y no tengo problemas me da igual de donde venga en principio, que luego me entero de que ha estado en el cárcel, bueno si a mí me parece buena persona, trabaja bien y es honrado no tengo ningún problema.

No lo considero una mentira, no todo el mundo pone lo que ha hecho en su vida, yo si tuviera un currículum no lo pondría.....No pondría que he estado en la cárcel, perdería puntos ante una persona como yo que no hubiera estado en la cárcel. En principio sin conocer a la persona, una vez hablando con ellos puede ser que no, pero a priori te dan a elegir, hostia. O eres un alma altruista y tiene la buena vocación de ser un buen tipo que puede ser o básicamente, optas por la persona menos problemática entre comillas. A lo mejor no es mala, a lo mejor la otra te roba; no es definitivo.

P: En caso de que contratase a cualquiera de los dos currículos y los primeros días tuviera un incidente leve con un cliente o llega tarde; ¿Cómo reaccionaría?

R: Pues como con cualquier otro. Le amolestaría como a cualquier trabajador mío, si no respeta las mínimas normas.

Entrevista nº10

P: ¿Cuál es su primera reacción al ver este currículum?

R: Primera impresión que estoy acostumbrado a ver currículos con foto, que estoy acostumbrado a que me lo traiga la persona porque me es muy importante ver la actitud de la persona: como me mira, como me habla, como me atiende. De la primera imagen veo donde ha hecho el IES, y de los primeros tengo que buscar otras cosas. Esta bonito, ordenado, impersonal sobre todo con tareas realizadas, es un estándar que no me gusta; camarero y no pone los sitios donde ha trabajado y desde cuándo como y que donde ejercía

P: Aquí indica que consiguió este título en el CIRE, una entidad relacionada con personas que han estado en prisión, ¿Cuáles son los aspectos que le vienen a la mente al tener a una persona que ha estado en prisión?

R: Me lo estas poniendo en bandeja; si puedo escoger pues cualquier cosa que me pueda representar ante mi clientela algún hándicap por pequeño que sea pues intentare siempre coger el que no me ponga ningún tipo de problema.

P: ¿Le incomodaría pues a la hora de contratar a una persona que ha estado en prisión?

R: No no. Hay varios aspectos que priman; te he dicho primero como me entrega el currículum, segundo que pone en el currículum, tercero que experiencia tiene, cuarto para que lo necesito. No me importaría tener a una persona que en su vida ha tenido algún problema si yo lo veo o me lo cuenta, o pueda apreciar de que ha sido y tenerlo ejerciendo un trabajo que él ya conoce, sabe, que es lo que he visto que no había en este currículum.

P: ¿Cómo enfocarías la entrevista?

R: Tendría que saber primero, que no doy entrevistas a todos los que entregan el currículum; lo segundo como va vestido, con que ganas viene a trabajar, etc. Si después, a posteriori, él me dice que ha estado en prisión y a mí me ha convencido su iniciación a hablar conmigo pues no tendría ningún problema en atenderlo.

P: En este caso en concreto, ¿Cómo percibe su formación?

R: La percibo obligada; cuando una persona elige lo que quiere trabajar totalmente por libertad, me fio más que esta persona pueda elegir el sitio donde quiera estudiar y trabajar. Si está en algún tipo de reclusión, su ámbito es mucho más pequeño y parece que no tenía

otra manera de hacerlo; siempre que no tenga experiencia porque el currículum que tengo en vista no ha trabajado nunca.

P: Solo de camarero

R: Pero no pone cuanto tiempo.

P: Entonces ¿cuál sería el perfil que busca en un trabajador?

R: Es complicado porque nuestros trabajos tienen varios tipos de perfiles: uno que aguante la presión, otro que este en la cocina, etc. Si al final lo que me estás diciendo es si el hecho de estar en la cárcel es un hándicap, no es un hándicap si conoces a la persona o si tienes referencias. Pero si tú tienes varias opciones, depende como te venga, pues es un hándicap claro, eso no hay ninguna duda.

P: En el caso de que la persona viniera recomendada por un familiar, un amigo, un conocido suyo, ¿tendría más puntos a la hora de contratarla?

R: Este, tú y el más pintado. Claro una recomendación siempre es alguien que te habla bien de una persona positivamente que es buen trabajador que sabe trabajar, que sabe hablar con la gente o que tiene alguna prioridad o ventaja que puedas utilizar tú en tu negocio.

P: Si este colectivo en específico tuviera alguna subvención o ayuda a la hora de contratarlas, ¿lo tendría en cuenta?

R: No creo que sea lo más importante una subvención; siempre ayuda, pero no es lo más importante; he tenido personas y no, no es lo más importante. Pero ayuda, claro que ayuda hombre.

P: En este caso poniendo que después la persona le miente en referencia a su paso por prisión, ¿Cómo reaccionaría?

R: Una cosa es mentir y otra cosa es no decir, que no es lo mismo.

P: Supongamos que usted le pregunta si ha estado en prisión y la persona responde que no

R: Pues me miente, para mí esto es lo peor que me puede pasar para una persona que debe tener mi confianza para trabajar junto a él, ya sea atendiendo a mis clientes o cobrándoles. Es mucho peor.

P: Este segundo currículum que le entrego, ¿Cuál es su primera reacción al verlo?;

R: Bueno es un currículum muy parecido al anterior y a primera vista no veo nada relevante.

P: Teniendo en cuenta que el primero tenía una condena de dos años de prisión, y este segundo ha cumplido una condena de cuatro años de prisión, ¿Cuál estaría mejor posicionado para ser contratado?

R: En este último caso veo que ha pasado del trece al dieciocho, aquí piensas que esta persona ha trabajado en un bar, pero no quiere trabajar en un bar; sino que del trece al dieciocho ha estado buscando otras soluciones, otros estudios.....Entonces a mí, personalmente, no hay foto, aunque te recomiendan que no cojas a una persona por la foto. Pues dicho lo dicho para mí es muy importante saber las referencias y saber que lo último que ha hecho ha sido del mismo tipo de trabajo, porque si ha intentado cambiar y hay tanta diferencia de tiempo es que esto no le gusta.

Mas que los estudios, y mas que ha estado en la cárcel un año, dos años o los que sean.

P: Entonces ¿Cuál sería el que escogería?

R: Al que llamaría primero para hacerle una entrevista seria este (Javier González Puig)

P: Después de todo esto sí que ha dicho más o menos cuál sería su criterio de exclusión ¿no?

R: Todos son primeras impresiones, y una de ellas es la foto, otra es donde ha trabajado, cuanto tiempo ha trabajado y que es lo último que ha hecho para saber si su línea es que le gusta lo que está haciendo o realmente ha probado otras cosas que no le han ido bien y ahora quiere. Siempre que busques un trabajador para un tiempo; si solo es para un mes o dos meses no me importa, le cogerás, veras como trabaja. Pero sin duda el hecho de que haya estado en prisión no es un atractivo, es un problema porque tú no sabes porque, como, cuando, no sabes nada.

Por tanto, a lo que me refiero es que primero estaría muy bien que tuviera referencias del sitio donde ha trabajado.

P: En ambos casos indican que consiguieron el título de operador de carretilla elevadora en la prisión, pero en este segundo caso (Francesc Bosch Alarcón) no indica que lo consiguió en prisión. Si usted se enterase posteriormente que lo consiguió en prisión ¿Cómo reaccionaría?

R: Haber, no es lo correcto, pero lo entiendes; otra cosa es que te mientan: si te dice no y luego es si malo. Si lo omite es porque realmente es delicado.

P: Si contrata alguna de estas dos personas y los primeros días hubiera algún incidente leve con un cliente o llegase tarde, ¿Cómo reaccionaría ante esta situación?

R: Como reacciono con todo el mundo, no sería distinto. Si que es verdad que a lo mejor estaría más receptivo, lo vigilaría un poquito más los primeros días para saber si la respuesta puede ser una cosa o puede ser la otra; pero desde luego porque tú de alguna manera puedes estar intranquilo en el resultado.

Entrevista nº11

P: La entrevista consiste en que yo le entrego dos currículos y le hago una serie de preguntas. Este es el primer currículum; ¿Cuál ha sido su reacción al verlo?

R: La primera impresión es que no pone de cuanto a cuanto han trabajado; eso lo primero que me ha llamado la atención, no pone el tiempo que ha trabajado aquí, solo pone un sitio, aunque tiene 25 años ya esto me llama la atención (risas); y por lo demás; eso me llama la atención. Para mí no es importante eso: ¿ha sido constante? ¿ha tenido constancia?: a mí, a veces me traen currículos en los que ha estado en doscientos trabajos y eso uy; o no dura mucho en los trabajos o no sé, aquí solo pone un sitio.

Tres del tres del doce; claro operador de carretilla, ¿esos son los estudios que ha tenido?. Ósea que ha seguido estudiando después de; estuvo trabajando primero y luego en el 17 obtuvo un certificado de formación.

P: Si, un certificado de formación que obtuvo en el CIRE, un centro de inserción para las personas que están en prisión.

R: No lo sabía eso, no me he encontrado nunca con eso; o si me han dado algún currículum no me lo habían puesto nunca.

P: Este es un currículum de una persona que ha estado dos años en prisión; ¿Qué aspectos le vienen a la mente a usted cuando tiene delante a una persona que ha estado en prisión?

R: Lo primero que me viene es desconfianza; no sé si sería muy decir o preguntarle: ¿Por qué has estado?. Claro depende lo que, a lo mejor, no me arriesgaba a meterlo de entrada.

P: Vale, entonces sí que le incomodaría un poco.

R: Depende por lo que hubiera estado, no sé; pero bueno tengo personas que han estado trabajando conmigo nueve-diez años y me la han jugado, o me han robado. A veces esto tampoco es una regla; no sé, a lo mejor hablaría con él, o con ella, con quien fuese, bueno este es un chico, y a lo mejor me cambia la impresión no sé. Claro, así de entrada te dicen eso y claro, más que nada mi trabajo es un trabajo familiar, es una empresa pequeña, y entonces eso es lo primero que me vendría.

Oye luego hablo con él y me parece estupendo, ha asumido lo que ha hecho y ha aprendido; ha zanjado, y no sé, a lo mejor por lo que me diría pues no sé. Tengo esa sensación primera pero tampoco puedo decir no no. Sería hablar.

