

Universidad Católica del Uruguay
Facultad de Derecho y Ciencias Humanas
Maestría en Políticas Públicas

Tesis:

**«Pospenados y empleabilidad: una auditoría experimental en el mercado
laboral uruguayo»**

Por:

Melissa Saavedra Mattar

Tutores:

Dr. Carlos Díaz

Dr. Emiliano Tealde

Montevideo, noviembre de 2022

Agradecimientos

Agradezco a mis tutores el Dr. Carlos Díaz y el Dr. Emiliano Tealde por darme la oportunidad de ser parte de su investigación, su guía constante permitió que esta tesis fuera realidad. A los entrevistados que de manera generosa respondieron cada una de mis preguntas. A mi papá que partió durante este proceso. A mi donante que me dio una nueva oportunidad de vida para seguir cumpliendo sueños. A mi esposo por apoyarme y darme la fuerza necesaria para iniciar y culminar.

Financiación

La investigación que da origen a los resultados presentados en el presente documento recibió fondos de la Agencia Nacional de Investigación e Innovación de Uruguay (ANII) bajo el código POS_NAC_M_2020_1_164410.

Resumen

En Uruguay, la población carcelaria ha tenido un aumento significativo en los últimos años, llegando a 14.302 personas privadas de libertad en el 2022, de los cuales el 55% eran reincidentes. A partir de este panorama, el presente estudio tuvo como objetivo analizar la probabilidad que tiene un pospensado de acceder al mercado laboral. Se implementó una auditoria experimental por correspondencia que consistió en el envío de pares de CV de candidatos ficticios a 200 vacantes en los sectores de gastronomía, construcción y peluquería identificadas en redes sociales y prensa. Se enviaron 400 CV entre abril y septiembre del 2022, que se diferenciaban por la presencia o no de antecedentes que sugerían que el postulante estuvo privado de libertad. Se obtuvo como principal resultado que, para las personas con antecedentes, la probabilidad de ser contactados por el empleador se reduce en un 44%.

Palabras clave: Pospensados, *audit study*, discriminación laboral

Tabla de Contenidos

Resumen.....	4
Capítulo 1. Introducción	6
Capítulo 2. Situación actual	10
2.1 Formación y acceso laboral en la cárcel.....	11
2.2 Formación y acceso laboral para pospenados	14
Capítulo 3. Marco Teórico	19
Capítulo 4. Método de Investigación.....	24
4.1 Audit Study.....	24
4.2 Procedimiento.....	27
Capítulo 5. Resultados	37
Capítulo 6. Recomendaciones a la Política Publica	42
6.1 Evaluar la legislación actual y generar nuevas directrices normativas	42
6.1.1 “Ban the Box”. Estados Unidos	45
6.1.2 La reforma de antecedentes penales en Costa Rica.....	46
6.2 Formación y experiencia laboral para reclusos	47
6.2.1 La resocialización a partir del trabajo en Texas	47
6.3 Acompañamiento Integral al Pospenido	50
6.3.1 Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN). Colombia.....	51
6.4 Trabajo con la sociedad.....	54
6.4.1 Programa Segundas Oportunidades. Colombia	54
Capítulo 7. Conclusiones	57
Bibliografía	61
Anexo 1. Formulario de Consentimiento	69
Anexo 2. Formatos de Entrevistas.....	70
2.1 Entidades del Estado.....	70
2.2 Pospenido.....	72
2.3 Lineamientos para el diseño de las entrevistas.....	75
Anexo 3. Muestra de CV enviados.....	77

Capítulo 1. Introducción

En lo que va del siglo XXI, el número de personas privadas de libertad ha crecido a nivel mundial. En Uruguay se presenta prácticamente un aumento anual consolidando una de las tasas de población carcelaria más alta de la región, llegando en el 2022 a 408 por cada 100 mil habitantes¹. Según estadísticas del Instituto Nacional de Rehabilitación (en adelante INR), de cada 100 personas que ingresaron a la cárcel en el 2021, 55 eran reincidentes². Esta situación evidencia que el alto índice de encarcelamiento tiene relación con el porcentaje de reintegro de prisioneros y, por lo tanto, con su baja probabilidad de acceder a un trabajo legal.

A pesar de que no existen estadísticas sobre el número de pospenados que se insertaron de manera exitosa al mercado laboral, se puede establecer que las personas que salen de la cárcel tienen tres opciones: delinquir, obtener un trabajo o emprender. Para el caso de estudio, se busca profundizar en la segunda alternativa.

Según diversos estudios las personas pospenadas que quieren obtener un empleo pueden recurrir a sus redes de familiares, amigos y conocidos para encontrar un trabajo, vincularse con el apoyo de entidades del Estado o aplicar a vacantes. Sin embargo, en todos los escenarios, se enfrentan a las ideas preestablecidas de la ciudadanía y a la discriminación. La “credencial negativa” asociada con un registro de antecedentes penales representa un mecanismo único de estratificación, en el que el estado certifica a individuos particulares en formas que los califican para discriminación o exclusión social, ofreciendo mayor legitimidad a su uso como base de diferenciación (Pager, 2003) que se traduce en una disminución de oportunidades económicas y laborales (Pager, 2007).

¹ Instituto de Investigación en Política Criminal, Universidad de Londres. World Prison Brief. Disponible en: <https://www.prisonstudies.org/country/uruguay>

² Urwicz, T. (10 de abril de 2022). “Una persona por hora entra a la cárcel y más de la mitad de los que ingresa son reincidentes”. *El País*. <https://www.elpais.com.uy/informacion/sociedad/persona-hora-entra-carcel-mitad-ingresan-son-reincidentes.html>

Ahora bien, cómo inciden las nuevas dinámicas del mercado en acrecentar o disminuir el trato diferencial es un tema de interés académico creciente. En especial, si se tiene en cuenta que la aplicación a puestos en línea es una de las tendencias actuales más importantes que se ha expandido por el uso de internet, los correos electrónicos, los portales de empleo y el auge de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs). En Uruguay existe una proliferación de portales de empleo, y del uso de las redes sociales para publicar puestos de trabajo, que con la aparición del COVID-19 se ha acelerado³. Lo que demuestra que estas tecnologías se consolidan como principales canales para ofertar o demandar empleo.

De acuerdo a lo anterior, el uso de las tecnologías es una de las realidades a las que el pospenado se debe enfrentar al querer vincularse al mercado de trabajo. Un escenario dinámico y cambiante que les exige el desarrollo de nuevas habilidades y competencias, así como la necesidad de obtener ciertos recursos tecnológicos para poder acceder. Una vez que logran hacerlo, se encuentran con otros factores que pueden limitar su acceso como la solicitud de antecedentes penales, la pregunta sobre la experiencia en los años que estuvo detenido o la incertidumbre de cómo demostrarla habiendo estado en un centro penitenciario. Aspectos que, por un lado, ponen en alerta al empleador y por otro limitan o desestimulan a la persona que recuperó su libertad a reintegrarse a la sociedad. Los antecedentes no sólo inciden en la obtención de empleo por la vía de la legalidad, formal o informal, sino también en la percepción social de que una persona que ha cometido delitos es proclive a repetirlos.

Los aspectos citados como el aumento de la población carcelaria, la reincidencia, las nuevas dinámicas del mercado laboral y la posible discriminación a las personas que salen de la cárcel, guiaron la pregunta central de la presente investigación: *¿cuál es la probabilidad de que las personas con antecedentes penales accedan a un empleo formal postulándose a una vacante en línea en Uruguay?* De igual manera, como objetivos específicos se establecieron analizar si existe

³ Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). Demanda de trabajo en Uruguay: un análisis de vacantes on line (IDB-TN-1952). Recuperado de <https://publications.iadb.org/es/demanda-de-trabajo-en-uruguay-un-analisis-de-vacantes-line>

un trato diferencial en la fase inicial del proceso de contratación laboral y establecer lineamientos que aporten a la política pública.

El estudio se enmarca en la investigación del Dr. Carlos Díaz y el Dr. Emiliano Tealde de la Universidad Católica de Uruguay y como se mencionó, evalúa las posibilidades que tienen las personas, que han pasado por prisión, de acceder a un empleo como un determinante para evitar su reincidencia en el delito. El análisis de la problemática, el método y la definición de variables se realiza a partir de una revisión bibliográfica de trabajos académicos nacionales e internacionales, artículos de prensa, observatorios de datos, y entrevistas a funcionarios de entidades estatales como la Dirección Nacional de Apoyo al Liberado (en adelante DINALI), el Comisionado Parlamentario Penitenciario y una persona en libertad con antecedentes penales.

La metodología que se desarrolla en la tesis parte de dos fases. En la primera se usan datos observacionales y entrevistas para profundizar en la problemática y estructurar los aspectos necesarios para el diseño experimental. En la segunda se implementa el método *audit study o estudio de auditoria*.

Las entrevistas emplearon cuestionarios con preguntas abiertas, enviadas por correo electrónico a cada entrevistado junto al formulario de consentimiento exigido por el Comité de Ética de la Universidad Católica de Uruguay⁴. Los formatos de las entrevistas⁵ realizadas se diseñaron a partir de tres objetivos principales: i) identificar el tipo de formación a la que puede acceder una persona durante y después de la cárcel para acceder a un empleo; ii) conocer las alternativas para la inserción laboral que ofrece el Estado o a las que puede recurrir una persona al salir del centro de reclusión y iii) distinguir posibles experiencias de trato diferencial o discriminación en el momento de acceder a un trabajo.

A partir de este análisis, se implementó la metodología *audit study*, que consiste en un experimento de campo que se utiliza principalmente para probar el comportamiento

⁴ El consentimiento se puede encontrar en el Anexo 1.

⁵ Los formatos y los lineamientos para el diseño de las entrevistas hacen parte del Anexo 2.

discriminatorio seleccionando al azar una o más características de los individuos (reales o hipotéticos), variables de tratamiento, que se ponen a prueba en una situación real (Gaddis, 2018).

En específico, en el estudio se utiliza las auditorías de empleo por correspondencia, que consisten en el envío de currículums vitae (en adelante CV) emparejados de candidatos ficticios por correo electrónico para postularse a vacantes de trabajo reales a fin de ver si los empleadores responden de manera diferente a los solicitantes en función de las características seleccionadas. En el caso de la presente investigación, a efectos de medir el estigma que acompaña a quienes egresan del sistema penitenciario, los currículums difieren en la presencia o no de antecedentes que sugieran que el postulante estuvo privado de libertad.

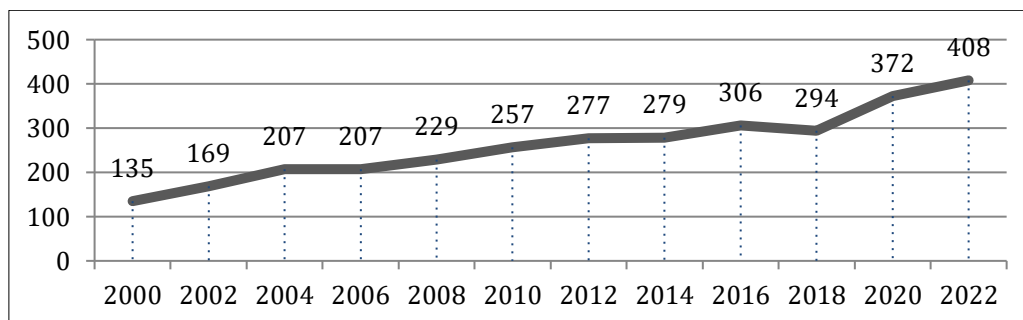
Por último, la tesis es un aporte para la formulación de acciones y políticas que fortalezcan la inserción laboral de la población pospenada. Es también una contribución metodológica al implementar por primera vez el método *audit study* en la literatura académica de Uruguay. Un avance que supone desafíos y deja un camino abonado para futuras investigaciones.

La problemática y el experimento se abordan en la tesis en siete capítulos. En el primero, se introduce la problemática y la pregunta de investigación. En el segundo, se detalla la situación actual respecto a la formación para el trabajo, así como el acceso laboral de las personas durante y después de su paso por un centro penitenciario en Uruguay. El tercero es una mirada a las teorías y estudios más relevantes sobre la incidencia de los antecedentes penales en el acceso a un empleo y la discriminación laboral. En el cuarto, se profundiza en el método *audit study* al igual que en el procedimiento utilizado para la ejecución del experimento. El quinto capítulo es la exposición de los resultados en relación con las preguntas y objetivos planteados. En el sexto, se presentan las recomendaciones a la política pública uruguaya a partir de seis lineamientos que se profundizan a partir casos de éxito en el mundo. Se finaliza con el séptimo capítulo en el que se presentan las conclusiones, al tiempo que se identifican posibles líneas de indagación a seguir en futuros estudios.

Capítulo 2. Situación actual

En Uruguay sigue siendo un desafío el afianzamiento de una política de inserción laboral durante y después del encarcelamiento. Situación que se ha profundizado por el aumento de la tasa de personas en prisión en los últimos años, que como se mencionó en el 2022 se situó en 408 reclusos por cada 100 mil habitantes, ascenso que se puede ver en detalle en la siguiente gráfica:

Figura 1. Tasa Encarcelamiento Uruguay



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto de Investigación en Política Criminal.
 Nota: La tasa estimada por el Instituto es por cada 100.000 habitantes de una población de 3,52 millones a finales de abril de 2022.

A pesar de que existe un avance importante en términos de leyes y entidades que impulsan la resocialización hace falta articulación, recursos, actualización de sistemas de información, un mayor seguimiento a cada caso, socialización y participación de la sociedad. La vinculación laboral de un pospenado depende, entre otros aspectos, del desarrollo de competencias y la experiencia que adquiera en la cárcel. Asimismo, del acompañamiento que se haga con el sector privado y la comunidad para disminuir la discriminación a su salida.

El experimento realizado además de evidenciar el trato diferencial que puede tener el pospenado, permitió hacer un recorrido hipotético por los limitantes que puede experimentar en el momento de crear su CV. Para definir las variables del currículum se hizo un análisis del mercado laboral uruguayo, así como entrevistas a funcionarios de entidades del Estado y una persona con antecedentes en libertad. La información obtenida permitió dividir el estudio entre las oportunidades de formación y empleo dentro, así como fuera del centro penitenciario.

2.1 Formación y acceso laboral en la cárcel

En la actualidad existe un marco normativo nacional e internacional que busca garantizar el derecho al trabajo de los reclusos. De acuerdo a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos algunas reglas fundamentales que deben implementar los países en este sentido son:

- i) Garantizar el trabajo de los condenados de acuerdo a su aptitud física y mental, suficiente para ocuparlos durante la duración normal de una jornada de trabajo para así aumentar su capacidad de generar recursos en la legalidad.
- ii) Brindar formación profesional en oficios útiles, facilitándoles su elección, así como el trabajo que desean realizar.
- iii) Buscar que la organización y los métodos de trabajo penitenciario se asemejen a los que se aplican en un trabajo similar fuera del establecimiento.
- iv) Establecer las disposiciones necesarias para indemnizar a los reclusos por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- v) Remunerar el trabajo de los reclusos.
- vi) Prever que la administración reserve una parte de la remuneración a fin de constituir un fondo para entregar al recluso al ser puesto en libertad.