P: Entonces, más o menos, ¿Cómo enfocaría la entrevista?

R: La entrevista, bueno pues a ver, las ganas que tenga de trabajar, de comprometerse, y la dedicación, que, en mi trabajo, por ejemplo, necesito y bueno, luego, yo sí que le preguntaría, esa parte a lo mejor lo dejaría para el final, sino le importaría decirme por lo que había estado. Eso también me gustaría saberlo, porque depende de que, pues. Ya te digo yo aquí estoy con un trabajo familiar tengo a mi hija, a mi marido y tal, y no sé; no deberíamos ser así, a lo mejor me echaría para atrás; depende de lo que me dijera.

Pero bueno, a mí lo que más me interesa es una persona que tenga sangre, que tenga iniciativa, que sea compañero, que sea, no sé. En un principio no podría decir nunca no, sería hablar con él.

P: ¿La formación de esta persona más o menos como la percibe?, después de su paso por prisión en comparación.

R: Bueno no le veo mucha: título de enseñanza secundaria obligatoria, y luego ya después claro, ha hecho lo de operador, por el certificado este que obtuvo ahí ¿no?.

P: Si, sí.

R: Y trabajo en un bar, pero ya ni se acuerda, porque fue hace años. Entonces ya te digo yo a veces no me guio por la preparación de los currículos: me pueden poner dos hojas de preparación y tal que, si luego no tiene sangre, no es compañero, ni nada, para mí esa persona no vale nada. Me da igual que me vengan tres hojas en las que pone que ha hecho un montón de cursos, de listados, de cursos, que ha pasado por mil sitios; para mí no es tan importante eso.

El otro día, de hecho, un chico que venía de Venezuela mira tengo aquí; le dije: no hace falta que me digas mucho, si yo lo que quiero lo que es.

P: Si, el contacto.

R: Exacto, me guio más por el contacto. Que, si me lo puedo mirar y me puede dar una impresión, pero entonces aquí también se miente mucho, entonces te puedes fiar o no te puedes fiar quiero decir para mí es más interesante verlo, ver como se mueve, como reacciona, ver como se dirige a sus compañeros.

P: ¿Ese sería más o menos el perfil que busca en un trabajador no?

R: Si, ese.

P: Volviendo al caso de esta persona, en caso de que tuviera alguna especie de ayuda o subvención a la hora de contratarla, ¿estaría más dispuesta a la hora de contratar a esta persona?

R: No me condiciona que me den una ayuda, me guiaría por la sensación que hubiera tenido con él. Lo de la subvención me es lo de menos, porque a mí, prefiero tener una persona que no me dé problemas, que yo le diga una cosa y no tenga que estar encima de ella, una persona que esté al tanto de todo, que sea responsable, que sea tal.....Lo de la ayuda, ahora mismo a mí, me es indiferente; pero porque soy un negocio familiar, un negocio pequeño, y me prima más que yo este con esa persona, que esa persona se comprometa y sea responsable, y trabajador. Y para mí lo de la ayuda me es indiferente me prima más lo otro.

P: Y en el caso de que viniera recomendada por una familiar, un amigo, un conocido suyo, ¿sí que podría estar más dispuesta?

R: Si, es un plus. Eso es un punto, son varios puntos a favor que una persona me diga que es buena y tal. Que de hecho he tenido la experiencia, debido a que llevo muchos años en esto, he tenido la experiencia de que: es mi vecino, es mi amigo, muy bien muy tal; y primero la gente empieza muy bien y acaba muy mal. Ósea también me las han dado por todos lados.

De entrada, si, son puntos eso sí que es verdad ¿Qué luego salga bien o salga mal?; eso es otra cosa. Sería un punto a favor para él

P: Luego, en este caso, en vez de poner aquí que ha estado en el CIRE, usted le pregunta si ha estado en prisión y el chico dice que no, pero sí que ha estado en prisión, y después se entera usted, ¿Cómo reaccionaría?

R: Pues de la misma manera que te he dicho desconfianza. Luego quizás si me pongo en su lugar, porque a mí me gusta ponerme en el lugar de las personas, y yo digo: “¿yo lo hubiera dicho?” pues a lo mejor yo tampoco lo hubiera dicho; yo tampoco lo hubiera dicho, por una parte, lo entendería. Y quizás si ya está aquí le daría la oportunidad; yo te doy la oportunidad, de ti depende lo que harías.

P: Este es el segundo currículum para compararlos entre los dos, son el mismo tipo, pero con la diferencia de que esta persona ha estado cuatro años en prisión y esta otra ha estado dos años en prisión. ¿Cuál sería su reacción al ver este currículum?

R: Bueno, entiendo que si ha estado más años la cosa era más gorda eso de entrada. Entonces de entrada es desconfianza; y luego me intento poner en el otro lado y decir: “bueno haber si fuera mi hijo o si fuera yo me gustaría que dieran una oportunidad”, y yo buscaría eso, que se comprometiera, hablaría con él y vería hasta donde está dispuesto a comprometerse a dar el; quizá a lo mejor le diría: “pues tú tienes que demostrarme más que a lo mejor que otro”; que estas más comprometido, ósea estaría más observado igual por mí si yo le diera la oportunidad, quizás lo tendría más observado, más con cuidado.

Pero ya te digo, hoy en día cualquiera te, u a lo mejor he tenido gente que me ha hecho cosas y a lo mejor no lo he sabido; esto a lo mejor no es tan importante, quiero decir, hay gente que me ha parecido super buena y estupenda y me la ha clavado por detrás. Ósea que, a veces estas cosas te pueden engañar. Hay gente que a lo mejor dice: “yo me quiero ganar la vida, quiero una segunda oportunidad, voy a dar el callo”; pues yo quiero que eso me lo demuestre, que quiere comprometerse y quiere una oportunidad, pero eso si claro, diría: “a ver”

P: En este caso poniendo en comparativa los dos, ¿Cuál de los dos podría estar mejor posicionado a la hora de contratar?

R: Mejor posicionado, claro, es el que ha venido recomendado por un tercero.

P: ¿Y suponiendo que los dos hubieran venido recomendados?

R: Pues entonces lo que primaria sería la entrevista que hubiera hecho y la impresión que me hubiera dado, eso sería para mí la sensación que me hubiera dado al hablar con esa persona. Para mí, de dos a cuatro, menos gorda o más gorda lo que hubiera hecho, pero quizá al hablar con él y a ver qué sensación.

P: A la hora de excluir, ¿Cuál de los dos excluiría primero?

R: pues quizá al de cuatro años, que también se puede haber equivocado en la vida, pero es de cuatro años; y el otro también. A lo mejor, claro es que podría ser eso por títulos, y por tal. Al ser una empresa pequeña, una bar pequeño, de familia, no me primaria tanto; ya te digo me primaria la sensación que yo tuviese al hablar con él.....Lo que me

transmitiese y yo sintiese, aquí vamos por sensaciones; pues esta persona me parece, me da buena sensaciones, que te la puede clavar por detrás, pero bueno te arriesgas.

P: Y en este caso aquí no indica donde consiguió el título de operador de carretilla y aquí sí que lo pone. En este caso si usted se entera donde ha conseguido el título, ¿Cómo reaccionaría?

R: Primero me asustaría un poco, porque ya te digo somos un negocio familiar, pequeño y primero me tiraría un poco para atrás, y a lo mejor le cogería y lo hablaría con él: “puedo entender que no lo hayas indicado, y a lo mejor yo haría lo mismo”. Siempre me gusta ponerme en el lado de la persona.

Pero por otro lado le diría: “me entenderás que esto me hace poner un poco en alerta”. Pues bueno, a lo mejor le exigiría que si te doy una oportunidad le diría esto, y le diría: “te observo”; pero claro demuéstreme que tu vales, puedes y te comprometes a lo que aquí te exigimos y estaría dispuesta a darle la oportunidad.

P: Ahora suponemos que contrata a uno de los dos, y los primeros días tiene algún incidente leve, llega tarde o tiene alguna riña con algún cliente, ¿Cómo reaccionaría?

R: La mía siempre es primero hablar; claro si es solo un par de veces es pegar el toque y decir: “pues mira tienes que estar a tu hora porque los demás tenemos que cargar el doble”, por ejemplo. Pegaría la llamada de atención y una vez ahí veríamos como transcurre la cosa, si la cosa transcurre bien, bien. Que no transcurre bien, veo que esa persona ya no me interesa.

P: ¿Actuaría de la misma forma con cualquiera de sus trabajadores?

R: Si, si si. yo ante eso actuaría igual, no tendría ningún problema.

Entrevista nº12

P: La entrevista consiste en que yo le enseño dos currículos, primero uno le hago unas preguntas y después otro le hago otras preguntas.

R: Vale.

P: Este es el primer currículum.

R: Javier González Puig.

P: ¿Cuál es su primera reacción al ver este currículum?

R: Hombre pues lo primero que no veo la foto de la persona en cuestión, luego ¿dónde me fijo yo siempre? Pues en la experiencia laboral. Luego posteriormente ¿dónde me fijo de la experiencia laboral? En la persona en sí, si es mayor, si es joven, si es hombre, si es mujer, dependiendo del trabajo que yo requiera.

P: Este currículum es de una persona que ha estado en prisión porque este título de operador de carretilla lo ha conseguido en el CIRE, que es un centro donde los reclusos pueden sacarse títulos laborales.

R: Claro, yo, ves ahora como el CIRE, no sabría diferenciar las nomenclaturas estas yo no lo sabría; simplemente leería certificado de expedida en el SOC, servicio de ocupación de Cataluña, pero no le daría importancia porque no lo sé descifrar las letras. Ahora bien, si pone centro penitenciario rápidamente sí que lo sabría.

P: Vale. En este caso pues ¿qué aspectos le vienen a la cabeza cuando tiene delante una persona que ha estado en prisión?

R: Hombre claro, ante la posibilidad de una persona que ha estado en prisión. Claro, vete tú a saber porque ha estado en prisión.

P: En este caso sería una condena de dos años.

R: Si, pero te vuelvo a repetir, ¿Qué tipo de condena ha tenido? No es lo mismo un delito de sangre o que haya sido un hurto, un robo, un accidente, yo que se. O por alcoholemia, vete tú a saber.

P: Entonces este paso por prisión de la persona, ¿le incomodaría a la hora de contratarla?