Respecto a las leyes internas cabe destacar la Ley 19.924 del Presupuesto Nacional 2020-2024, artículo 198 por el que se habilita que los reclusos puedan desarrollar labores y percibir el pago de un peculio consistente en por lo menos el 50% del salario mínimo más las prestaciones sociales a cargo del contratante, es decir, se abre la opción a que no sea sólo otorgada por el INR.

Sin embargo, en la mayoría de los casos el trabajo que realizan las personas privadas de la libertad es gratuito y sin las condiciones necesarias. Según el Informe del Comisionado Penitenciario Parlamentario 2021 en las cárceles de Uruguay, se ofrece poco trabajo y en algunos casos el existente es no remunerado, carece de seguridad social y laboral. Además, señala que un alto número de internos realiza trabajos fundamentales para el sostenimiento de las cárceles como tareas de cocina y distribución de alimentos, mantenimientos, construcciones, instalaciones, limpieza, entre otros, sin tener un salario ni una constancia que les pueda servir a estas personas cuando salen de prisión. Una vez en libertad, estas personas se encuentran “sin un plan de integración, sin recursos de apoyo, orientación, referencias laborales y sin una preparación para lo que le espera extramuros”.

En general, la mayoría de las actividades laborales no son especializadas, siendo un porcentaje mínimo las relacionadas a emprendimientos, convenios y proyectos con instituciones públicas o privadas. El reporte del 2020 señala que existe una disminución del 11% de los centros en los que se brindan oportunidades de rehabilitación y un 36,4% de la población que realiza alguna actividad laboral, que si bien tiene una relación con la llegada del COVID-19 también con el crecimiento desbordado de la población carcelaria que aumenta el riesgo de vulneración de derechos y limita la rehabilitación.

Asimismo, el Informe muestra que la oferta laboral varía según la Unidad Penitenciaria, que sólo un tercio de esta población realizó un trabajo en el 2020 y que son las cárceles del interior las que tienen un mayor porcentaje de personas que realizan una actividad laboral como se muestra a continuación:

Tabla 1. Cantidad de personas que realizaron alguna actividad laboral en el mes (Promedio mensual del 2020)

UNIDAD	PROMEDIO MENSUAL DE PERSONAS QUE REALIZARON ALGUNA ACTIVIDAD LABORAL	PROMEDIO MENSUAL DE PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD	% DE PERSONAS QUE REALIZAN ALGUNA ACTIVIDAD LABORAL
Centro de Ingreso (CIDDZM)	0	92	0,0
Nº 1 Punta de Rieles (PPP)	451	1.585	28,5
Nº 2 Chacra Libertad y Canelones	33	55	59,8
Nº 3 Libertad	197	1.034	19,1
Nº 4 Santiago Vázquez	1.180	3.522	33,5
Nº 5 Femenino	236	412	57,4
Nº 6 Punta de Rieles	324	479	67,5
Nº 7 Canelones	189	782	24,1
Nº 8 Domingo Arena	0	14	0,0
Nº 9 Mujeres con hijos (ex Molino)	16	23	68,8
Nº 10 Juan Soler	90	123	73,4
Nº 11 Chacra Canelones	82	167	49,3
Nº 12 Rivera y Anexo Paso Ataque	137	597	22,9
Nº 13 Maldonado	200	883	22,7
Nº 14 Colonia	94	148	63,5
Nº 15 Cerro Largo	62	257	23,9
Nº 16 Paysandú	90	286	31,6
Nº 17 Lavalleja - Minas	81	203	40,1
Nº 18 Durazno	78	118	65,9
Nº 19 Florida	122	199	61,3
Nº 20 Salto y Anexo Tacuabé	126	427	29,4
Nº 21 Artigas y Anexo Pintado Grande	64	198	32,5
Nº 22 Rocha	48	120	40,1
Nº 23 Treinta y Tres	64	127	50,1
Nº 24 Soriano y Anexo Río Negro	157	349	44,9
Nº 25 Flores	4	38	9,6
Nº 26 Tacuarembó	73	180	40,6
Total	4.171	12.414	33,6

Fuente: Informe Comisionado Parlamentario 2020

La mitad de estas actividades laborales corresponden a tareas no especializadas. El 17% tienen que ver con trabajos relacionados a las chacras, otro 15% con tareas de cocina y distribución de alimentos. Sólo un 14% refieren a oficios (albañilería, carpintería, herrería, panadería, sanitaria, etc.). Un porcentaje mínimo a emprendimientos, convenios y proyectos. Por último, es importante señalar que el 78% de estas actividades no tuvieron una remuneración⁶.

⁶ CPP. (2020). Informe anual. Situación del sistema carcelario y de medidas alternativas. Montevideo: Parlamento del Uruguay.

La formación de los reclusos también es un reto relevante si se tiene en cuenta que el 23% de los presos cuenta con primaria incompleta, el 25% con primaria completa, el 30% con Ciclo Básico incompleto y sólo el 1% un título universitario. La mayoría de estas personas son reincidentes entre los 25 y 30 años con una pena promedio de 11 meses⁷.

Actualmente la demanda supera la oferta de educación formal y acompañamiento que ofrecen entidades como el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (en adelante INEFOP), la Universidad de la República, la Universidad de Montevideo y la Universidad Católica. Frente a esta realidad el Plan Dignidad Carcelaria 2020-2025 representa una apuesta relevante para dignificar el sistema a partir de la ampliación de formación, la renovación y generación de alianzas para brindar más capacitación y trabajo.

2.2 Formación y acceso laboral para pospenados

La DINALI, creada por la Ley 19.355 del 2015, es la entidad encargada de asesorar a las personas que han sido liberadas del sistema penitenciario. En una primera etapa la DINALI junto al INR asesora a los reclusos que están a seis meses de recobrar la libertad respecto al apoyo y prestaciones a las que pueden acceder a su salida. Una vez en libertad, la DINALI les ofrece capacitaciones y pasantías para su vinculación al mercado laboral.

La formación técnica se otorga por medio del Convenio que tiene la entidad con el INEFOP que permite generar determinada cantidad de cursos principalmente en oficios como carpintería, madera, gastronomía, refrigeración, construcción, a los que derivan a los interesados dependiendo de sus intereses y habilidades. La certificación de estos cursos sirve para los que no tienen la formación y para los que saben del oficio, pero no lo tienen validado, facilitando su postulación a vacantes de empleo.

⁷ CPP. (2021). Informe anual. Situación del sistema carcelario y de medidas alternativas. Montevideo: Parlamento del Uruguay.

La DINALI también les permite a pospenados, realizar pasantías laborales remuneradas con prestaciones sociales que se realizan a través de convenios con instituciones públicas y privadas por un período de un año con opción a dos. La mayoría de estas prácticas se logran concretar en entidades estatales. Esta vinculación con el sector público tiene como debilidad que una vez finaliza la pasantía si la persona quiere volverse a presentar debe esperar a llamados, que en un alto porcentaje piden no tener antecedentes penales. Lo que indica que el pospenado puede quedar a la deriva, adquiere una experiencia específica que no podrá capitalizar fácilmente para un nuevo trabajo.

Según datos de la DINALI entre abril de 2020 y abril del 2021 hubo 235 personas en pasantía laboral, este acompañamiento resulta fundamental para que el pospenado pueda acceder con mayor facilidad al mercado laboral formal. Sin embargo, las plazas siguen siendo reducidas para el alto número de personas que salen al año de la cárcel y que quieren vincularse al programa.

Otra ley importante que impulsa el trabajo formal para las personas con antecedentes penales es la Ley 17.897 de 2005 la cual establece en el artículo 14 que toda empresa privada que licita con el Estado deberá incluir en sus planillas de trabajo un mínimo equivalente al 5% de personal vulnerable incluyendo personas liberadas que se encuentren registradas en la bolsa de trabajo de la DINALI a tareas de peones o similares. Sin embargo, según estudios tanto del Centro de Estudios de Realidad Económica y Social (CERES) y el Comisionado Parlamentario la norma no se ha cumplido por parte de las empresas que evitan la contratación de “peones” o dan a esas tareas otra denominación.

Asimismo, la Ley 19.973 y su decreto reglamentario 308/021, de políticas activas de empleo, pese a que no está dirigida de manera directa a la población carcelaria y pospenados, abre la puerta a incentivar su contratación al otorgar subsidios a empresas que contraten población vulnerable en específico jóvenes (15-24 años), trabajadores mayores de 45 años o personas con discapacidad.

Otra entidad que cumple una función relevante en la resocialización, y hace parte de los programas de la DINALI es la Posada de Camino "Dr. Oscar Ravecca", un alojamiento que se le brinda a las personas que salen de la cárcel y no tienen una solución habitacional, en la que pueden estar de 3

a 4 meses. En este refugio transitorio se brinda también capacitación y asesoría para que la persona encuentre un trabajo.

La asesoría laboral que brinda la DINALI consiste en guiar a los pospenados que se acercan a la entidad en tramitar la documentación necesaria, vincularlos a un empleo por medio de los convenios que tienen con entidades (aunque no todos logran ser parte de esta opción), enseñarles a elaborar un CV, realizar una entrevista, informarles sobre los portales en los que pueden buscar un trabajo, les ayudan a crear un correo electrónico y la oportunidad de acceder a formación con el INEFOP.

Las condiciones y características de las personas que salen de la cárcel inciden en el tipo de acompañamiento que se les brinda. El plan de asesoría incluye componentes psicosociales, desarrollo de competencias y formación técnica, en especial porque de acuerdo a una de las funcionarias de la DINALI entrevistadas: *“sabemos que la búsqueda laboral por internet es la más importante, entonces armarse como un perfil, crear un correo, la búsqueda, pero muchos no tienen el manejo de internet, de las plataformas, es como un cuerpo a cuerpo y haciendo con ellos, registrándose en distintas plataformas, chequeando semana a semana, comprando diarios, viendo las ofertas laborales”*.

El estudio de la vinculación laboral de las personas dentro y fuera de la cárcel sirvió para validar la construcción de variables de los CV enviados, así como las dificultades a las que se enfrenta una persona con antecedentes al participar en procesos de selección. Del análisis y entrevistas realizadas se pudo verificar aspectos como:

- La importancia de incluir una foto. En el mercado laboral en Uruguay se acostumbra hacerlo, lo que en algunos casos resulta difícil para una persona que acaba de salir del centro de reclusión *“hay algunos que no quieren por su aspecto porque a veces salen muy deteriorados entonces a veces ellos se rehúsan a ponerla”*. En el experimento se incluye una foto en los CV que es la modificación en un 95% de la foto de una persona que ingresa a la cárcel y es publicada por el Ministerio del Interior (se explica en más detalle en el apartado de procedimiento), por lo que, si bien responde a las demandas del mercado, al

ser una variable controlada que se cambia con inteligencia artificial no representa 100% la realidad.

- El tipo de formación y experiencia que puede acreditar la persona según su vivencia en el centro de reclusión. El análisis y las entrevistas guiaron la selección de los perfiles ocupacionales en especial en gastronomía y construcción. En este aspecto la diferencia con el experimento es que si bien las personas del refugio ponen en el CV la formación y experiencia que tuvieron, no especifican que fue en la cárcel por miedo a la discriminación *“no lo ponemos porque en realidad es una gran barrera incluirlo en el CV”*. En la auditoría realizada se especifica que una parte de la capacitación y práctica laboral la tuvo la persona en la cárcel, al ser variables de tratamiento.
- El tiempo que requiere una persona para lograr formación y experiencia. Los CV creados en el diseño experimental muestran por el periodo de formación y trabajo en la cárcel que la persona estuvo 3 años. Esta duración se estableció debido a que *“los que están poco tiempo realmente no tienen la oportunidad de estudiar y trabajar porque mientras hacen una solicitud, el tiempo transcurre mientras obtienen una respuesta y pueden hacerlo, se les puede ir año y medio sin obtener respuesta”*.
- Las referencias que puede incluir. Para el experimento esta es otra variable de tratamiento que se validó con las entrevistas. Las personas pueden poner a funcionarios o técnico sociales del INR o la DINALI con su autorización.
- La dificultad de acceder por medio de plataformas de empleo. Aunque el grupo de apoyo laboral de la DINALI ayuda a buscar trabajo a las personas que no hacen parte de los convenios con entidades a través de portales como Gallito.uy, las cláusulas y la información que solicitan pueden resultar un limitante por lo que muchas veces se presentan a vacantes enviadas por el MIDES. De igual manera, en la investigación se envía a publicaciones a las que se puede aplicar de manera directa al empleador.

- Por último, en relación a un trato diferencial. Las personas entrevistadas de entidades encargadas de apoyar la vinculación laboral manifestaron que con las organizaciones que tienen convenios no se ha registrado ninguna situación discriminatoria. Sin embargo, las personas que aplican a vacante publicadas están más expuestas al punto que tratan de esconder que estuvieron en la cárcel, pero se encuentran con que *“en algunos lugares les piden el papel de buena conducta que se brinda en la seccional, entonces ellos tienen que ir a pedir y ahí les salen los antecedentes siendo una dificultad, tienden a ser discriminados al mostrarlos y es una barrera sin duda, algunos llegan a pensar que nunca van a conseguir un empleo”*.

En entrevista con un pospenado en este sentido señaló al preguntarle si en algún momento ha sentido discriminación *“si todo el tiempo, hasta hace poco en un empleo público me tienen en observación por tener antecedentes. Después no me puedo sacar la libreta de conducir, la G, por tener antecedentes. En algunas empresas reconocidas preguntan si tienes antecedentes y ahí se para todo”*.

Capítulo 3. Marco Teórico

El presente estudio analiza la probabilidad que tiene un pospenado en obtener un empleo. La literatura define pospenado como aquel “que fue condenado por algún delito y al que por dicho motivo se le impuso la pena privativa de la libertad, pero que, habiendo cumplido con dicha pena, debe integrarse nuevamente al seno de la sociedad” (Mendoza y Bustos, 2018).

Diferentes estudios demuestran que las personas con antecedentes penales tienen menos oportunidad de obtener un trabajo formal. Esta asociación la explican algunos autores por las diferencias entre personas con y sin un registro criminal referentes a la productividad, el interés laboral y las redes de trabajo; otros abarcan el tema desde la discriminación institucional o del empleador. Aunque son dos líneas académicas complementarias, la tesis profundiza en la discriminación en la contratación.

En la discriminación económica, que se define como aquella en la que los trabajadores del grupo minoritario reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo; aunque tengan la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los del grupo mayoritario (Abadía, 2005).