R: Hombre ante la posibilidad de una y otra. Dependiendo del asunto, y viendo también a la persona, y luego también a la hora de presentar el currículum.

P: El aspecto, ¿no?

R: Si, pero no solo eso; verlo visualmente como te estoy viendo a ti. No es lo mismo ver una foto que ver a la persona en cuestión que me la está entregando y hablar con ella. No es lo mismo un “te entrego el currículum”, a hacer luego la entrevista in situ.

P: Entonces la entrevista, ¿Cómo la enfocarías?

R: Yo te digo la forma operante que yo tengo: pongamos el ejemplo de que ahora necesito personal. Entonces mi forma operante que es, me voy al INE y ofrezco una oferta de trabajo. Entonces el INE me hace rellenar un cuestionario, que en mi local, el puesto en cuestión que necesito y me hacen rellenar ese formulario; una vez relleno el formulario el INE ya me coge mis datos, y una vez que ya tiene mis datos el INE, a través de sus personas que tiene ahí asociadas que en ese momento tienen las solicitudes de trabajo; pues entonces ella me va mandando a través de correo electrónico me va mandando los currículos vitae de las personas en cuestión, y entonces cuando yo recibo esos currículos vitae de esas personas en cuestión los veo por internet a medida que me van entrando; a medida que entran yo voy llamando y les hago la prueba en cuestión.

Si yo le hago la prueba y veo que es factible, pues ya me la quedo.

P: En este caso viendo que esta persona se ha sacado el puesto en la prisión, ¿Cómo percibe la formación en la prisión? ¿Hay una diferencia con una persona que no ha estado en prisión?

R: Bueno, te lo vuelvo a repetir, si yo a ti; Si claro socialmente claro que se valora y se mira, y sabes que en comparación una persona que ha estado en prisión con una que no ha estado quieras o no quieras socialmente se le tacha y se le margina un poco. Eso es así, para que vamos a engañarnos es la realidad.

Pero te vuelvo a repetir, otra cosa a lo mejor con esa persona no es lo mismo; porque independientemente de lo que haya tenido, porque yo no lo sé.....Y luego no es lo mismo entregar un currículum vitae así, de esta manera a encontrarme y hacerle yo la entrevista personalmente a la persona, a lo mejor si entrevisto a esa persona y está conmigo y me habla a lo mejor me da otra sensación o me da otra confianza y a lo mejor digo pues mira no hay problema; pero si a lo mejor tú me entregas el currículum vitae así tal cual y al

primer concepto que se me viene así: Uy peligro, danger. Automáticamente pues ya lo rechazas, es así.

P: Y ¿Cuál es el perfil profesional que busca?

R: No, yo no busco ningún perfil de ninguna manera. Yo, por ejemplo, hace cuestión de un mes necesite personal, entonces yo cuando necesito personal pues digo, mira necesito personal para la cocina necesito una chica; yo no miro si está casada, si esta soltera, yo simplemente miro que laboralmente me funcione, pero yo le hago mi prueba de mi local. Entonces yo me ofrezco y le digo mira esta es la función que tienes que desarrollar aquí; si yo veo que esa persona lo desarrolla bien pues no tengo ningún problema, me da igual que sea extranjero, que sea chino, morena, rubia, latina, no discrimino a ninguna persona.

Por ejemplo, hace poco la última que tuve fue lesbiana, yo no tengo ningún problema, que sea lesbiana, que sea hetero, que sea lo que sea. Yo lo que quiero es que me saque bien las cosas, y ya esta no miro ningún otro tipo de cosas.

P: Entonces, en este caso si por contratar a una persona de este colectivo tuviera alguna ayuda o beneficio fiscal, ¿sería más proclive a contratarla?

R: Hombre claro, claro. A lo mejor por ese tipo de cosas ya la gente, claro; siempre la gente económicamente mira el dinero que se lo mira en todo, que para eso estamos aquí para ganar dinero. Claro si te dicen: “contrate usted a esta persona y si le contrata pues le vamos a dar aparte una bonificación”. Ostia pues claro, primero porque si la persona en cuestión que te lo recomienda viene de algo como representativo de la seguridad social, con lo cual saben que te lo manden directamente; no es lo mismo que venga por su cuenta ajena. Entonces ya te da una garantía, una seguridad. Entonces a más a más, si te lo incentiva, pues mejor que mejor.

P: Y, por ejemplo, en el caso de que se lo recomendara una persona conocida, un amigo o familiar.

R: Claro, te vuelvo a repetir, todo depende también de la persona en confianza que yo tuviera, de la confianza que me lo recomendase. A lo mejor yo tengo un amigo muy de confianza mío y entonces me lo recomienda, entonces lo valoraría de una manera diferente a si lo recomienda simplemente un cliente de asiduo por aquí. Si venia un conocido mío más cercano y me cuenta más datos de la persona que ha salido de prisión, pues claro ya sería diferente.

P: En el caso de que la persona mienta sobre su pasado, es decir, usted le pregunta ¿ha estado en prisión? Y la persona responde que no, pero después usted se entera; ¿Cómo reaccionaría?

R: Claro eso a lo mejor. Claro, la mentira siempre tiene muestra de desconfianza, es decir si tú vas legalmente. Es decir, también es que a lo mejor la gente también lo hace por el rechazo, te quiere engañar porque si lo dices a lo mejor de primeras la gente pues ya le va a rechazar. Por eso a lo mejor la gente dice: “pues mira me ahorro y si no se enteran más fácil de entrar a trabajar”; digo yo que lo harán por ese motivo. A lo mejor, una vez ya si te enteras, o a lo mejor no sé. Tampoco me he encontrado nunca en ese problema, pero digo yo, si yo por ejemplo lo tuviera que hacer o lo pensaría seria por ese motivo.

P: Entonces ahora le pongo en comparativa este segundo currículum, es también parecido, solo que con la diferencia de que esta persona (Francesc Bosch Alarcón) ha estado cuatro años en prisión y esta (Javier González Puig) dos años en prisión. De primero, ¿Cuál es su primera reacción al ver este currículum?

R: Si yo lo viese, y ya supiese, que son los dos ¿no?

P: Si usted ya lo sabe.

R: Claro, lo mismo que yo te he dicho antes, a mí el que ha tenido dos años o haya tenido cuatro años a mí no me influye, lo que me influiría sería el hecho por el cual han estado. No es lo mismo que haya estado uno que haya matado a una persona, que haya estado uno porque haya tenido una infracción de tráfico, de alcoholemia, se emborracho, tuvo un accidente y fuese otro tipo.....Yo que se, depende del delito en cuestión que haya tenido. No es lo mismo estafar que asesinar; no es lo mismo no lo valoro igual

P: En un proceso de selección, ¿Cuál de los dos currículos podría estar mejor posicionado?

R: Bueno yo ya te digo, si tú me dices, a la hora de valorar entre uno que ha estado dos años y otro que ha estado cuatro años, yo me basaría simplemente en el hecho que te acabo de decir, luego ya. Una vez te dicen: “a lo mejor el de dos años ha tenido un accidente de tráfico” lo que sea, y este (Francesc Bosch Alarcón) es un atracador profesional con violencia, agresividad; claro yo cogería al otro (Javier González Puig), independientemente de la duración. Claro si tú me dices: “el atracador con violencia está

mejor preparado”, la experiencia laboral es mucho, pero este no tanto, yo incluso me quedaría con el otro.

P: Con el que tiene poca experiencia laboral, ¿no?

R: Pero por valorar a la hora del delito, a la hora en cuestión. Si tú me dices esta persona (Javier Gonzales Puig) estuvo simplemente por alcoholemia, pero no tiene tanta experiencia como el otro (Francesc Bosch Alarcón) que es atracador con violencia laboral. Ostia pues yo me decanto más por el otro.

P: ¿Qué criterios tiene usted a la hora de excluir un currículum?

R: No, ya te digo, no excluyo a ninguno.....Yo, por ejemplo, si ahora tuviera que elegir entre uno de los dos, yo lo primero que miraría es la experiencia laboral de este y de este; entonces veo la que mejor experiencia laboral me ocasione: si este por ejemplo dice “llevo trabajando dos meses”, y este lleva diez años; pues a lo mejor cojo este que lleva más experiencia.

No me fijo en ninguna otra cosa, no miro si es chico, es chica, si es joven, si es mayor, si es negro, si es latino, si es extranjero, si es español. No miro eso, simplemente miro la experiencia laboral. Luego le llamo y le hago la entrevista, y le digo pues ya está estas son mis condiciones si te parece bien, dice que sí y entonces le hago la prueba. Luego si laboralmente me desarrolla como yo quiero pues le contrato. Eso es lo que hago siempre.

P: En este caso (Francesc Bosch Alarcón) no ha puesto que consiguió el puesto de operador de carretilla en el CIRE, pero en este caso sí; entonces.

R: Claro, es lo que tú me decías anteriormente; este me está mintiendo.

P: Bueno, no lo ha puesto.

R: Y este sí. Claro, si yo por ejemplo me dices entre la posibilidad. A lo mejor yo, en el momento, no sé nada de nadie, no conozco a ninguno de los dos, y en este (Javier González Puig) me pone y me dice he sido expresidiario y este me lo he sacado en la cárcel, y de este (Francesc Bosch Alarcón) no pone absolutamente nada. Entonces yo de primera cogería a este (Francesc Bosch Alarcón), pues por el rechazo social de estar en la cárcel, como malas vibraciones ¿no?.

Entonces ya cogería a esta persona, pero luego te enteras de que a lo mejor esta persona y claro; tu imagínate que esta persona (Francesc Bosch Alarcón) no ha puesto nada de

que ha estado en la cárcel anteriormente, y yo la contrato y empieza a trabajar conmigo, y entonces va trabajando bien conmigo y yo estoy super contento con él; y entonces luego, posteriormente, me doy cuenta de que ha estado en la cárcel. Entonces yo valoro y digo hostia: “ha estado en la cárcel pero llevo con él trabajando un año y no me ha dado ningún problema y me trabaja muy bien y estoy muy contento con él”, pues entonces ya no lo echaría, ya seguiría con él ¿Por qué?, porque si ya llevo un año con él y me trabaja muy bien, aunque me haya enterado posteriormente de eso, a lo mejor se lo diría, pero ya no lo echaría.

P: ¿En el caso de que se enterara diez días después?, es decir le contrata y diez días después.

R: Claro, a lo mejor es más fácil despedirle. A lo mejor ya hostia, digo: “este tío que ha salido de la cárcel, no sé el delito que ha tenido, y tengo la posibilidad de tener a otro”; a lo mejor lo despediría.

P: Ya para finalizar, pongamos que contrata a uno de los dos, el que sea y los primeros días tiene algún incidente leve llega tarde a trabajar algún día o tiene un problema con algún cliente; ¿Cuál sería su forma de reaccionar?

R: Bueno esa forma de reaccionar que tú me estás diciendo, no sería específicamente con él porque él sea así, es en general, el personal. Si ese personal, aunque no haya estado en la cárcel, me trae problemas como tú me estás diciendo, automáticamente ya dependiendo del problema que tenga claro no lo veo bien. Imagínate que viene aquí un personal que yo tengo y ese personal, por lo que sea se emborracha aquí y tiene un problema a lo mejor contigo que tú quieres tomarte una cerveza tranquilamente. Entonces yo con ese personal ya le llamaría la atención, no me gustaría, porque ya me trae referencias negativas a mi local. Independientemente de que haya estado o no haya estado.

Entrevista nº13

Off the record: El entrevistado afirma que conoce delincuentes y que él no discrimina mientras la gente cumpla.

P: La entrevista consiste en que le doy a usted dos currículos, le hare una serie de preguntas y usted responde.

R: Vale.

P: Este es el primer currículo; ¿Cuál ha sido su primera reacción al verlo?

R: Me parece bien.....Bueno si está bien, para ser camarero; la primera reacción seria mía al ver al trabajador hablando con él, su trato, su manera de expresarse, su manera de tratar. Porque si a mí me entregas un currículo que está muy bien, pero después el trato con la gente falta; ósea el currículo es algo importante para saber que has hecho en tu vida laboral, pero luego, en lo que el bar se refiere, depende mucho el trato que tu tengas.

Por currículo sí, pero luego la entrevista es lo que te daría la opinión definitiva, las más importante para mí. El currículo, bueno es un currículo que está bien; tiene su experiencia como carretillero y luego en el mundo laboral de camarero, bueno básico.

P: Este currículo es de una persona que ha estado condenada dos años en prisión, porque consiguió el título en el CIRE que es el centro de iniciativas para la reinserción, ¿Qué aspectos le vienen a la mente al tener delante a una persona que ha estado en prisión?

R: Ninguno, simplemente el aspecto que tenga él conmigo. Yo no voy a pensar lo que ha hecho o ha dejado de hacer en su vida mientras a mí no me perjudique y tenga buen trato. Todo el mundo se tiene que reinsertar, todo el mundo se equivoca, todo el mundo hace cosas mal, y hay algunos que tienen que a lo mejor han entrado en la cárcel por culpa de terceras personas y ya tienen el marrón encima.

Entonces yo creo que la gente hay que juzgarla por momento. Todo el mundo te puede engañar puede venir uno que no ha estado en la cárcel y cometer un asesinato; y salir un tío que ha estado en la cárcel y evitarlo.

P: ¿No le incomodaría el hecho de contratar a una persona que hubiese estado en prisión?

R: No, lo único me incomodaría que no trabajara como dios manda.

P: Focalizándonos más en este puesto de operador de carretilla, ¿Cómo percibe la formación de una persona que ha estado en prisión?

R: Yo creo que con el tiempo libre que tiene en prisión se ha podido formar mejor que una persona que esta fuera quizás; no lo sé, eso ya estoy hablando de deducción mía por el tiempo libre que tienen ahí. Yo tengo el curso de carretillero, he trabajado por ETT, he mamado todo, y te puedo decir que en una ETT por ejemplo los cursos que hacen son mucho más ágiles, más rápidos y no sales tan preparado, simplemente sales con documentación para poder formar parte del mundo laboral. Pero preparado preparado nunca se sabe si está más preparado uno que ha salido de la cárcel que uno que esta fuera porque es muy relativo.

P: ¿Cuál sería el perfil que busca en un trabajador?

R: El perfil que busco en un trabajador: primero de todo que sea muy limpio. Luego que sea una persona muy sociable porque para el trato con las personas tienes que ser una persona sociable tienes que aguantar gente que te cuenta tu vida, que cuenta sus penas; también tienes personas que te crean problemas, tienes que saberlas llevar un poquito. Es el trato que tu tengas con la gente; yo para mí, es lo más importante, en un bar, en un restaurante, todo lo que sea de cara al público. No es lo mismo estar en la construcción que estar aquí que lo único que haces es llevar a la gente, tenerla contenta, porque tienes que tratarlos como si fueran de casa.

P: Volviendo al tema de la entrevista, ¿Cómo la enfocaría?

R: Primero empezaríamos por la experiencia que ha tenido, la disposición que tenga, y sobre todo las ganas. Yo creo que, si a las ocho de la mañana tienes que abrir un local y esa persona está a las ocho menos veinte aquí, es lo que tiene. Ahora si llega a las ocho y diez cada día. Entonces las ganas que tenga uno de trabajar, si eso se ve con el día a día. Yo he hecho entrevistas y luego la persona me ha demostrado otra cosa; eso hasta que no abres el huevo no sabes cómo es por dentro.

Pero en una entrevista si, lo primero disposición, ganas, actitud.

P: Si usted por contratar a este colectivo, tuviera alguna ayuda o beneficio fiscal, ¿sería más proclive a la hora de contratarla?

R: Es mucho más fácil, cuantas más facilidades y menos gasto tengas, evidentemente. Siempre y cuando esa persona rinda, porque por muchas facilidades si esa persona no

rinde por más facilidades que me den luego puedo salir yo perdiendo, porque lo que gano por un sitio lo pierdo por otro. Entonces, a veces lo barato te sale caro.

P: ¿Y si viniera recomendada por algún familiar, un amigo o un conocido suyo?

R: Sería mucho más fácil la recomendación de un amigo o un familiar que no te va a desear nada malo todo lo contrario, te va a desear algo bueno. Entonces, yo sí puedo recomendar un amigo un trabajador, es porque yo sé que ese trabajador le va a rendir o se va a comportar bien y no le va a fallar que a veces eso luego pasa.

Es mucho más fácil venir recomendado de alguien, que no una persona que no conoces de nada.

P: En el caso de que usted le pregunta a la persona si ha estado en prisión y esta le responde que no, pero usted después se entera por terceros, ¿Cómo reaccionaría?

R: No trabajaría conmigo, no me gusta la gente que miente; me gusta que me digan siempre la verdad, hayas hecho algo mal o no: yo he hecho algo mal, tú has hecho algo mal. Pero si me lo dices me estas demostrando que la has cagado, pero no quieres engañar, las cosas son como son. Pero si encima es tu vida personal, que yo no te la voy a preguntar, que, a mí en verdad, yo no te lo voy a preguntar, si tú quieres me lo dices; ahora si te lo pregunto lo que me gusta es que me lo contestes.

P: Ahora le entrego este segundo currículum, y usted me tiene que responder que le parece; pero en este caso teniendo en cuenta que esta segunda persona ha estado cuatro años en prisión y la primera ha estado dos años en prisión.

R: Bueno veo que esta persona (Francesc Bosch Alarcón) se ha preparado más en prisión que la otra, deduzco por lo de que tiene más cosas, más estudios, se ha sacado el bachillerato. Esta más preparada porque tiene más experiencia, entonces ya de por si deduces que a esta persona le tendrás que enseñar menos cosas que la otra.

P: ¿Cree pues que esta mejor posicionado a la hora de contratarle?

R: Supongo que, como todos los currículos, si tienes más preparación es mucho más factible: tienes menos cosas que enseñarle, tienes menos cosas que preocuparte. Entonces te va a costar lo mismo uno que otro a la hora de pagar a la seguridad social, y tu escogerás a la persona que está más preparada. Que luego a lo mejor te sale más a cuenta porque es

más trabajadora: no lo sabes; pero sí que te puedes llevar una idea a la hora de hacer la entrevista cara a cara.

P: En un proceso de selección solo viendo estos dos currículos, ¿Qué criterios seguiría para excluir primero a uno y después a otro?

R: Esta persona (Javier González Puig) tiene como experiencia laboral de camarero en un bar, y luego el otro (Francesc Bosch Alarcón) pues no es que tenga mucha más experiencia, simplemente que ha trabajado limpiando platos en un restaurante, pero ya ha tenido más trato en más restaurantes, ya ha trabajado más.

P: En este segundo caso dice que tiene el título de operador de carretilla elevadora pero no dice donde siendo que lo ha conseguido en la prisión, mientras que el primero sí que lo dice; ¿Cómo reaccionaría ante esto?

R: Yo no le daría importancia a que no lo haya puesto en el currículo. Lo que le daría mucha importancia es que, si yo le preguntara y me dijera que no, a eso sí que le daría mucha importancia. Ya te digo es una cosa que yo nunca la preguntaría, porque yo la vida personal de la gente no la tengo que juzgar ni tener en cuenta. Mientras venga aquí y me cumpla con mis horarios y con mi trabajo.

P: Para finalizar, pongamos que contrata a una de las dos personas y los primeros días tiene algún incidente leve, llega tarde a trabajar puntualmente o tiene alguna pequeña disputa con algún cliente, ¿Cómo reaccionaría?

R: Le daría un toque de atención porque está perjudicando a mi trabajo, a mi negocio y yo me estoy gastando un dinero para que funcione bien y encima estoy perdiendo dinero con su sueldo y clientes....Entonces sería un toque de atención y un aviso que a la próxima sintiéndolo mucho tendría que despedirle.

P: ¿Reaccionaria de la misma forma con cualquier otro empleado?

R: Claro, por supuesto si si, no lo dudes.

Entrevista nº14

P: La entrevista consiste básicamente en que yo le daré dos currículos, primero uno y después el otro y le hare una serie de preguntas sobre ambos. Este es el primer currículum que le entrego. Así como primera reacción de este currículum, ¿Qué sensación le viene a la cabeza?