Existen varios modelos económicos que abordan la discriminación en el mercado laboral. Los modelos neoclásicos a partir de los cuales se analiza la discriminación basada en gustos o preferencias por parte del empleador, los empleados o los consumidores, y la discriminación estadística por la que se puede suponer que los empleadores excluyen a las personas con antecedentes penales basándose en estereotipos sobre la productividad promedio (Becker, 1957 y Arrow, 1973).

Los modelos marxistas que parten del concepto de explotación en el mercado laboral. Y los modelos de corte institucional que se fundamentan en los contextos históricos, elementos psicológicos y sociales. Por otro lado, desde la Sociología también se apunta a los estereotipos, pero con un énfasis en los factores organizativos y estructurales (Reskin, 2012; Pager y Shepherd, 2008).

Los estudios que tienen como objeto las prácticas discriminatorias se pueden dividir por su enfoque analítico en aquellas que se centran en las dinámicas micro-sociales, meso-sociales o macrosociales (Reskin, 2012). Las investigaciones que analizan la discriminación a nivel micro-social suelen concentrarse en la caracterización de las motivaciones que subyacen a las prácticas discriminatorias a escala individual o grupal. Los enfoques meso-sociales dirigen su mirada hacia las prácticas discriminatorias en contextos organizacionales específicos. Por último, los enfoques de investigación macrosociales intentan medir la discriminación a través de la desigualdad de resultados entre los grupos discriminados y los no discriminados (Solís, 2017).

Con relación a los métodos para medir la discriminación se puede distinguir dos tipos de estrategias: los diseños observacionales como registros y encuestas que documentan los prejuicios, las actitudes y las opiniones, y los diseños no observacionales como los experimentos, los *correspondence studies* y los *audit studies* que buscan analizar en tiempo real el proceso de contratación. Algunos investigadores optan por combinar métodos realizando *audit studies* y entrevistas como fuentes secundarias⁸.

En este sentido, diversas investigaciones sobre el comportamiento de los empleadores como encuestas generales o auditorías muestran que tener antecedentes penales reduce la demanda laboral. Dada la importancia que el empleo tiene para el abandono de la delincuencia, se ha estudiado que, si los expresos no obtienen un trabajo legítimo, tienen más probabilidades de reincidir. La discriminación laboral, jurídica y de facto, constituye una barrera importante para su integración laboral (Carnevale, 2016).

Devah Pager fue la primera en examinar los efectos de la raza y los antecedentes penales utilizando un estudio de auditoría (este estudio se detalla con mayor profundidad en el próximo capítulo).

⁸ COLECTIVO IOÉ (PRADA, M.A.; C. PEREDA y W. ACTIS) 1996. La discriminación laboral de los trabajadores inmigrantes en España. Estudios sobre migraciones internacionales, Vol. 9. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra (Suiza)

La auditoría experimental realizada a 150 sitios de trabajo por Uggen, Vuolo, Lageson, Ruhland, y Whitham (2014) muestra como las personas blancas que no informaron de ningún arresto recibieron la mayor cantidad de devoluciones de llamada de los empleadores con un 38,8%. Para los blancos en la condición de tratamiento de arresto, la tasa de devolución de llamada fue del 34,7%. Los afroamericanos que no informaron ningún arresto tuvieron una tasa de devolución de llamada del 27,5% en comparación con el 23,5% de los afroamericanos que informaron un arresto.

Si bien, existe un registro mayor de este tipo de investigaciones en Estados Unidos también se identificaron en América Latina y Europa, sin embargo, que tengan como objetivo estudiar la discriminación laboral a las personas que estuvieron en prisión sólo en Europa en países como Alemania, Bélgica, Suecia, entre otros. En Bélgica Stijn Baert & Elsy Verhofstadt (2015) realizaron una prueba por correspondencia que buscaba identificar la discriminación en la contratación de delincuentes juveniles. El experimento se llevó a cabo entre diciembre de 2012 y abril de 2013 en Flandes. Al final los investigadores constataron que la discriminación en el mercado laboral es una barrera importante en la transición al trabajo para los jóvenes con registros penales. Los que ingresan al mercado laboral que revelan un historial de delincuencia juvenil obtuvieron aproximadamente un 22% menos de devolución de llamada en comparación con sus contrapartes sin antecedentes penales.

Para finalizar, cabe citar el estudio realizado por Ali M. Ahmed y Elisabeth Lån en Suecia (2017). El estudio lo realizaron enviando pares coincidentes, a nueve ocupaciones diferentes, de solicitudes de empleo de candidatos ficticios con y sin una condena previa por agresión. Los resultados mostraron que existe discriminación contra los exdelincuentes que variaba según las ocupaciones. La condena por agresión se asoció con una probabilidad de 7 a 18 puntos porcentuales menos de recibir una respuesta positiva del empleador.

Otras investigaciones sobre la incidencia de los antecedentes penales en el mercado laboral muestran como la verificación de estos registros está más presente en los procesos de contratación por los avances de la tecnología de la información, el uso de inteligencia artificial y las preocupaciones del empleador (Blumstein y Nakamura, 2009).

Los autores cuestionan los efectos de estos registros en los casos que la persona haya cometido un delito hace varios años y haya mantenido su historial “limpio” en la postulación a una vacante laboral, debido a que en la actualidad no existen marcos regulatorios ni criterios sociales que incentiven la no estigmatización y las nuevas oportunidades. Según los autores la probabilidad de reincidencia disminuye con el tiempo "limpio", por lo que se alcanza un punto en el tiempo en el que la persona con antecedentes penales, que permaneció libre de nuevos contactos con el sistema de justicia penal, no es de mayor riesgo que una contraparte de la misma edad, una indicación de la redención de la marca del crimen.

Aunque en Uruguay no es una constante la solicitud de antecedentes penales, cabe señalar la ley 19.791 de 2019 que establece que todas las instituciones públicas o privadas que trabajen en las áreas de la educación, salud, deporte y todas aquellas que impliquen trato directo con niñas, niños, adolescentes, personas con discapacidad y personas mayores en situación de dependencia deberán pedir como "requisito de ingreso" la presentación del certificado de antecedentes judiciales, aquellas personas que hayan cometido delitos sexuales, de corrupción y de prostitución forzada no podrán ser contratadas.

En las últimas dos décadas ha aumentado la literatura sobre los factores que inciden en que las personas dejen de delinquir y recientemente los estudios sobre la política de gestión del delincuente. En general, las investigaciones muestran la relevancia del empleo para disminuir la reincidencia, si las personas con antecedentes obtienen un trabajo en la legalidad disminuye la probabilidad de su vuelta a cometer un delito (Farrall, 2004; Leventz, 2011).

En relación a los trabajos académicos en Uruguay, se pudo identificar que existen estudios sobre la situación del sistema penitenciario como los Informes del Comisionado Parlamentario y la CAF y CERES (2017) en los que se hace énfasis en las condiciones de las personas que cometen un delito antes y durante la encarcelación, sin embargo no hay estudios ni estadísticas suficientes que analicen la situación laboral posterior de personas con antecedentes penales, en específico, en el momento que quieren aplicar a una vacante publicada en línea o en la prensa y deban enviar su currículum.

Para terminar, teniendo en cuenta la bibliografía consultada se puede establecer que los elementos diferenciales de la presente investigación son que delimita en mayor grado el perfil de los postulantes de acuerdo a la realidad penitenciaria de Uruguay; se hace la postulación sólo con candidatos ficticios, hombres entre 25 y 30 años, en sectores en los que puedan tener realmente una opción de acuerdo a su formación y experiencia en la cárcel.

Es también una contribución empírica y metodológica a la manera de investigar en las ciencias sociales de la que no hay antecedentes en el país, al implementar una auditoria por correspondencia. En este sentido, el estudio llena un espacio hoy vacío en la literatura.

Asimismo, es distinta en términos de las características del país, las otras investigaciones se realizan en ciudades con una población y oferta laboral mayor. El experimento se lleva cabo en ciudades relativamente homogéneas, pequeñas en términos poblacionales y geográficos. Se desarrolla en un contexto específico con aumento del número de personas en prisión, en el marco de un nuevo código penal, de postpandemia y de incremento del uso de las TIC para la aplicación a vacantes laborales. Todas estas variables al igual que el procedimiento realizado con el método (*audit study*) se explican en detalle en el próximo capítulo.

Capítulo 4. Método de Investigación

El presente estudio se desarrolló con la metodología «*audit study*» o «*prueba de verificación in situ*» usada en las ciencias sociales, en especial para medir la discriminación en diferentes esferas de la sociedad. El objetivo de implementar este método fue analizar la respuesta que obtiene una persona con antecedentes penales en comparación con otra que no, al aplicar a una vacante laboral.

El experimento se ejecutó desde abril hasta septiembre del 2022, aplicando a 200 vacantes laborales con el envío de 400 CV, 200 de tratamiento y 200 de control, de tres sectores económicos en Uruguay. El procedimiento experimental se dividió en cuatro etapas: el diseño, la implementación, la recopilación de respuestas y su análisis a través de estadísticas descriptivas.

4.1 Audit Study

El método *audit study* es un experimento de campo que empareja a dos personas con características casi idénticas para probar un resultado (Gaddis, 2014). El diseño básico de una auditoría de empleo implica el envío de parejas de individuos para postularse a vacantes de trabajo reales con el fin de ver si los empleadores responden de manera diferente a los solicitantes en función de las características seleccionadas. El atractivo de la metodología de auditoría radica en su capacidad para combinar métodos experimentales con contextos de la vida real.

Los *audit studies* comenzaron en la década de 1940 y 1950 por medio de activistas y organizaciones privadas con apoyo de investigadores académicos y se perpetuaron en el tiempo a través de tres grandes olas. La primera se presentó en los 70 hasta mediados de los 80 en el Reino Unido y los Estados Unidos con exámenes en persona para medir la discriminación en el sector de vivienda y desarrollo urbano. La segunda ola fue desde finales de la década de 1980 y a lo largo de 1990, con auditorías de vivienda y de empleo a gran escala ejecutadas por el Urban Institute (Gaddis, 2014).

El tercer impulso se consolidó en la década de 2000, fase que se caracterizó por una ampliación de las temáticas de estudio con auditorías focalizadas en la raza y origen étnico, el género, edad,

discapacidad, asimilación de inmigrantes, antecedentes penales, entre otras. En su mayoría auditorías en persona que dependían de asistentes capacitados para participar físicamente en el proceso. Sin embargo, dado que las solicitudes de vivienda y empleo se realizaban cada vez más a través de Internet, los investigadores comenzaron a implementar auditorías de correspondencia.

En efecto, existen dos tipos de auditorías: las auditorías en persona, que se refieren a los estudios de campo en los que se vinculan personas para que participen en los procesos, y las auditorías por correspondencia, que se caracterizan por ser en línea, telefónicas o por correo utilizando personas hipotéticas o mensajes grabados en el caso de las auditorías telefónicas.

Con el internet, el cambio en las dinámicas del mercado, los portales de empleo y el uso de correos electrónicos, las auditorías por correspondencia tomaron una relevancia mayor al no requerir personas reales que simulen un rol durante el experimento. Uno de los estudios por correspondencia más relevantes en los últimos años fue el de Bertrand y Mullainathan en el 2004 que tenía como objetivo medir la discriminación racial en el mercado laboral. El estudio presentó currículums ficticios a anuncios de empleo de los periódicos de Boston y Chicago. El resultado obtenido fue que los nombres “blancos” recibieron un 50% más de devoluciones de llamada para entrevistas.

Las ventajas y oportunidades de implementar las auditorías por correspondencia, determinaron la selección de este enfoque del método para la investigación. Al realizar el experimento a través de los CV y no de personas, se pudo generar la comparabilidad de la variable de estudio, lo que garantizó que las diferencias encontradas tuvieran correlación con la misma.

Por otro lado, el protocolo disminuyó el riesgo de desviaciones conscientes o subconscientes al implementar las diferentes etapas del procedimiento. Además, permitió medir de manera objetiva si la aleatorización se realizó de la manera establecida. Finalmente, debido al costo marginal relativamente bajo, se pudo enviar una cantidad significativa de currículums, lo que facilitó estimaciones más precisas. La herramienta principal de la auditoría por correspondencia implementada fue el correo electrónico, un medio de comunicación cuyo uso se ha generalizado, lo que permitió analizar diferentes tipos de interacciones y su relación con la variable dependiente.

En síntesis, se ejecutó la auditoria por correspondencia por los beneficios que implicaba para la investigación. Al no requerir la contratación de personas o actores se pudo mitigar la subjetividad, la incidencia en el comportamiento y la actuación bajo estímulos de los actores sujetos a la observación. Permitió tener una muestra más amplia sin incurrir en mayores costos, controlar variables y realizar una mayor generalización de las variables de estudio.

De igual manera, se tuvo como referencia diferentes investigaciones realizadas con este método en especial el de Devah Pager, socióloga estadounidense mejor conocida por su investigación sobre la discriminación racial en el empleo y el sistema de justicia penal estadounidense, al ser la primera en examinar los efectos de un registro de antecedentes penales utilizando un estudio de auditoría. Pager (2003) a través de una auditoria experimental analiza el efecto del encarcelamiento para los resultados laborales de los solicitantes de empleo blancos y negros en Estados Unidos.

Los resultados de la investigación fueron diversos y significativos para el análisis académico y la puesta en marcha de otros estudios. El trabajo obtuvo como resultados que los antecedentes penales representan una barrera importante para el empleo con importantes implicaciones para las disparidades raciales, así como reducen la probabilidad de una devolución de llamada en un 50%. Otro hallazgo relevante fue que muchos más ex delincuentes de lo que se piensa informan sobre sus condenas y que el efecto de un antecedente criminal es aún mayor en ausencia de contacto personal (Pager, 2003).

Los *audit studies*, aunque son una herramienta importante para analizar diferentes fenómenos sociales que representan actos discriminatorios o de trato diferencial, también suponen desafíos o cuestiones éticas (Pager, 2012), que en el presente estudio se mitigaron en las fases de planeación y ejecución del experimento⁹, además el estudio contó con la aprobación del Comité de Ética de la Universidad Católica de Uruguay.

⁹ Las medidas implementadas para mitigar cualquier daño y cumplir con estándares éticos fueron: las pruebas se realizaron solo en la primera fase del proceso de contratación, se protegió la privacidad de las personas o de las empresas en el procedimiento, el análisis agregado de los datos no se orientó a realizar inferencias sobre empleadores individuales, el uso de aplicaciones ficticias no infringía ningún derecho

4.2 Procedimiento

La auditoría por correspondencia consistió en el envío de CVs de candidatos ficticios con y sin antecedentes penales a vacantes de trabajo a fin de ver si los empleadores respondían de manera diferente en función de las características seleccionadas. Se delimitó la participación de los aspirantes sólo a la primera fase del proceso de selección y contratación laboral. Es decir, al envío de los CV y el contacto por parte del empleador para hacer preguntas de interés o informar el paso a entrevista.