R: Bueno, muy bien presentado, nada más verlo se ve una persona que se ha preocupado por el currículum por hacerlo bien claro, que se vea todo bien. Bueno un currículum bien, me falta la foto que para mí es muy importante, ver la persona porque normalmente nos regimos mucho por la imagen, que a veces la imagen engaña. Y yo por mi experiencia ves a gente en una foto de un currículum y luego los ves de verdad y no tiene nada que ver de una persona a otra. Pero es muy importante que siempre haya foto para mí.

P: Vale, entonces, en este caso es un currículum de una persona que ha estado condenada a dos años en prisión porque consiguió el título de operador de carretilla en el CIRE, que es el centro de iniciativas para la reinserción; entonces ¿Qué aspectos le vienen a la mente a usted cuando tiene delante a una persona que ha estado en prisión?

R:....depende del delito por el que haya estado en prisión. Es complicado porque el ser humano ya de por si somos desconfiados, entonces obviamente cuesta; creo que se le pueden dar segundas oportunidades a la gente, pero también depende del delito que haya cometido; si son delitos menores y son cosas así, pues yo sí que creo en la reinserción; cuando son delitos más graves es muy complicado para mí.

P: ¿Y cómo enfocaría la entrevista en este caso?

R: Si supiese que es una reinserción, bueno lo entrevistaría exactamente igual, pero también te digo que, si tuviese otros candidatos, sinceramente miraría otros candidatos.

P: ¿Cómo percibe la formación de una persona que ha estado en prisión en comparación con una persona que no ha estado en prisión?

R: Bueno, es distinto, la formación es obviamente distinta no; debería ser distinta. Primero porque no hay los mismos medios en una cárcel que en una universidad; bueno yo creo que sí que hay que formarlos y demás pero no sé hasta qué punto es viable o no esa formación. Ya te digo yo siempre creo que depende del delito, ¿no?; entonces reinserción en personas que han cometido delitos menores creo cien por cien en ella y no tendría

ningún problema en darle una oportunidad, lo que pasa que sí que estigmatizamos la sociedad.

Decimos: “hostia este ha estado en la cárcel, me va a hacer a mí algo”. Para ponerte un ejemplo está en la cárcel porque ha robado, tú ya sabes, en principio, estás pensando que te puede robar. Es complicado, la verdad que lo tienen muy mal es verdad que la sociedad no estamos preparados para este tipo de cosas. Pasa lo mismo con los centros de reinserción de toxicómanos y todas estas cosas, pasa lo mismo. Por desgracia suelen recaer.

P: En este caso, ¿Cuál sería el perfil que busca en un trabajador, por ejemplo, de camarero?

R: ¿Qué perfil busco yo?

P: Si.

R: Pues busco una persona más bien joven, por nuestro espíritu de trabajo y por la gente que estamos nosotros. Joven, quiero decirte entre los veinte hasta los cuarenta años, en esa franja. Cuando tienes que estar trabajando de cara al público tienes que ser una persona educada, buena presencia, porque estas tocando comida y productos que el cliente va a comerse. Entonces si un cliente, cuando el camarero que le va a traer la comida, ve que no está arreglado, que no está aseado, que tiene las manos sucias o esas cosas, yo ese perfil no lo tolero, y depende también la imagen que tú quieras dar como empresa, o lo que tu vendas, tu producto.

Creo que cuando se está de cara al público se tiene que tener un mínimo de cosas que es lo que te he dicho, aseado, limpio y educado, sobre todo, siempre; lo demás, se aprende.

P: En este caso, por ejemplo, si usted se viera beneficiado a la hora de contratar a este colectivo a través de, por ejemplo, una subvención o ayuda fiscal.

R: Daria exactamente lo mismo, porque me ahorre dinero no tengo por qué. Si le quiero dar la oportunidad a la persona se la daré tenga o no subvenciones. Eso lo tengo clarísimo.

P: Y ¿si viniera recomendado por un conocido, un familiar o un amigo suyo?

R: ¿Y supiese su pasado?

P: Si.

R: Igual. Para mí no tiene nada que ver, que venga recomendado que haya una subvención, para mí es la misma persona da igual lo que comporte o lleve consigo, ya lleva una mochila para toda la vida en la espalda; entonces da igual que le vayan aligerando peso de esa mochila, la mochila la lleva él. Ya te he dicho que es según el delito. Según lo que haya pasado: si fuesen delitos mayores, yo no le daría la oportunidad. Me sabe mal pero no le daría la oportunidad, en eso yo soy realista, pero no por nada; aparte de estar yo también está mi mujer conmigo y entonces el cincuenta por ciento lo hacemos entre los dos, en todo. Y yo sé que a ella esas cosas, le darían miedo y le darían su historia; entonces no.

P: En este caso, pongamos que le realiza la entrevista a esta persona y le pregunta si alguna vez ha estado en prisión y esta contesta que no, pero después usted se entera por terceras personas que sí; ¿Cómo reaccionaría?

R: Mi reacción seria saber porque ha estado en prisión, haber todo depende. Si él viene a hacer la entrevista conmigo, yo lo cojo y a la semana me entero de que ha estado en prisión, pues obviamente, seguramente lo despediría; pero no porque haya estado en prisión sino porque me ha mentado entonces ya no puedo confiar en una persona que te miente desde el primer día. Mi premisa es que cuando yo tengo trabajando a mi gente, a mi gente no la engaño: yo le digo lo que hay lo que tienen que hacer, el horario, el sueldo y le explico todo lo bueno y todo lo malo del puesto de trabajo para que lo sepa; entonces como no me gusta que me engañen pues no lo tolero.

P: ¿Y si se enterase después de un año?

R: Si me enterase después de un año y me enterase que es buena gente y demás, no pasaría nada. Absolutamente nada si él ya me ha demostrado que es buena gente, que es buen trabajador y que es buena persona no pasaría nada. El problema que tenemos la sociedad, todos, es que somos muy clasistas y creemos que no podemos mezclarnos unos con otros, pero es la sociedad en la que vivimos. ¿Qué tendría que ser mejor? Si, ¿Qué habría que darle más oportunidades? Si.

Creo que se puede reinsertar en la sociedad mejor gente que ha estado en prisión que no gente que está por el mundo de las drogas y todas estas cosas, también por ejemplos cercanos que tengo: amigos que tienen hijos que no hay manera de que salgan de ahí y una vez salen, entran, salen, porque es otra cosa ¿no?. La inserción laboral de una persona que ha cometido un delito la veo más factible, y es verdad que creo que tienen por

desgracia engañar para poderse insertar otra vez en la sociedad, sobre todo si son delitos menores, que no es un asesino ni es nada de esto. Y creo que es una lástima, pero, somos así de crueles el ser humano.

P: Le voy a entregar este otro currículum, para que lo vea comparando, solo que con la diferencia de que esta persona ha estado cuatro años en prisión y esta dos años. Entonces ¿Cuál sería su primera reacción al ver este currículum?

R: Lo mismo, ya te lo he dicho yo, no es problema del tiempo. Lo mismo. Pienso exactamente lo mismo, de uno y de otro.

P: Y en el caso de que estuviera en un proceso de selección buscando una vacante para un puesto; ¿Cuál de los dos podría estar mejor posicionado a la hora de contratar?

R: Según lo que necesite si necesito camarero.

P: Si, en el caso de camarero.

R: Veo que más o menos son lo mismo. Pues no lo sé, ¿Por qué me registraría?

P: Si, por ejemplo.

R: Hasta que no conociese a los dos, no lo sé.

P: ¿Y qué criterios para excluir cualquiera de los dos seguiría?

R: El primero imagen, si es para un puesto de, bueno la verdad que para todo. Porque mira precisamente ahora, cuando viniste ayer, era muy curioso porque cuando me dijiste lo de la entrevista, ahora acabo de coger a dos personas para trabajar y lo primero siempre tengo que ver a la persona y hablar con ella, para mí es muy importante.

Entonces lo vería, da igual que sea camarero que sea la chica que friega en la cocina de friegaplatos; la imagen es muy importante para mí. No quiero decir que sea guapo, sino limpio, aseado, educado. Seguramente si tuviera que decidirme por uno de los dos el que me transmitiese mejor imagen probablemente se llevaría el puesto. Siempre y cuando los dos partiesen de la misma base de experiencia: Si uno estuviese un poquito de peor aspecto porque viene sin afeitarse por decirte algo, seguramente siempre cogería al que viene de imagen mejor.

P: La experiencia laboral, ¿Cómo la valoraría?

R: La experiencia laboral pues sí que me la miro, ¿pero sabes lo que pasa?, el problema con la experiencia laboral es que va muy bien para una serie de cosas y para otras no va tan bien, es decir, puedes tener mucha experiencia laboral haber trabajado en muchos restaurantes, saber mucho, pero cada caso es un mundo ¿no?. Entonces cuando tú has trabajado muchos años en otros sitios tienes unos vicios adquiridos que a lo mejor a la empresa en la que vas no son correctos o no son la manera de llevarlos. Entonces yo muchas veces o casi siempre intento coger mucha gente joven porque me gusta enseñarlos a mi manera. Y cuando me rijo con gente que sabe pues intento mirar en los sitios que ha estado y valorar esa actitud.

Una imagen vale más que mil palabras. Cuando tú vas a comer a un restaurante, tu entras y miras y según como veas el restaurante de limpio y lo demás, piensas me meto aquí o no me meto.

P: Entonces, en este caso vemos que ha conseguido el puesto de carretilla elevadora en el CIRE, mientras que aquí también ha conseguido esta formación, pero no indica donde, siendo que también la ha conseguido en el CIRE, ¿Qué le parece a usted?

R: Bueno que este está omitiendo ¿no?. Porque esta palabra, la e de CIRE, reinserción es lo que siempre te estoy diciendo. Entonces este no está explicando la verdad, bueno no es que no esté explicando la verdad no; no está mintiendo, pero está omitiendo datos. Me da más desconfianza porque este (Javier González Puig) no se esconde de lo que ha hecho. Y de su vida de lo que ha pasado.

P: Ya para finalizar, en un caso hipotético en el que usted contrata a cualquiera de las dos personas, y los primeros días tiene algún problema puntual como que llega tarde algún día o tiene alguna riña con algún cliente, ¿Cómo reaccionaría?