A los efectos de medir el estigma que acompaña a quienes egresan del sistema penitenciario, los currículums se diferenciaron por la presencia o no de antecedentes que sugerían que el postulante estuvo privado de libertad. Para el tratamiento de la investigación se establecieron como variables diferenciadoras el lugar de formación, la experiencia laboral y las referencias personales de los candidatos ficticios. El estudio incluía variables de la oferta, la demanda y el contexto.

La investigación se orientó a microempresas y pequeñas empresas¹⁰, esto debido a que son las que más publican en canales como Instagram, Facebook y prensa. Se descartaron los portales de empleo como Indeed, Gallito Luis, Buscojobs, por posibles usos de inteligencia artificial para la selección, los requerimientos de registro que limitaba el envío directo al empleador, los términos y condiciones de uso.

personal, el estudio no estuvo destinados a obtener ganancias ilegales, los datos fueron tratados de manera anónima, analizados cuantitativamente y se garantizó la privacidad de los sujetos de investigación así como se analizaron los datos en forma agregada para evitar inferencias individuales.

¹⁰ Microempresas: Son las que ocupan no más de cuatro (4) personas y cuyas ventas anuales excluido el IVA, no superan el equivalente a dos millones (2.000.000) de unidades indexadas (U.I.). Pequeñas empresas: Son las que ocupan no más de diecinueve (19) personas y cuyas ventas anuales excluido el IVA, no superan el equivalente a diez millones (10.000.000) de unidades indexadas (U.I.).

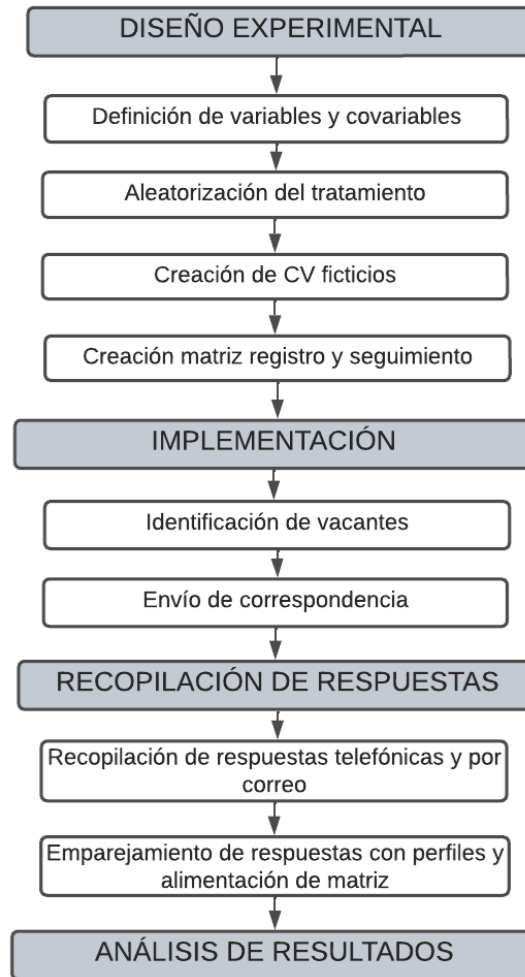
De igual manera, para realizar el diseño empírico y la ejecución del estudio se establecieron seis criterios principales:

1. Los perfiles fueron solo de hombres entre 25 y 30 años.
2. El procedimiento no involucró llamados de vacantes en organismos públicos.
3. Se aplicó sólo a publicaciones laborales que solicitaban el envío del CV a un correo electrónico.
4. No se adjuntaron documentos falsos como certificados.
5. El experimento estuvo diseñado para analizar si hay un trato diferencial sólo en la primera fase del proceso de contratación laboral (mecánica de la discriminación).
6. No se participó en puestos de atención médica y trabajos relacionados con el cuidado de niños.
7. Se excluyeron los anuncios de trabajo que solicitaban expectativas salariales o la entrega en persona de CV.

El procedimiento del estudio empírico estuvo dividido en cuatro etapas. La primera fue el diseño experimental con la definición de variables y covariables, la aleatorización del tratamiento, la creación de una matriz de variables y de los CV con los perfiles ficticios. A esta etapa le siguió la implementación, en la que se identificó vacantes laborales y se envió la correspondencia.

La tercera fase consistió en la recopilación de respuestas por teléfono y correo, y su emparejamiento con el candidato y vacante en la matriz respectiva. Este proceso se muestra de manera gráfica en la siguiente figura:

Figura 2. Procedimiento implementado



Fuente: Elaboración propia

a) Diseño Experimental

Definición de variables y covariables

Como se mencionó, en el diseño experimental se definieron variables respecto a la demanda, oferta y la coyuntura económica. También se indagó sobre los canales más utilizados para la publicación de vacantes y las pautas que guían la creación de CVs en Uruguay:

- Variables desde la oferta laboral: Imagen del candidato (foto), nombre y apellidos, correo electrónico, teléfono, nacionalidad, edad, formación, lugar formación, experiencia, lugar de experiencia, habilidades y referencias. También se registró la fecha de envío del CV.
- Variables desde la demanda laboral: Sectores productivos (gastronomía, construcción y peluquería), tipo de negocio por sector, fuente del anuncio (Instagram, Facebook o los clasificados impresos del Diario El País), el perfil solicitado, el correo publicado para el envío del CV, la zona, Departamento en el que se ubica el negocio, fecha y medio de respuesta (correo, teléfono o ambos). Por último, se registró si se contactó a las referencias.
- Variables del Contexto: Coyuntura económica en el momento de aplicar a las vacantes (PIB, tasa de empleo) y la situación sanitaria por la pandemia. Esta última se tuvo en cuenta porque el experimento se diseñó durante parte de la pandemia sin embargo su ejecución se realizó en mayor medida en lo que se denominó como postpandemia.

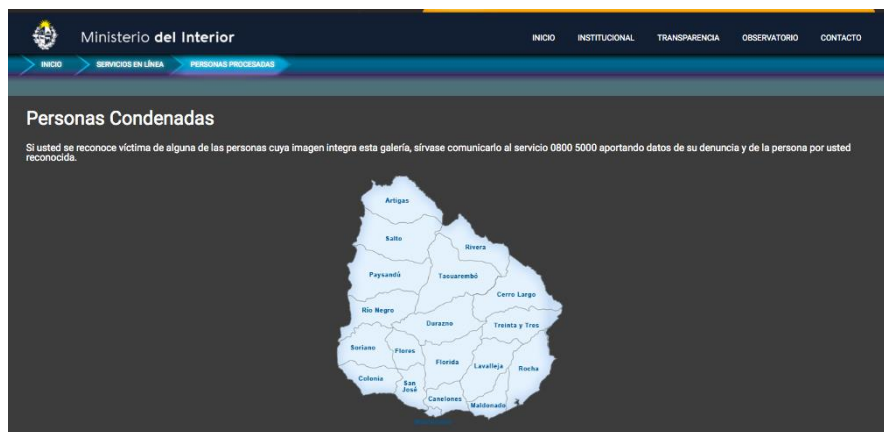
Las variables seleccionadas para el tratamiento fueron la formación, la experiencia laboral y las referencias. La variable dependiente fue la proporción de aplicaciones que provocaron devoluciones de llamada de los empleadores.

El primer paso fue identificar los sectores económicos a aplicar partiendo de la formación y la experiencia que puede adquirir una persona en la cárcel, por lo que se estableció participar en vacantes de Gastronomía y Alimentos, Construcción y Peluquería. Se analizó cada uno de estos mercados en términos de los perfiles, habilidades que más demandan y el tipo de CV que solicitan.

En el rubro de Gastronomía y Alimentos se construyeron perfiles a partir de la demanda del mercado consolidando un banco de currículums con 16 tipos de candidatos por ocupación: ayudante cocina, ayudante cocina y tisanero, ayudante panadero, ayudante pizzero, ayudante pastelería, ayudante sandwichería, carnicero cortador, cocinero, cocinero comida rápida, jefe de cocina, panadero, pastero, parrillero, pizzero, planchero y rotisero. Para el sector de Construcción 8: albañil, oficial albañil, armador y pulidor, ayudante carpintero, carpintero, carpintero aluminio, electricista y técnico electricista. Y en el caso de Peluquería las ofertas se delimitaron a la búsqueda de ayudantes de peluquería, barbero y peluquero.

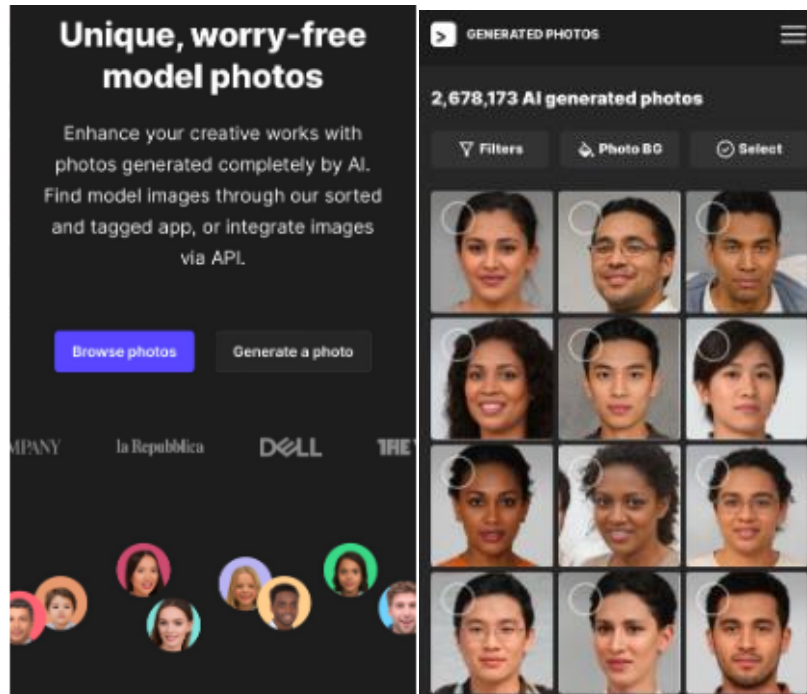
Las fotos se construyeron por medio de inteligencia artificial con un programa para hacer simulaciones de rostros con el objetivo de no suplantar la identidad de nadie, la construcción de las imágenes se realizó a partir de fotos de personas privadas de libertad en todo el país publicadas en la página de “personas condenadas” del Ministerio del Interior, <https://www.minterior.gub.uy/index.php/component/procesados/?task=procesados>:

Imagen 1. Portal Ministerio del Interior. Personas Condenadas (fotos)



Las fotos se seleccionaron de manera aleatoria y se transformaron totalmente para generar rostros ficticios a través del programa que brinda la página <https://generated.photos/anonymizer> :

Imagen 2. Portal de generación de fotos ficticias



Para seleccionar los nombres se tuvo en cuenta nombres y apellidos de presos, publicados por el Ministerio del Interior, de diferentes cárceles del país y se combinaron de manera aleatoria. Los nombres fueron ficticios, pero suficientemente corrientes para Uruguay como para hacer inviable hablar de suplantación de identidad.

A cada perfil de control y tratamiento se le creó una cuenta de correo electrónico, se le asignó un celular y número de teléfono. Una vez creadas las cuentas de correo electrónico, se generó una cuenta maestra desde la cual se podía monitorear las respuestas iniciales y recopilar datos de resultados finales. Se puso como nacionalidad la uruguaya con el objetivo de evitar un posible sesgo o discriminación del empleador. En relación con el sexo y la edad se estableció que los perfiles serían solo de hombres entre los 25 y 30 años, rango que representa la mayoría de la población carcelaria en Uruguay.

Respecto a la formación, se definieron dos momentos en cada perfil. Una principal para graduarse de la profesión solicitada y otra secundaria para el desarrollo de habilidades específicas. Tanto el personaje de control y tratamiento registraban en sus CV estudiar y graduarse en entidades reales

del país con un mismo nivel o puntuación de acuerdo a la información brindada por Google. El tiempo de estudio también era el mismo. Los dos tenían formaciones posteriores en las mismas temáticas que se diferenciaban porque el personaje con antecedentes la recibía en la cárcel y el otro no.

Al igual que la formación, se acreditaron dos momentos para que la persona demostrara experiencia laboral. Ambos postulantes mostraban el mismo tiempo de trabajo (igual o mayor a 6 años), que se diferenciaba porque una de las experiencias la obtenía el perfil de tratamiento durante su estadía en la cárcel.

Con el objetivo de hacer los CV competitivos y atractivos para el seleccionador, se definieron para algunos perfiles logros o resultados similares para cada etapa profesional de los candidatos, así como habilidades parecidas a cada pareja según lo que pedían las convocatorias. Por último, todos los CV incluían una referencia laboral que para el caso de las personas con antecedentes era un Operador Penitenciario.

Para poder medir la tasa de respuesta se definieron como covariables la fecha de publicación de la vacante, la fecha de envío del CV, la hora de envío, si hubo o no contacto por parte del empleador, la fecha de respuesta, el canal por el que se contactó al personaje ficticio (teléfono o correo), el tiempo transcurrido entre el envío del CV y el contacto del empleador.

Aleatorización del tratamiento

Después de recopilar las covariables, se asignó al azar el tratamiento, a partir de la división de datos en bloques y del proceso aleatorio asignando fotos y datos. Exceptuando la información respecto a uno de los lugares de formación y de experiencia laboral, que era la cárcel, para los candidatos con antecedentes penales y la selección del operador penitenciario como referencia laboral.

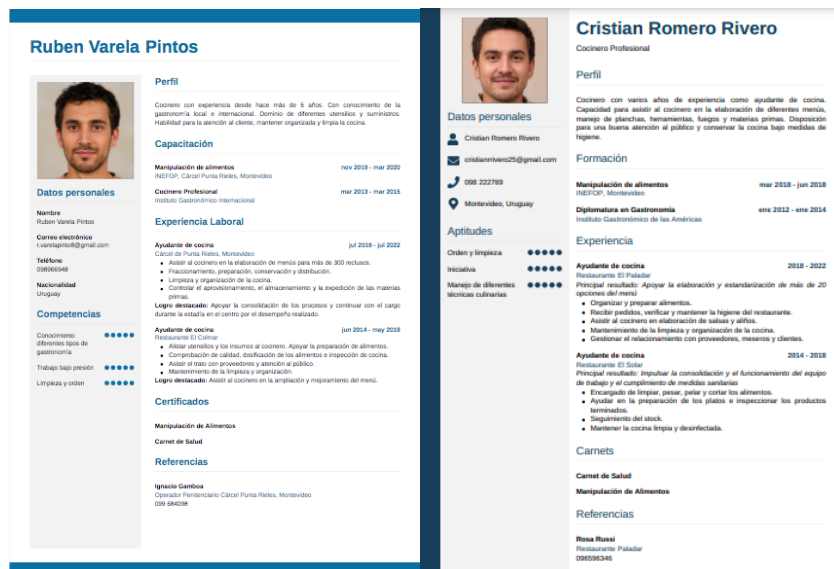
Creación de CV

El tercer paso fue la creación de los CV. Se buscó producir un conjunto de hojas de vida realistas y representativas al mercado laboral del país. Se tuvo en cuenta las plantillas de currículums

publicados en la página web <https://www.cvwizard.es/app/resumes> que permitió diversificar las plantillas y adecuarlas teniendo en cuenta la aleatorización de los atributos. En esta fase se buscó evitar que la correspondencia se destacara por motivos ajenos al estudio, es decir, que el tratamiento estuviera dirigido en especial a la variable de interés.

Se diseñaron CV de referencia por sector económico, teniendo en cuenta un análisis previo de las características que solicita cada uno respecto a las postulaciones laborales. Las plantillas utilizadas se asignaron de manera aleatoria y se combinaron por vacante. Se establecieron diferentes pares para gastronomía, construcción y peluquería. Al iniciar la búsqueda de vacantes este banco de currículums fue aumentando, así como se perfeccionaron por convocatoria en el caso de ser necesario. Como se mencionó, el experimento giró en torno a pares de CV coincidentes, excepto por la característica de estudio, a la misma oferta laboral. A continuación, se muestra un ejemplo de pares de CVs enviados (en el Anexo 3 se incluyen más ejemplos):

Imagen 3. CV Tratamiento-Control, Ayudante Cocina (Gastronomía)



Fuente: Elaboración propia

Creación de matriz de registro y seguimiento

Para poder tener el registro de las respuestas por vacante y perfil, relacionando todas las variables, se creó una matriz de seguimiento en Excel en la que se registraron la mayoría de las variables de manera numérica. Teniendo una variable dependiente binaria, asignando 1 si el candidato era contactado para pasar a la segunda fase y 0 si no lo era.

b) Implementación

Una vez identificadas las vacantes, se entregó la correspondencia directamente a los correos de referencia. Se enviaron sólo dos CV por ofertante, uno de tratamiento y otro de control para no incidir de manera significativa en los tiempos del reclutador. El número de envío de CV se estableció teniendo en cuenta otras investigaciones, el tamaño de Uruguay y la no incidencia en el tiempo del reclutador. Se envió la correspondencia a vacantes con no más de 1 semana de publicación. En los correos se incluyó un texto de presentación con redacción similar. Se alternó el envío, si se enviaba a una convocatoria primero el de control, en la siguiente se remitía el de tratamiento. Uno se enviaba en la mañana y el otro en la tarde.

c) Recopilación de respuestas

De la etapa de envío de correspondencia surgieron tres escenarios: i) que ninguno de los candidatos fuera invitado a entrevista; ii) que los dos fueran invitados a entrevista o iii) que sólo uno fuera invitado.

Para recopilar las respuestas por correo, se hizo un monitoreo constante de las respuestas por teléfono, mensajes de texto, WhatsApp y correos electrónicos. También se registraron algunos casos en los que se llamó a las referencias. Se guardaron y archivaron las respuestas o llamadas como fuente de verificación. El envío, seguimiento y registro se hizo diariamente en la matriz de ejecución. De esta manera se emparejaron las respuestas con cada ofertante. Es importante señalar, que la investigación buscó analizar el mecanismo, no incriminar o hacer un juicio sobre la empresa o persona que publica la oportunidad laboral.

d) Análisis de resultados

Para el análisis de resultados primero se realizó un análisis de datos primarios y luego de los secundarios exploratorios. Se calculó la tasa de respuesta, la significancia estadística de cada variable y la probabilidad que tiene una persona con antecedentes de ser contactada a una segunda fase de contratación.

El objetivo fue tratar de contestar la pregunta si las personas con antecedentes penales reciben diferentes respuestas y si eso indica un trato diferencial. Estos instrumentos de análisis se explican con más detalle en el próximo capítulo de Resultados.

Capítulo 5. Resultados

El objetivo del experimento realizado fue identificar si los hombres con antecedentes penales tienen la misma probabilidad de ser contactados por un empleador, a una segunda fase de contratación, en comparación con otros que no en Uruguay. La medición de los resultados se realizó a partir de estadísticas descriptivas para medir las tasas de respuesta de los perfiles de control y tratamiento, así como analizar otras variables independientes que pueden caracterizar o definir el proceso antes, durante y después de las postulaciones a ofertas de trabajo.

De un total de 400 currículums vitae enviados, 85 recibieron respuesta por celular, correo electrónico o por las dos vías. Las mayores aplicaciones fueron al sector de Gastronomía y Alimentos²³, al que se enviaron en total 340 CV, de los cuales 71 fueron contactados, 47 de control y 24 de tratamiento. Para el área de Construcción se presentaron 44 CV, dieron respuesta a 13, 11 sin antecedentes y 2 con. Por último, el sector en el que se identificaron menos vacantes por los medios seleccionados fue Peluquería, se enviaron sólo 8 postulaciones siendo contactado sólo 1 sin registro criminal. Estos datos se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 2. Número CV enviados y número respuestas recibidas

Sector Económico	Número CV Enviados			Número Respuestas		
	Control	Tratamiento	Total	Control	Tratamiento	Total
	200	200	400	59	26	85
Gastronomía	170	170	340	47	24	71
Construcción	22	22	44	11	2	13
Peluquería	8	8	16	1	0	1

Con el objetivo de determinar si las medias del grupo de tratamiento y control son iguales entre sí se implementó un t-test utilizando dos variables, la que determina si el candidato es o no postpenado y la variable dependiente que establece si fue contactado por el empleador. Como hipótesis nula se estableció que la media del grupo de control y el grupo de tratamiento son iguales, y como alternativa que no lo son.

²³ Esto debido a que fue el sector del que más se publicaron vacantes.

Se implementó la *prueba T de dos muestras* para determinar si las medias de los grupos son iguales. El resultado que se obtuvo fue que la media del grupo de tratamiento es de 13% y del grupo de control 29.5% con una diferencia de 16.5%²⁴. Dado que el *p-value* de la prueba estadística es menor a 0.01, se pudo establecer que la hipótesis nula es falsa con un nivel de confianza del 99%:

Tabla 3. Prueba *t* de dos muestras

Media Grupo Control	Media Grupo Tratamiento	P-Value prueba estadística
29.5%	13.0%	0,00004932

Este mismo análisis se hizo por sector encontrando que el de Construcción fue el que tuvo una mayor tasa de respuestas con 29,54%, en contraste con Gastronomía y Alimentos que fue del 20,8% y Peluquería con 6,25%. Asimismo, el porcentaje de llamadas para los postulantes sin antecedentes fue mayor en Construcción al ser del 50% a diferencia de Gastronomía y Alimentos con 27,64% y Peluquería 12,5%. Sin embargo, para el caso de personas con antecedentes penales fue en el sector de Gastronomía en el que obtuvieron una mayor tasa de respuesta con 14,11% en comparación a Construcción con 9% y Peluquería que no obtuvo ninguna como se muestra a continuación:

²⁴ Los datos obtenidos coinciden con otras investigaciones que usaron el método *audit study* en evidenciar una mayor tasa de respuestas para las personas sin antecedentes.

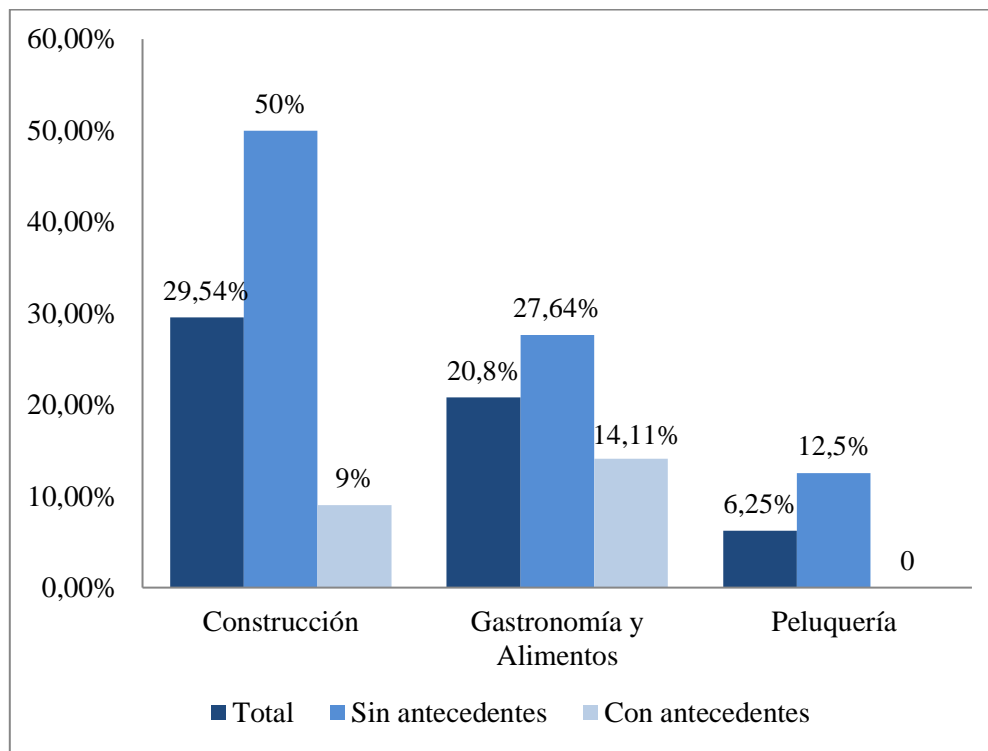


Figura 3. - Tasa de respuesta por sector económico.

En general, la gráfica n.2 muestra que los candidatos sin antecedentes penales son los que tienen una mayor tasa de respuesta siendo más acentuada la diferencia entre el grupo de control y tratamiento en el sector de Construcción. En Gastronomía y Alimentos la probabilidad de ser contactados también aumenta para los no pospenados. Cabe destacar que en este sector la demanda laboral era más alta en especial en temporada de vacaciones, lo que representó un aumento de contacto para la persona que salió de prisión. Lo que se pudo verificar porque la variable de tasa de empleo tuvo significancia estadística, es decir, entre mayor era la tasa mayor era el contacto a los candidatos, y por ende a los del grupo de tratamiento. Por último, en Peluquería se identificaron pocas vacantes siendo sólo requeridas las personas sin antecedentes a una segunda fase del proceso de contratación.

De igual manera, se identificó que los empleadores que llamaron sólo a los candidatos de control fueron 38, a los de tratamiento 5 y a los dos 21 (fig. 4). Estas cifras dejan abierta las siguientes inquietudes que pueden ser objeto de estudio en futuras investigaciones: i) si en un ambiente no

controlado se contacta primero a una persona sin antecedentes que acepta pasar a la entrevista, ¿el reclutador igual decidiría llamar a la persona con antecedentes?, ii) si los dos pasan a una segunda fase de contratación como la entrevista, ¿ambos candidatos recibirían el mismo trato y tendrían las mismas posibilidades? y iii) ¿qué motivó a los empleadores a llamar sólo a los de tratamiento?.

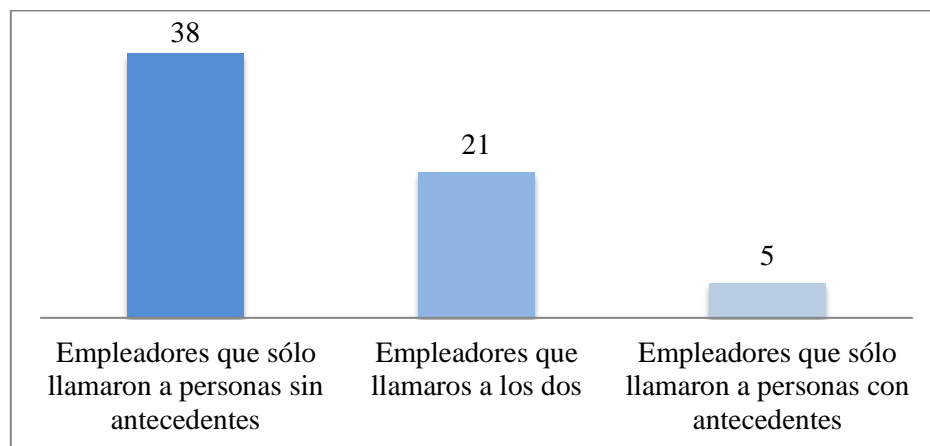


Figura 4. – Número de empleadores que los contactaron

Otro aspecto que mostró el estudio es la incidencia de las redes sociales a la hora de buscar vacantes para este tipo de perfiles profesionales, ya que de las 200 vacantes identificadas 146 fueron en redes sociales (Instagram y Facebook) y 54 en los clasificados de prensa escrita (El País) como se muestra en la siguiente figura:

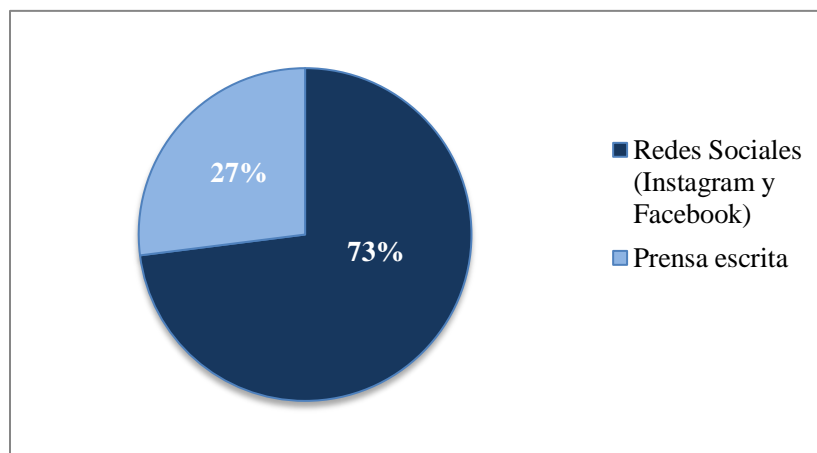


Figura 5. – Medio de Identificación de Vacantes

Ahora bien, el canal que más usaron los empleadores para contactar los candidatos fue el teléfono, 56 utilizaron este medio, 24 contactos fueron por correo y 5 por las dos vías.