R: Si llega tarde reaccionaría exactamente igual; si yo decido coger una persona de este tipo, de este perfil perdona; la trataría como a una persona normal y corriente de las que yo tengo trabajando aquí. Exactamente igual en todos los aspectos, si llega tarde la primera vez no le diría nada obviamente, siempre y cuando, llegue y no de por hecho que fuera a llegar a esa hora: me he dormido, no pasa nada. Un día u otro día, no pasa nada, al tercero le diría: la hora de empezar es esta, intenta ser puntual y si sigue pues entonces tendríamos un problema.

¿Riñas con los clientes? Las tienen totalmente prohibidos todos, no pueden discutir con un cliente, el único que puede discutir con un cliente soy yo; porque creo que a ellos no les toca, para eso soy yo el dueño del local y el jefe, por eso me toca a mí esa posible riña con un cliente; no tiene por qué reñir con un cliente. Si el cliente se porta mal con ellos, yo soy el primero que va y le llama la atención al cliente, nunca al trabajador. El de que el cliente siempre tiene razón, aquí en mi casa no existe; el cliente tiene la razón hasta un cierto punto que es que te sirvan bien, que sean educados contigo, y que la comida este bien. A partir de ahí, todo lo demás, cuando un cliente pierde las formas y la pierde con un trabajador, las de perder las tiene el cliente. Y si el trabajador tuviese una riña y fuese culpa del trabajador pues tendría un problema, en el sentido de que ya crearía una desconfianza, que asociaríamos siempre a que viene de la cárcel.

P: Es decir, que le estigmatizaría ¿no?

R: Si, le estigmatizaríamos porque somos así. Es como si tuviéramos a una persona alcohólica y empieza a beber y cuando viene aquí lo ves bebiendo, lo asocias a eso; y tuviese problemas y demás; ostia encima de que le doy la oportunidad me está creando problemas; ves como no se puede.....Somos crueles el ser humano de por sí; pero el problemas es que cuando tú tienes tu casa y tienes un negocio en el que das de comer a mucha gente; no de comer a los clientes que vengan, si no a los trabajadores, y tienes una responsabilidad adquirida eso tienes que mantenerlo. Entonces las personas que puedan dañar eso, lo que haces es expulsarlas.

Entrevista nº15

P: La entrevista consiste en que yo le voy a enseñar dos currículos, primero le hare unas preguntas sobre uno y después una preguntas sobre el otro. Este es el primer currículo, ¿Cuál es su primera reacción al verlo?

R: Bueno, esto es lo que escribe todo el mundo. Me parece que tiene poca experiencia, muy poca.

P: Este es el currículo de una persona que ha estado dos años en prisión. Entonces, ¿Qué aspectos le vienen a la mente al tener delante a una persona que ha estado en prisión?

R: Hombre, pues que con razón tiene poca experiencia. ¿Cuánto tiempo ha estado en prisión?

P: Dos años.

R: Dos años, tiene veinticinco. Pues si tiene veinticinco y está en la cárcel desde los veintitrés normal que no tenga casi experiencia la verdad.

P: Entonces, ¿el paso por prisión de esta persona le incomodaría a la hora de contratarla?

R: Si.

P: ¿Por qué?

R: Bueno depende del tipo de delito, ¿sabemos qué tipo de delito es?

P: Bueno es una condena de dos años, un delito de drogas.

R: Pues, si es un delito de drogas, yo preferiría coger antes a una persona que no ha estado en prisión, y más con la edad que tiene, que con veinticinco años yo no me fiaría mucho de que no volviera a delinquir la verdad.

P: ¿Cómo enfocaría la entrevista de trabajo con esta persona?

R: Bueno, pues depende si se antes de hacerle la entrevista si ha estado en prisión o no lo sé.

P: Supongamos que usted no lo sabe y después de la entrevista se entera.

R: Bueno, pues seguiría con la entrevista con educación, pero seguramente contrataría a otro candidato que no hubiera estado en la cárcel.

P: Respecto a la formación dice que se ha sacado el puesto de operador de carretilla elevadora en la prisión, ¿Usted como entiende la formación que se puede dar en la prisión?

R: Hombre, yo creo que, sí que le puede servir a lo largo de su vida laboral, pero como los cursos del paro, del SOC, que también puedes hacer un curso de carretillero sin el hecho de haber estado en la cárcel.

P: ¿En relación a otra persona que no ha estado en prisión?

R: A nivel formativo creo que puede tener lo mismo que una persona que no ha estado en prisión, pero tiene el hándicap de que ha estado en prisión. Que quizás ha aprovechado a hacer esos cursos, precisamente, porque estaba en prisión; y quizá si no hubiera estado en prisión no hubiera tenido la voluntad de hacerlo.

P: ¿Cuál es el perfil que busca en un trabajador?

R: Esta bien que sea una persona joven, que tenga ganas, que se interese por el proyecto, pero también que pueda tener algo de experiencia. Ya entiendo que una persona joven pueda tener mucha experiencia, pero por lo menos que sea capaz de aprender y de aplicarse para lo que se le está pidiendo para el trabajo, y de mantenerse firme en ello y de no perder la motivación a lo largo del tiempo.

P: En referencia a este caso, si usted se enterase que por contratar a este colectivo tuviera alguna ayuda o subvención fiscal ¿sería más proclive a contratarla?

R: Yo no, aunque tuviera alguna subvención yo no contrataría a esta persona.

P: ¿Y en caso de que viniese recomendada por algún familiar, amigo o conocido?

R: Aunque viniera recomendado por algún familiar o amigo, esa persona tiene que superar mis expectativas como la persona que selecciona al personal para su negocio. Entonces no, seguramente me fiaría más de mi criterio que de una recomendación.

P: Poniéndonos en el caso de antes sobre si sabía o no que esta persona había estado en prisión, en caso de que usted, por ejemplo, ve el currículo, le contrata y después se entera de que esta persona ha estado en prisión, ¿Cómo reaccionaría?

R: Pues esa situación es distinta y habría que ver como se está desarrollando en su puesto de trabajo. Si funciona bien y luego posteriormente nos enteramos de que ha estado en esta situación, ya no sería lo mismo porque no tendríamos el prejuicio antes de contratarle. Entonces es posible que, si estuviéramos contentos con esa persona, pudiera continuar trabajando con nosotros. Pero si el hecho de enterarnos de que había estado en prisión antes de contratarlo, seguramente sí que nuestra opinión se vería afectada a la hora de contratarlo.

P: Ahora le enseño el segundo currículum, me tiene que decir cuál es su primera reacción al ver este currículum, teniendo en cuenta que es de una persona que ha estado cuatro años en prisión.

R: O sea, ¿este ha estado más tiempo en la cárcel?

P: Si.

R: Haber, me parecen currículos muy similares y los dos me parecen de muy poca experiencia profesional

P: Entonces, ¿en un proceso de selección que aspecto tiene en cuenta al coger uno u otro currículum?

R: Mas experiencia profesional, o por lo menos un nivel de estudios más alto. Aunque no tengas mucha experiencia profesional, a mí me gusta contar con gente que tiene un nivel de estudios más alto porque, considero que tienen otro estatus socioeconómico que suele estar unido, muchas veces, a otras cosas como el esfuerzo, por ejemplo.

P: Si estuviera en un proceso de selección ¿Cuál de los dos podría estar mejor posicionado?, en el caso de que solo tuviera estos dos currículos.

R: Seguramente sería Francesc porque tiene bachillerato.

P: ¿A la hora de excluirlos en que se basaría?

R: Sin contar el hecho de que han estado en la cárcel, el nivel de estudios. Antes elegiría a Francesc que, a Javier, porque Javier solo tiene la ESO y un cursillo de carretillero.

P: En este primer caso, Javier ha puesto que ha conseguido el puesto de operador de carretilla en el CIRE, mientras que Francesc lo ha conseguido en el mismo sitio, pero no ha puesto donde lo consiguió, ¿Cómo reaccionaría si se enterase de esto?

R: Pues no me parecería muy bien, porque ya que estamos hablando de un puesto de cursillo de carretillero, por lo menos no mientas en el currículum. No me gusta que la gente mienta en los currículos, eso me parece preocupante a la hora de contratar a una persona porque si ya te está mintiendo antes de contratarla no sabes cómo te va a salir cuando esté trabajando para ti.

No es por el hecho de que el curso sea de operador de carretilla, es por el hecho de mentir.

P: Ya para finalizar, en caso de que contrata a uno de los dos y tiene algún problema leve los primeros días, llega tarde o tiene alguna discusión con algún cliente, ¿Cómo reaccionaría?

R: Hombre si no es intencionadamente no pasa nada; uno puede tener un día mejor un día peor. En ese aspecto no hay problema, no juzgaría a una persona porque llegase tarde, no juzgaría a una persona de otra manera por haber estado en la cárcel.

Entrevista especializada nº1

P: ¿Qué es el CIRE?

R: Vale, es la empresa pública del departamento de justicia, tiene su propia ley de creación que creo que es del 84, porque además tiene transferidas las competencias de prisiones de Cataluña. Entonces, en el resto del estado sería el homólogo del organismo autónomo del trabajo y de la formación y el empleo. Entonces se encarga de formar a los internos, los jóvenes de centros educativos cuando están en un centro cerrado o cuando están en un centro o medio abierto porque tienen libertades vigiladas. Lo que les hacen es: les ayudan a buscar trabajo, les ayudan a buscar formación, y esto se ha efectuado dentro del modelo que se llama formación, ocupación e inserción; el modelo FOI.

La parte laboral dentro de los centros también los ocupan, no solo forman, sino también los forman, que esto que se habla de talleres penitenciarios. Son destinos por ejemplo de cocina, mantenimiento del centro, lo realizan ellos y esto también está dentro de una relación laboral especial, que es a nivel estatal y lo que cobran los internos cotizan, y todo ello avalado por una ley.