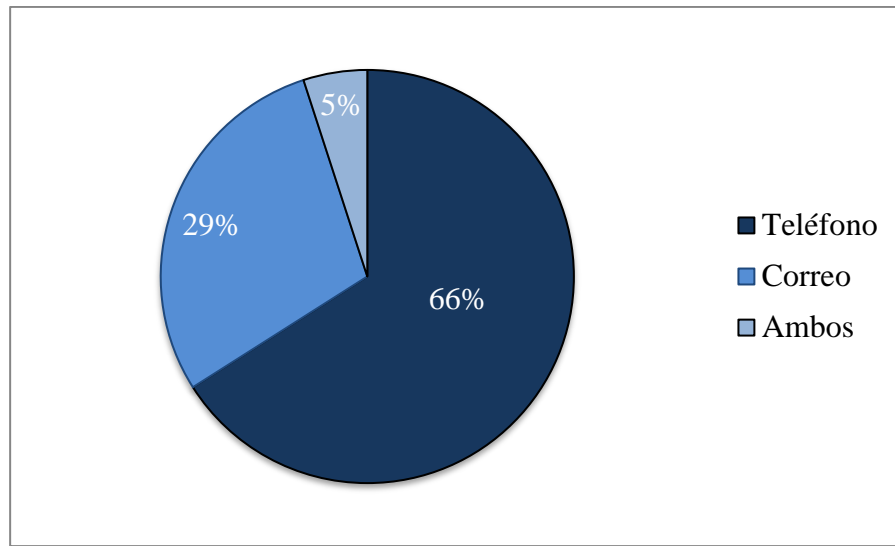


Figura 6. – Medio de contacto a candidatos

Es importante mencionar que el 83,5% de las postulaciones fueron a negocios en Montevideo por lo que sería interesante para nuevos estudios ampliar la muestra en ciudades del interior para tener mayor evidencia si la discriminación puede ser mayor, menor o igual.

Otro dato que mostró el experimento fue la relación entre el aumento de la demanda laboral y la probabilidad de ser contactado. Durante la ejecución del experimento, se pudo notar que en los meses que se denominan de “temporada alta” hubo más llamadas a los candidatos.

En síntesis, se puede establecer que la experiencia laboral fuera de la cárcel y el aumento en la tasa de empleo incrementan la posibilidad de que un postulante sea contactado por el empleador. Asimismo, el estudio muestra que para un pospenado se reduce en un 44% la probabilidad de ser contactado a una segunda fase de contratación.

Capítulo 6. Recomendaciones a la Política Pública

En Uruguay hay un avance importante en términos de leyes y entidades que se encargan del acompañamiento de la persona durante y después del encarcelamiento. Sin embargo, el crecimiento de la población carcelaria y los niveles de reinserción demandan el fortalecimiento de la política pública. Resulta prioritario trabajar en torno a una resocialización que incluya el desarrollo de competencias personales, técnicas, la vinculación laboral y el trabajo con la sociedad para disminuir la estigmatización.

Los resultados de la investigación permiten concluir que este afianzamiento debe estar dirigido a cuatro aspectos principales: i) evaluar la legislación actual y generar nuevas directrices normativas, ii) consolidar una estrategia de formación y experiencia laboral dentro de la cárcel, iii) articular este proceso con un acompañamiento integral al pospenado y iv) trabajar con la sociedad para facilitar la vinculación laboral. A continuación, se profundiza en cada uno de estos componentes, así como se citan experiencias en el mundo, que aunque son en contextos diferentes, valdría la pena considerar para el caso uruguayo.

6.1 Evaluar la legislación actual y generar nuevas directrices normativas

El marco normativo dirigido a la vinculación laboral durante y después del encarcelamiento, que integre de manera efectiva la persona, la institución y la sociedad, sigue siendo precario en términos de buscar disminuir la reincidencia en Uruguay. Se requiere la aplicación de las leyes existentes y la creación de nuevas que respondan a disminuir la discriminación en un mercado laboral cambiante.

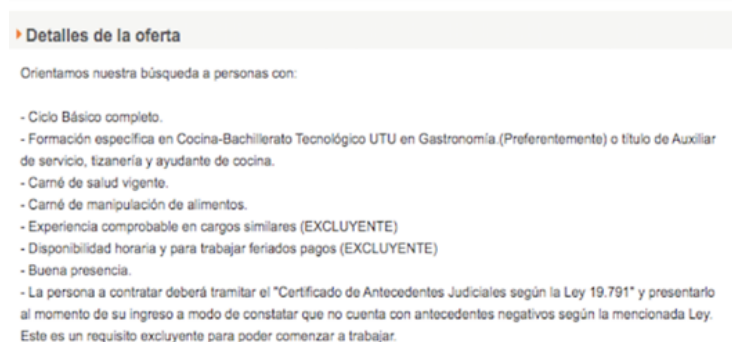
En relación a las normas dirigidas a los reclusos, es fundamental una legislación más amplia que les asegure el trabajo con derechos básicos regulados por la ley, que pueda articular las instituciones, las empresas y la sociedad civil. Normas que permitan la formulación de iniciativas conducentes a la reparación social del delito a través del trabajo, que establezcan los límites entre la relación del privado y el Estado en términos de obligaciones y derechos en seguridad social. Así

como definan la estructura, el procedimiento y los incentivos de emplear a esta población (González y Scaglia, 2011).

Asimismo, es relevante regular el cumplimiento por parte de las empresas del régimen de incorporación preceptiva de liberados que se enmarca en Ley de Humanización y Modernización del sistema carcelario (Ley 17.897 art.14). Se debe a la vez, establecer un plan de comunicación estratégica para dar a conocer la ley 17.897 y la ley 19.973 por la que se “regula políticas activas de empleo dirigidas a favorecer el acceso a una actividad laboral remunerada, de los jóvenes entre 15 y 29 años, trabajadores mayores de 45 y personas con discapacidad”. Siendo aún necesario una normativa específica dirigida a impulsar la vinculación laboral y el emprendimiento de los postpenados.

Una nueva legislación debe tener en cuenta que la verificación de los antecedentes penales está más presente en los procesos de contratación por los avances de la tecnología de la información y las preocupaciones del empleador. Como se señaló en este trabajo los portales de empleo y las redes sociales son cada vez más usadas tanto en el sector público y privado para ofertar trabajo. De igual manera, los sistemas de aprendizaje automático para encontrar patrones en los datos de los aspirantes con el fin de tomar decisiones de contratación laboral, que en algunos casos se traduce en sesgos que pueden ser discriminatorios (Ramírez y Paéz, 2020). En el caso del experimento realizado, se identificaron varios sesgos en los anuncios tanto en Facebook como en Instagram, en algunos casos solicitando a las personas el certificado de antecedentes judiciales:

Imagen 4. Solicitud de antecedentes



Además, estudios muestran como el algoritmo de publicidad de las redes distribuye de manera sesgada las ofertas de trabajo pautadas. El algoritmo toma decisiones acerca de la “relevancia” de la oferta para diferentes grupos de usuarios a partir de su contenido. “Los hábitos y preferencias de los usuarios generan sesgos que no fueron planeados por los anunciantes, y estos a su vez están determinados por factores como su género, su raza y su estatus socioeconómico” (Ramírez y Paéz, 2020).

Por otro lado, a pesar de que estas plataformas cuentan con una política antidiscriminación en los anuncios laborales, no vigilan directamente su cumplimiento, sino que apelan a la autorregulación de los anunciantes (Ramírez y Paéz, 2020). Tener en cuenta estas dinámicas del mercado deben ser parte de una nueva normativa y, por ende, de la política pública.

¿Qué más debe tener un nuevo marco jurídico? Sin duda, establecer directrices frente el manejo del registro penal. Hay tres aspectos que inciden en que una persona pueda integrarse al mercado laboral. La primera es la solicitud del certificado de buena conducta que puede ser en el mismo clasificado, cuando se contacta a la persona a entrevista o para la firma del contrato laboral. En Uruguay, la ley 19.791 dispone que lo puede solicitar toda institución pública o privada del área educativa, de la salud o deportiva y las que impliquen trato directo con niños, niñas, adolescentes, personas con discapacidad y mayores en situación de dependencia. Sin embargo, se pudo identificar que es una práctica que se puede dar no sólo en cualquier momento del proceso de vinculación laboral sino también para actividades que no contemplan la ley. **Resulta difícil pedir al sector privado no hacerlo si el Estado lo exige en varios de sus llamados como requisito, lo que viola los convenios internacionales sobre el trabajo al ser discriminatorio.**

La segunda limitante es la información contenida en los registros judiciales que resulta accesible por terceros ajenos a la justicia y la permanencia de estos por un tiempo prolongado, que hacen del sistema vigente, uno de los más favorecedores de la discriminación laboral y que requiere una reforma urgente. Reconocer esta práctica obliga a los Estados a implementar otras medidas tendientes a limitar la discriminación. La reinserción social de las personas liberadas depende, en gran medida, de la capacidad que tenga el Estado para ofrecerles oportunidades laborales igualitarias y dignas (Carnevale, 2016).

6.1.1 “Ban the Box”. Estados Unidos

La campaña “Ban the Box” (en adelante BTB) o “prohibición de la caja” es una referencia de la simbiosis entre el activismo social y la acción estatal para impulsar la vinculación laboral de personas con antecedentes. La iniciativa fue implementada en Estados Unidos con el objetivo de animar a los estados a adoptar una legislación que impida que los empleadores soliciten información sobre antecedentes penales a candidatos a un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección (Buhse y Schaffer, 2017).

En el 2016, 24 estados, más de 150 ciudades y condados²⁵ habían aprobado medidas de BTB, incluyendo las aprobadas por el presidente Obama en el 2015 para limitar las preguntas sobre antecedentes penales para empleos en el gobierno federal. Algunos de los casos más relevantes son los de Durham en Carolina del Norte y Washington. En el primero la proporción de personas con antecedentes penales empleadas aumentó en un 700% (Buhse y Schaffer, 2017). En el segundo, hubo un incremento del 33 % en el número de solicitantes con registros contratados, lo que resultó en que el 21% de todas las nuevas contrataciones en el distrito fueran personas con registros (Buhse y Schaffer, 2017)²⁶.

En general, las políticas de BTB aumentaron el empleo de las personas con antecedentes, en especial en el sector público. Este tipo de legislación parece haber cumplido con su objetivo inmediato: facilitar que las personas con antecedentes encuentren y conserven un empleo sin ser

¹³ Michigan es el único que prohíbe expresamente que las autoridades locales promulguen políticas de prohibición de cajas.

²⁶ En contraste, hay algunos estudios que exponen otros posibles impactos de la política. Argumentan que eliminar la información de los antecedentes penales podría aumentar la discriminación estadística contra grupos demográficos. Un estudio realizado por la Universidad de Texas y la Universidad de Oregon, mostro que las políticas de BTB disminuyen la probabilidad de empleo en un 5.1% para hombres negros jóvenes y poco calificados sin antecedentes (Doleac y Hansen, 2020).

discriminados. Es importante destacar que la iniciativa surgió de activistas y que la mayoría de los estados iniciaron estas políticas con empleadores del sector público. En Uruguay, y mayoría de países de LA, es requisito la presencia del registro de antecedentes para poder acceder a un empleo en el sector público, iniciar por el ente estatal podría impulsar la practica en otros sectores y daría legitimidad para su cumplimiento en la sociedad.

6.1.2 La reforma de antecedentes penales en Costa Rica

Otra experiencia relevante es la de Costa Rica. En el 2017 el país implementó la Ley 9361 que permite a las personas que hayan recibido una condena penal, eliminar sus antecedentes penales en menos tiempo²⁷, a partir de una escala que considera el monto de la pena y el delito cometido. El juez puede ordenar la cancelación del registro una vez cumplida la pena si se demuestra en el juicio penal que la persona condenada estaba en una situación de vulnerabilidad en el momento de cometer el delito (Cortés y Molina, 2017).

La nueva ley nace de un proceso liderado por organizaciones de la sociedad civil, la Defensa Pública y un Diputado. La ley se caracteriza por incluir principios de proporcionalidad y racionalidad como forma para prevenir la discriminación social y laboral de las personas con antecedentes (Cortés y Molina, 2017). Los aportes más significativos de la ley son que permite prevenir la discriminación laboral, generar fuentes de empleo para personas con mayor vulnerabilidad, resulta preventiva al dar una oportunidad a las personas que por primera vez cometieron una infracción, dinamiza el proceso penal al brindar alternativas al encarcelamiento. Además, reafirma los principios de proporcionalidad, resocialización y humanidad de las penas (Cortés y Molina, 2017).

²⁷ Costa Rica ya tenía un avance en este sentido con la Ley No 6723 de 1982 por la que se establecía que después de 10 años el Jefe de Registro podía eliminar los antecedentes penales del Registro Judicial de una persona que haya cumplido la condena y no haya reincidido en el delito.

6.2 Formación y experiencia laboral para reclusos

La estrategia de formación y practica laboral debe iniciar cuando la persona ingresa a la cárcel. Se requiere realizar un diagnóstico integral a su ingreso para establecer un plan de formación y preparación para un empleo con los condicionamientos e incentivos respectivos. Así como garantizar que las personas con condenas menores a 2 años puedan acceder a estos procesos por la ventana de oportunidad de aumentar la posibilidad de que no reincidan.

El plan debe buscar que la persona pueda realizar actividades laborales o productivas, remuneradas y certificadas durante el tiempo que está en el centro de reclusión como lo establece el último Informe del Comisionado Parlamentario: *“el sistema penitenciario debe asegurar posibilidades para que el tiempo de privación de libertad sea útil y permita prepararse para volver o ingresar al mercado de trabajo con capacidades concretas, útiles y valoradas”*. El experimento evidenció que es necesario que estas actividades las puedan acreditar y que sean impartidas por entidades reconocidas para que puedan tener un CV competitivo y acorde al mercado laboral.

Ahora bien, el diagnóstico a la persona debe permitir identificar sus fortalezas y debilidades para que la persona las reconozca y direcciona su plan de vida. Esto porque la mayoría de los trabajos pueden ser en labores que desmotiven a la persona y mine su interés de una posible resocialización.

Este proceso debe estar articulado con el plan de fortalecimiento de competencias personales, laborales y oportunidades de empleo fuera de la cárcel, ya sea con ayuda o no de convenios estatales. Es fundamental que la formación incluya capacitaciones en el manejo del uso de TICS, como hacer un CV, buscar un empleo, adquirir y fortalecer habilidades sociales y emocionales, mejorar la presentación, apariencia personal y realizar una entrevista.

6.2.1 La resocialización a partir del trabajo en Texas

Texas es referencia en cuanto a programas exitosos de inserción laboral para reclusos y pospenados. El estado cuenta con variedad de programas que son ejecutados de manera articulada entre entidades y que inician desde que la persona está en prisión.

Los proyectos más relevantes son cuatro:

- a) *La Industria Correccional de Texas*: Es un programa estatal que se encarga de ofrecer formación práctica certificada a los reclusos en la elaboración de productos que después la entidad vende a subdivisiones del propio Departamento y a otras entidades estatales. Además, facilita la inserción de internos en puestos de trabajo una vez están en libertad (Blanco, 2005)
- b) *Proyecto RIO (Re-integration of offenders)*: El proyecto integra el accionar de una agencia de empleo estatal y el Departamento de Justicia Criminal. Su éxito se logra por su modelo integral, la amplia oferta laboral en Texas, y se mide por la disminución de la reincidencia. El programa está a disposición de todos los liberados, a quienes ayuda a encontrar trabajo en todo el Estado, iniciando desde que la persona está en la cárcel.

El proyecto cuenta con varias fases que se integran hasta que la persona sale de prisión. En la cárcel les brinda formación y entrenamiento a los reclusos. Inicia con un diagnóstico de habilidades del participante y evalúa su experiencia laboral para crear un plan de empleo, ayuda a la persona en la documentación necesaria al salir, les brindan entrenamiento para el trabajo dos años antes de que la persona sea liberada (incluyendo cómo hacer una entrevista), se tiene en cuenta las habilidades y aptitudes innatas que se evalúa a partir de 7 encuestas (Ciudadana, F. P, 1998).

Otro componente importante del programa son los cursos que le dan a la persona 6 meses antes a su salida sobre conocimiento de sí mismo, relaciones familiares, responsabilidades civiles y legales, salud e higiene personal y preparación para el trabajo. En caso de que la persona no inicie desde la cárcel puede también acceder al programa estando en libertad. Los reclusos conocen el proyecto de diferentes formas a través de folletos que son entregados a los nuevos prisioneros, cursos vocacionales, videos de exreclusos que hicieron parte del programa y cuentan con trabajos remunerados, ex formadores y especialistas (exdrogadictos y exdelincuentes) dan presentaciones periódicas, charlas de especialistas y

empresarios, el día de la puesta en la libertad se les da una charla sobre el proyecto y datos de contacto (Ciudadana, F. P, 1998).

Un estudio de la Universidad de Texas en 1992 identificó como principales resultados del programa: el 69% de los participantes encontraron un trabajo, los pospenados que encontraron trabajo por medio de RIO presentaron menores tasas de reincidencia que los que no, 1 año después de estar en libertad sólo un 23% de los participantes del programa volvieron a la cárcel a comparación del 38% de los que no hicieran parte, la tasa de reincidencia entre los usuarios de RIO fue de un 48%, mientras en el resto de los reclusos alcanzó un 57% , la disminución en la tasa de reincidencia permitió al Estado ahorrar 20 millones de dólares y el trabajo de los pospenados significo para el Estado, por el ingreso de impuestos, 1,2 millones de dólares (Ciudadana, F. P, 1998).

c) *El programa “Trabajo contra la Reincidencia” (WAR)*: Su objetivo es generar un vínculo laboral previo entre el recluso y el empleador. La persona en la cárcel logra un contrato con garantías de ley y el empleador incentivos en términos de poder contratar a una persona que obtuvo formación certificada según sus requerimientos, beneficios tributarios y subsidios (Blanco, 2005).

d) *Proyecto de Re-Emprendimiento (“Project Re- Enterprise”)*: Son ferias de trabajo en las que los internos reciben entrenamiento para el trabajo. En específico practican ser parte de entrevistas con empleadores reales. El proyecto también sirve, en algunos casos, para generar contactos entre las partes para un futuro vínculo laboral (Blanco, 2005).

6.3 Acompañamiento Integral al Pospenido

La investigación permitió identificar que es fundamental el fortalecimiento de la DINALI y la Posada de Camino "Dr. Oscar Ravecca". Su acompañamiento aumenta la probabilidad de vinculación laboral de las personas con antecedentes, pero su alcance es limitado. El accionar de la DINALI tiene que poder articularse de manera más efectiva con el INR para poder establecer un diagnóstico y un plan, durante y después del encarcelamiento.

A la vez la posada es una solución para aquellas personas que al salir no tienen donde vivir, permite que el pospenado tenga un acompañamiento a la medida para poder acceder a un empleo. Sin embargo, el alcance de todas estas entidades es reducido, pueden atender a un número determinado de personas. En el caso del INR la alta tasa de encarcelamiento y las condiciones de los centros de reclusión minan un proceso más efectivo de rehabilitación dentro del centro penitenciario. La DINALI también tiene dificultades en términos de recurso de todo tipo para poder llegar a una mayor población, a lo que se suma que la mayoría de los convenios de prácticas laborales son con entidades del Estado, donde como se mencionó la persona puede trabajar sólo por 2 años, y después no puede aplicar porque en los llamados le piden los antecedentes. Factores que deben ser considerados en una nueva normativa y política pública.

El experimento permitió identificar las dificultades a las que se puede enfrentar una persona por si sola al buscar postularse a convocatorias. Es fundamental que la persona se pueda formar en TICS y en habilidades puntuales para conseguir un trabajo por ejemplo en cómo hacer un CV y una entrevista. También poder asegurar que el pospenado cuente con los recursos para postularse: un número de teléfono, un correo, un computador, poder acreditar experiencia en la cárcel y referencias. Otro aspecto relevante es poder consolidar un sistema estadístico de información y seguimiento sobre las personas pospenadas. Esto permitiría hacer seguimiento, pero también contar con la información necesaria para formular programas.

En síntesis, el acompañamiento integral de la persona desde que está en la cárcel y cuando sale es fundamental para disminuir que reincidencia. Las personas deben poder tener un plan de resocialización, que responda a un diagnóstico con el que se pueda medir sus habilidades y aptitudes. La formación además de ser técnica también debe tener en cuenta componentes de desarrollo humano y convivencia. Una política más efectiva de resocialización debe articular diferentes actores en el proceso, partir de un diagnóstico integral, informar y hacer partícipe a la persona de su plan de fortalecimiento personal y productivo durante su paso por la cárcel y a su salida, incluir si es posible a su entorno, brindar garantías, incentivos y un acompañamiento a la medida.

Un programa de referencia en este sentido es el de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) en Colombia, que nació como una alternativa para reintegrar a excombatientes incluso antes del Acuerdo de Paz firmado en el 2016. El modelo ha sido reconocido por ser multidimensional y establecer condiciones e incentivos que permitieron la reintegración de un alto número de excombatientes.

6.3.1 Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN). Colombia

La ARN es una entidad de la Presidencia creada desde el 2003 para acompañar y brindar asesoría permanente a quienes le apuestan a la paz y hacen tránsito a la legalidad en Colombia. El programa cuenta con alianzas estratégicas con aliados internacionales, institucionales, con entidades para el fomento a la inclusión laboral, la academia, ONGs y Cajas de Compensación. La ARN tiene presencia en todo el país, a través de oficinas y profesionales que orientan a los excombatientes para que alcancen sus metas de vida, y fortalezcan los lazos con sus familias y la comunidad²⁸.

²⁸ Agencia para la Reincorporación y la Normalización. (2023, 27 y abril). *La Agencia*. <https://www.reincorporacion.gov.co/es/agencia>

La entidad tiene 3 programas. El primero es *el Proceso de Reintegración* dirigido a personas que se desmovilizaron y con el que se han reintegrado 25 mil personas, obteniendo como resultado que 8 de cada 10 permanecen en la legalidad y 73% cuenta con formación para el trabajo. El segundo es el *Proceso de Reintegración Especial*, dirigido a los desmovilizados postulados a la Ley de Justicia y Paz, que después de cumplir una pena de entre 5 y 8 años de cárcel, hacen tránsito a la legalidad, aportan a la verdad, justicia, reparación y no repetición.

Y por último el *Proceso de Reincorporación*, dirigido a las personas que hicieron dejación de armas en el marco del Acuerdo Final de Paz y transitaron a la legalidad (13.000 ex combatientes de las Farc). De ellos, 80% recibe un beneficio económico mensual y 42% ingresó a estudiar. El 77% de esta población se siente optimistas sobre su futuro en el proceso de reincorporación²⁹. En especial el *Proceso de Reintegración* sirve como referente para la formulación de programas que tengan como objetivo formular un modelo integral que brinde oportunidades al pospenado y disminuya la probabilidad de reincidencia. El programa tiene 8 dimensiones que constituyen una ruta para la reintegración³⁰:

Imagen 5. Ruta de la reintegración



²⁹ Agencia para la Reincorporación y la Normalización. (2023, 27 y abril). *La Agencia*. <https://www.reincorporacion.gov.co/es/agencia>

³⁰ Agencia para la Reincorporación y la Normalización. (2023, 27 y abril). *Ruta de la Reintegración*. <https://www.reincorporacion.gov.co/es/la-reintegracion/Paginas/quees.aspx>

La *dimensión personal* tiene como énfasis la salud mental, busca fortalecer los vínculos interpersonales y socigrupales. La *dimensión productiva* se propone la generación de capacidades que faciliten la inserción económica a través de oportunidades del contexto económico, el fortalecimiento del talento, la generación de ingresos, opciones productivas para la PPR y su familia, y el manejo financiero. En esta fase el programa se acompaña con aliados estratégicos para dar una formación a la medida a partir de un diagnóstico, un plan de vida, el desarrollo de competencias personales y productivas, y la posibilidad que la persona elija si desea emplearse, fortalecer un negocio o emprender.

Desde la *dimensión familiar* se fomenta las capacidades de la PPR y de su grupo familiar para constituirse como un entorno protector por medio de la convivencia familiar, la promoción, protección de los derechos y deberes familiares. El *componente hábitat* busca que los participantes puedan tener una vivienda digna y adecuada, puedan suplir la necesidad habitacional y planear sus finanzas en este sentido. Se brinda asesoría en relación con la seguridad alimentaria y la mitigación del riesgo habitacional. En esta dimensión, se contemplan los usos económicos que se dan al interior de la vivienda, con el fin de lograr un equilibrio entre las acciones productivas y la actividad de residir.

La *dimensión de salud* facilita el acceso de la PPR y su familia al Sistema General de Seguridad, así como los sensibiliza sobre la importancia de poder acceder a este servicio y tener una vida saludable. En la *dimensión educativa* se trabaja para que la PPR y su grupo familiar, reconozcan el valor de la educación y puedan acceder a ésta como una forma para desarrollar capacidades y cumplir sus metas. En la *dimensión de ciudadanía* se promueve el desarrollo de capacidades de la PPR para que pueda reconocerse y actuar como ciudadano activo desde el ejercicio de los principios democráticos. En esta etapa se les apoya para que adquieran documentos, accedan a servicios del Estado, tengan participación política y acciones que contribuyan a la reconciliación.

Por último, la *dimensión de seguridad* se enfoca en la prevención de la victimización y la reincidencia de las personas desmovilizadas, por medio de la promoción de factores protectores y el fomento del conocimiento de las acciones pertinentes en los casos en donde se ve amenazada la

seguridad de la persona. Cabe señalar, que todos los programas tienen condicionamientos, las personas deben cumplir con acuerdos previos como el tiempo en el programa y la no repetición³¹.

6.4 Trabajo con la sociedad

Para terminar, la política pública debe incluir a la sociedad. En los casos anteriores, los ciudadanos y organizaciones civiles fueron relevantes para el diseño de leyes y el éxito de algunos programas que buscaban vincular a las personas laboralmente. En este sentido, la política pública debe promover, incluir y comunicar al ciudadano. La sensibilización puede ser a través de campañas que impulsen la resocialización y disminuyan la discriminación. Sin la participación del sector privado y la sociedad, el estigma será una constante.

Además, las nuevas dinámicas del mercado deben ser tomadas en cuenta si se quiere una solución integral y adaptada a las tendencias actuales, así como continuar el trabajo con los empleadores para generar una cultura de brindar oportunidades. Incluir la reinserción laboral como una de las principales estrategias de política pública, se traduce en el desarrollo económico y social del pospenado, así como disminuye el riesgo de que la persona considere volver a delinquir. Un caso de sensibilización y participación ciudadana es el proyecto Campaña “Segundas Oportunidades” de la Fundación Acción Interna en Colombia.

6.4.1 Programa Segundas Oportunidades. Colombia

La Fundación es una organización sin ánimo de lucro creada en 2012 por Johana Bahamón con el objetivo de dignificar y mejorar la calidad de vida de la población carcelaria y pospenada de Colombia, ayudándolos a transformar su vida, reivindicarla y reconciliarla con la sociedad civil. Este propósito se ha venido logrando mediante el desarrollo de acciones alineadas al modelo de intervención y a las temáticas de cada una de sus líneas de acción (sensibilización, crecimiento

³¹ Agencia para la Reincorporación y Normalización. (2023, 27 y abril). *Dimensiones*. <https://www.reincorporacion.gov.co/es/lareintegracion/Paginas/dimensiones.aspx>

interno, formación y productividad) que son llevadas a cabo con el apoyo del sector público, privado y de cooperación internacional³².

La Fundación brinda orientación y apoyo psicosocial, formación, guía y acompañamiento para la productividad (empleabilidad, apoyo al emprendimiento, proyectos productivos en cárceles y alianzas con el sector y público) y asesoría jurídica. El Programa Segundas Oportunidades, difundido ampliamente por los medios de comunicación y reconocida por diferentes actores, tiene un espacio físico y digital, donde las personas que están privadas de libertad, jóvenes del Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente, pospenados y familiares tienen acceso gratuito a servicios educativos, motivacionales, psicosociales, jurídicos y ofertas de empleabilidad, para lograr su reinserción social y económica de una forma práctica y eficaz.

El programa también cuenta con la Ley de Segundas Oportunidades diseñada e impulsada por la Fundación, Ley 2208 del 17 de mayo de 2022 que tiene como objetivo crear mayores oportunidades de acceso al mercado laboral para la población pospenada, las personas que se encuentra en libertad condicional y las que se encuentran en suspensión provisional de la pena con autorización de trabajo. Incluye beneficios tributarios, económicos corporativos y otros para las empresas, entre más personas objeto de la ley sean contratadas mayores beneficios tributarios se les otorga. La Ley también incluye una ruta de emprendimiento diseñada por el Gobierno Nacional para asegurar el acompañamiento y asesoría necesaria para que este tipo de población pueda poner en marcha sus negocios.

La campaña #SegundasOportunidades ha llegado a ferias de empleo, ferias de productos, eventos, programas de televisión, prensa, radio, redes sociales, al Congreso de la República, a eventos internacionales, entre otros. También se ha convertido en una marca que distingue a los productos realizados por población carcelaria y pospenada, que diseñan con asesoría de la Fundación, y esta ayuda a comercializar a través de una tienda virtual o presencia en diversos eventos. La Fundación

³² Fundación Acción Interna: Un camino a la Reconciliación y Resocialización. (2023, 20 y abril). *La Fundación*. <https://fundacionaccioninterna.org/quienes-somos/>

también cuenta con libros y podcasts donde los internos narran sus historias. Por último, la Fundación tiene emprendimientos sociales creados para vincular población de las cárceles y pospenados: una empresa de confección, una agencia de publicidad y un restaurante en Cartagena, reconocido por la Revista Time como uno de los 100 mejores lugares del mundo para visitar. Una de las últimas alianzas fue con MIT y Harvard para llevar sus programas a las cárceles del país y la población con antecedentes.