P: Entonces, en si el CIRE también tiene un papel, aparte de insertar también ocupa a personas, es decir, el contenido de los talleres penitenciarios es ocupar estas personas

R: Si, la parte de ocupación, digamos que tiene como la parte de la ocupación dentro de los centros tiene varias funciones. Por un lado, ellos ocupan el tiempo así no están en el patio comiéndose la cabeza o haciendo otras cosas, por otro lado, además, tienen una remuneración económica, con lo cual pueden mandar dinero o pueden tener dinero para pagar sus cosas dentro de un centro. Y, en tercer lugar, también comenzamos a trabajar ya el tema de los hábitos laborales, empiezas a tener un horario, empiezas a tener también a desarrollar más competencias que más tarde te van a pedir en el mercado laboral

P: Fuera de la prisión, es decir, por ejemplo, el CIRE tiene como alguna sección el que se encargue de , una vez salen estas personas de prisión, de contarles todo

R: Nosotros lo que hacemos es, o sea, dentro de cada centro penitenciario hay formadores ocupacionales, hay jefes también de equipo de los talleres y hay coordinadores de formación y luego también en algunos centros penitenciarios cerrados hay insertores laborales. Este es el departamento de formación: Primero les formamos dentro aparte, aparte de que estén ocupados en talleres, a través de certificados de profesionalidad que

sería como el top ten dentro de la formación no reglada, lo más alto y eso te da acceso también a ciclos formativos cosas. El CIRE lo que ha estado haciendo, durante varios años es, junto con el servicio de ocupación catalán, el SOC; han establecido los certificados de profesionalidad para aquellas que ya salgan con una pequeña titulación para poder empezar a buscar trabajo.

Entonces, en todos los centros hay insertores laborales o solo que ahora mismo algunos insertores llevan más de un centro penitenciario y alguno educativo. Por ejemplo, quatre camins tienes también la compañera que lleva quatre camins y joves. Quatre camins y Brians I tienen secciones abiertas dentro del propio centro penitenciario, que es gente que ya está saliendo con el 100.2 que les dan un permiso especial para ir a buscar trabajo o que están en tercer grado restringido o en tercer grado normal. Entonces hay el insertor los ve y los deriva al educador.

El insertor establece el plan de trabajo; con ese plan de trabajo cuando una persona pasa con la libertad condicional o a una sección abierta de un centro abierto, por ejemplo, en la trinidad. Entonces cambian de referente, yo soy la referente de la trinidad y entonces me dice: oye, mira con esta persona empezamos a hacer esto, estamos en este punto será derivó a otro programa o no hacía nada más. Hay que volverlo a reactivar porque costaba mucho, o tiene un problema documental.

Aquí tenemos unas técnicas, una Junta de extranjería que se dedican a tramitar las autorizaciones de trabajo para penados, cuando una persona le caduca la documentación dentro de prisión o no ha tenido nunca documentación, se cumplen las características, se le puede tramitar, entonces también lo derivamos a ellas para que tengan autorización y podamos empezar la búsqueda de empleo; o nos avisan: ha venido a esta persona, ha pasado a excepción abierta, vamos a empezar con la búsqueda.

P: Mi trabajo lo he basado en demostrar si existen barreras a la inserción laboral cuando va una persona de este colectivo; ¿tú que barreras crees que existen?

R: Pues lo primero si la persona extranjera, el tema de la autorización de trabajo para extranjera y normalmente el tema del idioma, porque, aunque se intenta que ellos estén alfabetizados dentro de los centros, no tienen otra cosa que hacer. Te puedes encontrar una persona analfabeta en su idioma y analfabeta en castellano o en catalán, ni digamos eso sería un hándicap. No todos los inmigrantes tienen este problema, pero sí que es una barrera importante que se está trabajando, pero, claro, cuando ellos llegan a sección

abierta, que es donde trabajo, es muy difícil hacerles entender que tienen que aprender castellano para encontrar trabajo. Incluso te hablo para cosas tan sencillas como un puesto de limpieza porque tienes que explicarle cómo funcionan los productos. ¿colocamos a gente que está en esas circunstancias? Sí, pero no es lo más fácil, esta sería una barrera.

Otra el tema de la documentación, si la tienen y quieren renovarla te diría que el 85-90% se encuentran con dificultades para renovar documentación por el hecho de tener antecedentes penales. Si se niega la documentación y durante los recursos posteriores puede trabajar a través de la solicitud de una autorización de trabajo para penados. Tiene un hándicap muy importante y es que pone que están penados. Explíquele a una persona, vuelva a salir todo el estigma, no solo el prejuicio del empresario por ser inmigrantes, sino que también te preguntan por un delito, si es un delito chungo seguro que no te van a coger, si es menos chungo probablemente tampoco.

Esto con los inmigrantes extracomunitarios, con los extracomunitarios que han obtenido la documentación a través de su pareja, también ahora desde hace tres años hay una normativa para las autorizaciones de trabajo para penados. El endurecimiento de la normativa ha llevado a que se les deniegue la autorización para penados porque se dice que ella tiene derecho al trabajo por el hecho de estar con la pareja de la nacionalidad comunitaria se tiene la autorización. Pero, eso sí sin permiso, de residencia, no tienes un papel que acredite que tienes un permiso de trabajo, porque el papel que nos dan es una admisión a trámite de la autorización de trabajo. Entonces para explicar esto también a las empresas también es muy difícil y luego con los extranjeros y ya para acabar tenemos los comunitarios de la comunidad económica europea que si nunca han tenido NIE también el proceso suele ser un poco largo, pero no es por estar en prisión.

Estos suelen ser los hándicaps de los extranjeros y luego a todo esto hay que añadir la gente que tiene largas condenas tiene poca experiencia laboral, tiene pocos ámbitos. Es gente que, además que no ve la inserción laboral como un proceso y como no lo ve como un proceso, ellos necesitan la inmediatez, que les des el trabajo no que les cuentes como hacerlo. Además, ellos son de la vieja escuela, las nuevas tecnologías se les hacen complicadas y además es mucho más rico para ellos ver cómo van a dejar el currículum en mano que si lo hacen por internet que les da la impresión de que no han hecho nada.

Luego también el tema de mujeres que suelen tener problemas por el tema de la conciliación familiar, porque los propios educadores de los centros priman más que cuide

la familia a que encuentre el trabajo y, además, cuando ya sale vamos a la mujer, se asume que va a ocuparse de nuevo de los hijos, aunque se hayan estado ocupando de la familia, es muy difícil conciliar las dos cosas.

A los hombres cuando salen, posiblemente las mujeres están trabajando y evidentemente, se le dice, que bueno, llegan normalmente a un acuerdo en el cual se ocupan de llevar los niños al cole, recogerlos y tal porque él no está trabajando, pero se sobreentiende que si él encuentra un trabajo eso lo van a tener que arreglar. Con la mujer no, el peso de todo recae en ella, porque ella es la mujer. Si la mujer es inmigrante ya tiene todo lo demás.

Nosotros tenemos bolsa de trabajo, y un programa que lo llevan desde entidades sociales y tenemos contacto con otras entidades sociales también, aunque no estén dentro de ese programa por el cual facilitamos la contratación a personas que están, están penadas; y muchas empresas saben que están penadas. Pero luego también suele haber un agente tiene muchos prejuicios con los que están por delitos de naturaleza sexual, entonces, aunque ya oyen la palabra SAC y ya es cómo no, a este no podemos enviarlo aquí no lo podemos enviar a un chiringuito de playa, porque hay chicas en biquini. Son un poco esos prejuicios.

También con tema de violencia de género, también te diría que hay algunos prejuicios porque a lo mejor para trabajar con mujeres tampoco está, no suele ser lo más, pero si suele salir a veces entre los propios compañeros, y eso es el problema de falta de conocimiento.

Por un lado, nosotros también estamos un poco para eso, es decir, los educadores de los centros envían al personal a todas partes; nosotros estamos un poco como para decir como debe ser la gestión. Y de barreras te puedo decir que ellos tienen una baja alfabetización, tienen también una serie de requisitos personal de características personales en general y según: la baja autoestima, conductos, institución antisociales y muy institucionalizadas, carencia déficit en habilidades sociales, inestabilidad emocional, baja, tolerancia a la frustración, interferencia en la constancia. En general, no quiere decir que todo el mundo lo tenga: falta de autonomía personal, dificultad de resolución de conflictos, una alta desmotivación y que son súper demandantes, porque cuando están dentro lo juntamos con el tema de la institucionalización, ellos están acostumbrados a hacer instancias, que saben que su derecho se lo dan. Entonces, cuando están fuera, en medio abierto, por ejemplo, se les exige mucho, pero también ellos exigen mucho.

Luego con una serie de características por motivos laborales de general, bajo nivel educativo, un abandono prematuro de la etapa escolar, escasa experiencia laboral y formativa, trabajos precarios e inestables de baja cualificación profesional y esos periodos de desocupación.

A la hora de hacer un currículum les enseñamos por competencias y les enseñamos a cubrir los vacíos con lo que han hecho dentro del centro penitenciario, sin que digan que lo han hecho dentro de un centro penitenciario; les ayudamos a trabajar el discurso también, y luego tienen también a nivel psicosocial en general, desestructuración familiar, ya sea porque la tenían antes o porque se potencia al estar en prisión. Además, a eso algunos problemática toxicológica y deterioro físico y de la imagen personal que eso puede ir ligado a una larga condena un problema tóxicos; la salud física también es gente que suele estar bastante cascada en general, no todo el mundo y evidentemente, largo periodo de permanencia en prisión.

Estos factores incidirían en la ocupabilidad de la persona:., inseguridad, baja autoestima, falta de autonomía para la ocupación, resistencia a la orientación como proceso, consecuencia bueno, varias te han tenido la prisionización, por ejemplo, yo tengo un señor que está en libertad condicional, que no se fía ni nada de lo que decimos, porque en los centros que estuvo en Zaragoza, pues le pasaban cosas y es muy paranoico. Es gente en general o que ha pasado por otras expresiones muchas cosas que le han enmarcado mucho o gente que tiene larga trayectoria o gente de puertas giratorias que han estado entrando y saliendo mucho.

P: Entonces, ¿la prisionización afecta más a personas con larga condena?

R: Pues sí porque si no, ya no te hablaría de una consecuencia negativa de la prisionización, al contrario, hablaría del efecto ya ve que una persona pase por prisión como efecto positivo, efecto disuasorio, porque hay gente que incluso hay gente que puede tener una condena de siete años que el hecho de haber pasado por ahí le ha servido para decir yo no vuelvo, pero no suele ser lo general. Yo he podido conocer una o dos personas así, el resto tiene todo consecuencias negativas. Luego lo que hemos dicho antes de la experiencia laboral, determinada en oficios, precaria y de corta duración, son factores que afectan a la ocupabilidad de la persona.

La ocupabilidad, digamos, es el grado que tiene la persona de acceder a un trabajo y cada uno de nosotros tenemos un grado de ocupabilidad frente a una ocupación. El bajo nivel

educativo, la falta autoanálisis y de mejoras y la actitud demandante: tú le puedes decir a una persona que quiere ser mozo de almacén, te hace falta el carné de carretillero, y él dice que no le hace falta porque ya sabe. Le dices: sí, pero ahora se pide un ciclo.

Y la inmediatez, la necesidad del trabajo versus las competencias que ellos pueden tener para acceder a ese trabajo. También tienen una falta de introspección grandísima para situarse dentro del contexto laboral actual, ellos y los educadores de los centros también

P: He hecho diferentes entrevistas a bares y restaurantes, presentándoles dos currículums en uno que ponía, pues que había conseguido ese título de carretilla en el CIRE y en el otro no; entonces la gente cuando le planteaba, estos casos sí que me planteaba sobre valores prosociales como confianza, responsabilidad, pero solo con esta clase de personas. Entonces, ¿por qué crees que hacen más hincapié a la hora de hablar sobre estos valores con estas personas, porque con, por ejemplo, otras personas que no hayan estado en prisión no se tienen tanto en cuenta eso?

R: Porque se asume que una persona que ha pasado por prisión es un delincuente, no es una persona que haya cometido un delito asume que es un delincuente, le ponen la etiqueta del delincuente y el delincuente típico de película, es malo, es antisocial, se salta las normas, no tiene valores de nada.

Entonces, lo que no ven es que son personas que han cometido un acto o varios en un momento determinado de sus vidas, o que han pasado por un proceso y que siguen siendo personas; que sienten, que se frustran. Y eso no lo ven, incluso que una persona de fuera puede tener los mismos valores o no tener ningún valor sin haber pasado por prisión

P: La gente hacía mucho hincapié en lo que has dicho antes del tipo de delito; en ambos casos había puesto condenas cortas, de dos años, y cuatro años para ver cómo reaccionaba la gente. Y el tiempo de condena no les importaba tanto, les importa más el tipo de delito, ¿porque?

R: Primero, porque la televisión ha hecho mucho daño, los medios de comunicación hacen mucho daño con el tema de la alarma social. Evidentemente, un delito de naturaleza sexual es digamos el mayor agravio, porque atenta contra la intimidad de la persona directamente. Entonces eso yo entiendo que se vea qué se vea mal, pero si te fijas ahora vial tiene mucha alarma social.

Yo diría los de naturaleza sexual, violencia de género y violencia doméstica, evidentemente, pero por qué por toda la alarma, porque no se sabe nada del número de delitos que hay. Tampoco está bien visto contra salud pública, porque, claro, tú no dices he cometido un delito contra la salud pública; Tú dices: trafican. Claro, ellos dicen que no quieren un traficante en su casa o trabajo.

Luego el tema de vial de los que ahora no, pero dentro de unos años estarán mucho peor visto de lo que se ve ahora. Entonces yo cuando van a un sitio y les preguntan por el delito, porque al final el caso de extranjeros, por ejemplo, les digo que mientan o que no digan nada y, sino que digan que están con una medida penal, pero si les preguntan que digan que es vial.

P: ¿Y las empresas pueden preguntarles?

R: Las empresas, lo preguntan, no pueden; Quiero decir, eso no es ético, pero bueno, normalmente las empresas que vienen intervenidas a través nuestro no lo preguntan. Si detectamos que en algún sitio se lo preguntan, les damos el toque, además les van a mentir, porque un señor que está por un delito de naturaleza sexual, no te lo va a decir.

P: En las diferentes entrevistas que he hecho, presentaba dos currículums: en el primero, que en el que ponía que había conseguido el título en el CIRE, pero nadie entendía esa referencia, es decir, tenía que tenía que decirles que era el CIRE; ¿Se le ocurre alguna medida para impulsar el papel del CIRE en la sociedad?

R: El CIRE no se conoce en general; una de las medidas que querían implementar el director actual, creo que lleva ya dos o tres años, era la proporción de que se conociera el CIRE, pero en realidad a la hora de buscar un trabajo a nosotros no nos interesa que sepan que vengan del CIRE; a nosotros, una cosa es que se sepa para que la gente sepa la labor que se hace y para que vean que esta gente, pues puede trabajar igual que cualquier otra persona, y que tengamos empresas que colaboren con nosotros para dar trabajo por esa parte, te diría perfecto, pero empresas para hacer una especie de sensibilización (desde aquí se hace prospección empresas)

Un señor que va por libre a buscar trabajo y por libre puede ser que, aparte de la vía del CIRE que nosotros hagamos uso de nuestros recursos o el SOC o cualquier otros recursos que sean de la comunidad para buscar trabajo, yo no les digo nunca que digan que un título se lo han sacado en el CIRE ,porque normalmente, además el CIRE lo hace el carnet

de carretillero lo hace con una entidad también con un centro formativo, pues pones ese centro formativo. Es lo mismo que sepan un título en prisión, tu no pones el nombre de la escuela, donde se lo sacaron, no pondrás nunca el centro penitenciario de tal sitio.

Entonces, en lo que respecta a estas formaciones, yo siempre lo maquillé, y al revés, en vez de que se conozcan algo que no se sepa y de hecho ellos normalmente la vida laboral tienen puesto centro público; y entonces, cuando les preguntan a veces les piden la vida laboral, no suele ser lo más habitual, y preguntan: esto de centro público que es, pues nos inventamos algo: Pues si está dedicado al tema de la cocina dentro de los centros, pues era un colegio y era una cocina de colectividad; no mientes en la experiencia, pero sí en el lugar, porque entonces en cuanto tú digas CIRE, automáticamente va a dar lugar a que te pregunten qué es eso. Y su tú lo explicas, tienes que explicar qué has pasado por prisión.

En el momento que dices que has pasado por prisión tienes un 90 por 100 de posibilidades de que no te cojan.

P: Si la gente en general, la población no solo empresarios, sí conocieran un poco el papel del CIRE o de que es un centro penitenciario, ¿iría bien?

R: Eso creo que sí que todavía sí. Yo te diría, la idea que tú me has dicho y la pregunta y tal está superbién, es decir, el CIRE debería hacer unas campañas de sensibilización importante para con la sociedad que cómo se podría hacer. Lo que tú has dicho, pues podría ser salir en la televisión, ahora sale más que antes saliendo en los medios, pero no solo, el problema del CIRE es que lo conoce la gente de justicia. También al ser una relación laboral especial penitenciaria que se realiza en los talleres penitenciarios hasta 2001 tampoco se cotizaba entonces la fama que tiene no es positiva, es negativa, vale, pero de cara a los empresarios como bolsa de trabajo y tal es bastante positiva.

Entonces se podría hacer un trabajo en paralelo de campañas de sensibilización, acercar el centro penitenciario a la ciudadanía. Sería cómo la parte, de opinión pública; la gente cuando conoce las cosas pierde el desconocimiento realmente. Entonces, toda esa parte estaría bien hacerlo.

Sé que lo querían hacer querían darle una nueva imagen al CIRE, pero eso creo que ya desde hace un par de años; entonces, yo creo que si hubiera un mayor conocimiento de lo que hace y cómo trabajan y a qué se dedican, y cuál es el objetivo final, habría más colaboración, pero si la persona se presenta de manera individual tampoco creo que le

arreglara mucho, porque la gente seguiría teniendo sus prejuicios. Normalmente hacemos contacto con gerencia o recursos humanos de la empresa y ellos son los que hacen la contratación, pero en el resto de la empresa no se sabe que esa persona viene de prisión.

P: ¿Qué medidas crees que serían útiles para intentar romper estas barreras?

R: Sobre todo mucho del trabajo que se hace ya; es como si fueran a partir de aquí hacer sensibilización y pedagogía social, es decir, explicar que ni son tan malos; sobre todo, que visualicen que los visualicen como trabajadores, y como personas, porque lo que nos pasa es que tendemos, entre las series de policía, detectives, asesinatos; tenemos al típico delincuente tópico. Que al final ponemos a mirar las penas que hay de la gente de la cárcel, mucha gente que, contra salud pública, gente normal que bueno, pues todo lo que hizo en su momento, pero bueno, ya está entonces.

Yo creo que desde el propio CIRE y desde los propios centros, ahora mismo hay una campaña contra el estigma, junto con entidades catalanas, acción social. Quienes más realizan la parte más pedagógica de acercamiento de las prisiones y de los penados a la ciudadanía son las entidades sociales, entidades del sector; aquí se hace una pedagogía bastante grande, pero luego dentro de las propias entidades no quieren según qué tipo de delitos para trabajar con ellos. Entonces hay una incongruencia muy grande; lo que hace falta es más conocimiento científico, acercar el conocimiento científico a la ciudadanía, a los profesionales que trabajamos en los diferentes recursos del departamento y, por lo demás, en la parte de inserción se hace ya mucho.

Nosotros tenemos programas como la bolsa de empleo; nosotros trabajamos con las personas todas esas barreras, pero lo que nos hace falta todavía es trabajarlo con la sociedad, por ejemplo, tema documentales o sea gente que tiene temas de documentación y tienen que inscribirse en el SOC o en la seguridad social siempre tienen problemas, no les ponen los problemas por estar presos, les ponen problemas por tener la documentación caduca. Hay una serie de cosas legales pueden solventar que hay un desconocimiento muy grande de cómo funciona todo eso. Entonces sería una labor de pedagogía ir explicando cómo funciona esto y a la vez a toda la parte científica de la reincidencia de los delitos, como acercar la ciudadanía y los recursos comunitarios a los internos hace que baje la reincidencia, todo el tema del desistimiento; explicar todo eso, a modo de que lo entendiera la gente. Eso sería lo ideal, hacerlo con campañas publicitarias para contrarrestar toda la alarma social.

Pero lo primero también sería formar a la propia gente en los recursos tanto sociales como de común aquí mismo, de la parte científica, porque nosotros lo que tenemos es la parte más más activa, más de intervención, pero dejamos muchas veces la parte que dicen los estudios y eso es la universidad, también está ahora mismo el centro de estudios jurídicos. Pero al final quiénes van a estas cosas son los mismos profesionales; tendría que haber algo como que te obligaran a ir cada cierto tiempo a hacer unas sesiones de formación de este colectivo determinado con este que trabajas o este que no trabajas y que desconoces. Eso sería ideal.