Para finalizar, se puede concluir que una política pública dirigida a la población carcelaria y pospenada debe tener en cuenta la formulación de leyes que orienten el manejo del registro penal, los principios de proporcionalidad y racionalidad como forma para prevenir la discriminación social y laboral de las personas con antecedentes. Asimismo, debe dar espacio a organizaciones y la sociedad civil para que generen propuestas, lideren cambios y se identifiquen como parte de la solución. Resulta importante tener en cuenta las dinámicas del mercado laboral, en específico las competencias y habilidades que demandan, si ponderan las personas formadas por algún centro educativo, en el experimento se identificó que algunos sectores piden personas formadas por entidades determinadas como en panadería y construcción.

La política debe incluir un modelo integral que permita disminuir la reincidencia. Debe iniciar con un diagnóstico, definir un plan para cada persona, iniciar desde que la persona entre a la cárcel, articularse con el proceso al salir, incluir diferentes dimensiones y ser sostenido por diversos actores institucionales, familias, empresas, la academia y la sociedad civil.

Resulta fundamental socializar con reclutadores y empleadores leyes de incentivos existentes, pero también capacitarlos para evitar y contrarrestar el estigma social. Concientizar a la sociedad sobre la problemática actual y como puede aportar a la solución, implica un tejido social en el que el pospenado se reivindique con su trabajo aportando a la comunidad, y la misma genere condiciones para que lo haga permitiendo e impulsando su resocialización.

Capítulo 7. Conclusiones

El experimento permitió validar la principal hipótesis de investigación: los hombres uruguayos entre 25 y 30 años con antecedentes penales tienen un 44% menos de probabilidad de ser contactados a una segunda fase de contratación a comparación de los candidatos sin registro judicial. El estudio evidencia un trato diferencial a las personas que muestran haber tenido formación y experiencia en prisión con las que no. Lo anterior, a pesar de tener la misma formación, capacitarse en las mismas entidades o con niveles de calidad similares, logros laborales y años de experiencia.

Cabe anotar que este tipo de discriminación se identificó en la primera fase de contratación de vacantes publicadas en línea (redes sociales) y prensa a las que se aplicó enviando el CV por correo electrónico. Lo que abre la inquietud de si la contestación del contratante puede ser distinta al tener un contacto personal o una entrevista con la persona con antecedentes, si disminuye o aumenta la probabilidad de su vinculación.

El estudio también permitió comprobar la relevancia que tiene la formación para el trabajo, la actualización profesional y la práctica laboral en la cárcel, sin estos elementos la competitividad de la persona al salir es menor. Sin embargo, el estigma que acompaña a los pospenados demanda que la vinculación laboral se logre por acompañamiento del Estado, el impulso al emprendimiento, la comunicación de políticas, incentivos y el trabajo con la sociedad.

Además, los resultados del trabajo muestran que la discriminación puede variar según el sector productivo y la tasa de empleo. Las oportunidades de aplicar fueron mayores en el sector de Gastronomía y Alimentos, pero la tasa de respuesta para personas con antecedentes fue mayor en el área de la Construcción. Sería objeto de próximos estudios poder incluir una mayor variedad de ocupaciones para saber si el estigma relativamente similar en todos los sectores.

De igual manera, el estudio permitió identificar que, dependiendo del oficio o profesión, las empresas seleccionan el canal de publicación de la oferta. En Facebook, Instagram y prensa escrita se publican en su mayoría vacantes para oficios o labores técnicas.

Por otro lado, la participación en portales de empleo para los pospenados puede significar tener que negar su paso por la cárcel, por las cláusulas e información que solicitan, lo que puede hacer que la persona vuelva a violar la ley. Además, algunos de los portales de empleo utilizan inteligencia artificial, un mecanismo que puede profundizar la exclusión.

El experimento también mostró los recursos y habilidades que debe tener un pospenado para postularse a vacantes en línea: manejo de uso de TICS, un número de celular, un correo electrónico, saber hacer un CV, la creación de perfiles y conocer los aspectos más relevantes para realizar una entrevista si es contactado a una segunda fase.

La mayoría de las respuestas fueron por teléfono y algunas por correo electrónico. A pesar de no ser una constante, hubo casos en que llamaron a las referencias. Varios de los que llamaron a los postulantes de tratamiento eran agencias de empleo, por lo que ampliaría el análisis poder hacer entrevistas posteriores a empleadores o reclutadores para examinar la naturaleza de la decisión de llamar al candidato.

En algunos clasificados se pudo identificar un sesgo en términos de género, edad y antecedentes penales, lo que representa una mayor discriminación. Otro limitante para el tamaño de la muestra fue las pocas opciones de formación y trabajo en las Unidades Penitenciarias: *la escasa capacitación y experiencia laboral de los penados, la dificultad de “rellenar” los años de presidido en el currículum y la circunstancia del injusto estigma de los antecedentes penales que se piden dificultan aún más la resocialización de esta población (Segovia, 2001).*

Con la investigación se identificó una situación causal y cíclica que termina en la reincidencia de las personas con antecedentes. Ingresan a la cárcel sin la formación y habilidades para un empleo. En el centro de reclusión debe esperar mínimo un año y medio para capacitarse, vincularse a un

trabajo o actividad productiva que depende de la oferta y políticas de la cárcel. La persona puede que no logre ninguna de las dos, si lo hace no es certificada y en la mayoría de los casos tampoco remunerada.

Al salir esta en desventaja respecto a competencias personales y laborales, las opciones que le quedan es volver a delinquir, vincularse con el acompañamiento del Estado a un trabajo o presentarse de manera directa a vacantes. Respecto al Estado se encuentra con un proceso de practica remunerada con prestaciones pero que no puede superar los dos años y con el peso de buscar los medios para sostenerse mientras logra la vinculación. Si participa en vacantes, lo puede hacer a través de sus redes de conocidos (que posiblemente perdió durante su estancia en la cárcel o también hacen parte de actividades delictivas) de portales de empleo que tienen políticas selectivas, de avisos que en algunos casos piden no tener antecedentes o características específicas en términos de género, edad, lugar de formación, la solicitud del certificado de buena conducta o un trato diferencial que lo deje fuera del proceso de contratación.

Esta situación repercute a la vez en la política, que al no ser efectiva, debe aumentar el gasto en el sistema carcelario y en seguridad. Tal como lo establece Pager la estrategia actual no logra hacer frente al problema, es más lo aumenta: *“En nuestro frenesí de encerrar a la gente, nuestras políticas de “control del crimen” pueden, de hecho, exacerbar las mismas condiciones que conducen al crimen en primer lugar”* (Pager, 2007).

En este sentido y como lo demuestran varios estudios citados en esta tesis, el empleo estable es uno de los principales factores que pueden disminuir la probabilidad de reincidencia. Impulsar la vinculación laboral del pospenado significa a la vez repensar el sistema de acreditación negativa que supone una división social, agudiza el estigma y la discriminación que conlleva a disminuir las opciones viables y legales para la persona en libertad.

Respecto a la metodología, se puede establecer que, si bien la auditoria implementada representó un mecanismo útil para medir la discriminación en una situación real, identificar los mecanismos del trato diferencial y disminuir posibles sesgos de la investigación, tuvo algunos limitantes. La

auditoría se focalizó en vacantes publicadas en periódicos y en internet, sin embargo, para los exdelincuentes las redes de familiares y conocidos puede significar una fuente de empleo más viable que no requiere siempre el envío de un CV. La concentración de postulaciones a vacante en Montevideo, con una alta tasa de encarcelamiento, pudo a la vez tener efectos en el resultado. La delimitación del estudio a ciertas fuentes de publicación de vacantes, sectores económicos y la postulación sólo de hombres facilitó la precisión de la investigación y la predicción de un modelo con ciertas variables. Sin embargo, también representó restricciones para la muestra y para generalizar la evidencia.

La implementación de la metodología *audit study*, facilitó analizar una situación de posible discriminación en tiempo y bajo circunstancias reales, mitigar problemas en el diseño y la ejecución como la subjetividad, la incidencia en el comportamiento y la actuación bajo estímulos de los sujetos de observación. La tesis, además de ser un aporte metodológico, deja un punto de partida para futuros trabajos académicos que busquen profundizar en la discriminación en otros sectores productivos, fases de la contratación y del empleo, en términos de relaciones laborales y seguridad social para el pospenado. Así como podrían incluir más variables de tratamiento además de los antecedentes como la raza, el género o la nacionalidad.

En términos de discriminación el estudio permitió evidenciar una discriminación económica, institucional y macrosocial. La primera porque los trabajadores con antecedentes reciben un trato inferior en el acceso a la contratación. La segunda, al existir aspectos jurídicos y de facto que constituyen una barrera para su integración laboral. Y la tercera, debido a que la investigación muestra una desigualdad en los resultados entre las personas con y sin antecedentes penales.

Bibliografía

Acquisti, Alessandro, and Christina M. Fong. (2015). “An Experiment in Hiring Discrimination via Online Social Networks.” Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2031979>

Ahmed, A. M., & Lång, E. (2017). The employability of ex-offenders: a field experiment in the Swedish labor market. *IZA journal of Labor Policy*, 6, 1-23.

Agencia para la Reincorporación y la Normalización. (2023, 27 y abril). *La Agencia*. <https://www.reincorporacion.gov.co/es/agencia>

Alvarado, L. K. A. (2005). *Discriminación salarial por sexo en Colombia: un análisis desde la discriminación estadística* (No. 17). Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Departamento de Economía.

Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance. (2017). Edited by S. Michael Gaddis. Springer.

Agan, Amanda Y, and Sonja B. Starr. (2016). “Ban the Box, Criminal Records, and Statistical Discrimination: A Field Experiment.” Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2795795>

Aigner, Dennis J., and Glen G. Cain. (1977). “Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets.” *Industrial and Labor Relations Review*, 30(2):175-87.

Albert, Rocío, Lorenzo Escot, and José Andrés Fernández-Cornejo. (2011). “A Field Experiment to Study Sex and Age Discrimination in the Madrid Labour Market.” *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2):351-75.

Allasino, E., E. Reyneri, A. Venturini, and G. Zincone. (2004). *Labour Market^[1] Discrimination against Migrant Workers in Italy*. Geneva: International Labour Office.

Allred, Brent B., Michael G. Findley, Daniel Nielson, and J.C. Sharman. (2017). “Anonymous Shell Companies: A Global Audit Study and Field Experiment in 176 Countries.” *Journal of International Business Studies*, 48(5): 596-619.

Arrow, Kenneth. (1972). “Some Mathematical Models of Race Discrimination in the Labor Market.” In *Racial Discrimination in Economic Life*, edited by A.H. Pascal, 187-204. Lexington, MA: D.C. Heath.

Arrow, Kenneth. (1973). “The Theory of Discrimination.” In *Discrimination in Labor Market*, edited by O. Ashenfelter and A. Rees, 3-33. Princeton, NJ: Princeton University Press.

- Baert, Stijn. (2017). “Hiring Discrimination: An Overview of (Almost) All Correspondence Experiments Since 2005.” In *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*, edited by S. M. Gaddis. Springer.
- Baert, Stijn. Forthcoming. “Facebook Profile Picture Appearance Affects Recruiters First Hiring Decisions.” *New Media & Society*. DOI: 10.1177/1461444816687294
- Baert, Stijn, Bart Cockx, Niels Gheyle, and Cora Vandamme. (2015). “Is There Less Discrimination in Occupations Where Recruitment is Difficult?” *ILR Review*, 68(3):467-500.
- Baert, Stijn, and Elsy Verhofstadt. (2015). “Labour Market Discrimination against Former Juvenile Delinquents: Evidence from a Field Experiment.” *Applied Economics*, 47(11):1061-1072.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). Demanda de trabajo en Uruguay: un análisis de vacantes on line (IDB-TN-1952). Recuperado de <https://publications.iadb.org/es/demanda-de-trabajo-en-uruguay-un-analisis-de-vacantes-line>
- Becker, Gary S. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Bendick, Jr., Marc. (2007). “Situation Testing for Employment Discrimination in the United States.” *Horizons Stratégiques*, 3:17-39.
- Besbris, Max, Jacob William Faber, Peter Rich, and Patrick Sharkey. (2015). “Effect of Neighborhood Stigma on Economic Transactions.” *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(16):4994-8.
- Bertrand, M., and S. Mullainathan. (2004). “Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination.” *American Economic Review*, 94: 991-1013.
- Bonnet, Francois, Etienne Lalé, Mirna Safi, and Etienne Wasmer. (2016). “Better Residential than Ethnic Discrimination Reconciling Audit and Interview Findings in the Parisian Housing Market.” *Urban Studies*, 53(13):2815-33.
- Bovenkerk, F. (1992): *Testing discrimination in natural experiments: A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of «race» and ethnic origin* (Ginebra, OIT).
- Buhse, C., & Schaffer, A. (2017). Ban the Box”: Reducing the harmful effects of criminal records in the United States.
- Bugeda, J. (1974): *Manual de Técnicas de Investigación Social* (Madrid, IEP).

Bursell M (2007) What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process. SULCIS Working Paper. Disponible en: www.temaasyl.se/Documents/Forskning/.../What's%20in%20a%20name.pdf (accessed 10 September 2014).

Butler, D. M., & Crabtree, C. (2017). Moving beyond measurement: Adapting audit studies to test bias-reducing interventions. *Journal of Experimental Political Science*, 4(1), 57-67.

BLANCO SUAREZ, M. J. (2005). *Nuevos Desafíos Penitenciarios: Inserción Laboral de los Reclusos*, Tesis para optar al grado de Magister en Gestión y Políticas Públicas. Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Escuela de Postgrado, Universidad de Chile, Santiago de Chile.

Blumstein, A., & Nakamura, K. (2009). Redemption in the presence of widespread criminal background checks. *Criminology*, 47(2), 327-359.

CAF. (2014). Por una América Latina más segura: Una nueva perspectiva para prevenir y controlar el delito

CAF y CERES. (2017). Privación de la libertad y reinserción social en Uruguay. Montevideo. Recuperado de <https://ceres-uy.org/wp-content/uploads/2019/10/Privaci%C3%B3n-de-Libertad-y-Reinserci%C3%B3n-Social-en-Uruguay-CERES-CAF.pdf>

Capéau, Bart, Lieve Eeman, Steven Groenez, and Miet Lamberts. (2012). "Two Concepts of Discrimination: Inequality of Opportunity versus Unequal Treatment of Equals." Working Paper. Available at: https://www.researchgate.net/profile/Steven_Groenez/publication/254407466_Two_concepts_of_discrimination_inequality_of_opportunity_versus_unequal_treatment_of_equals/links/5492c1340cf209fc7e9f7e49.pdf

Carlsson, Magnus. (2010). "Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of First-and a: International Labour Office.

Carnevale, C. A. (2016). Antecedentes penales y reinserción laboral en América Latina. *InDret*.

Catálogo de datos abiertos de Uruguay. Microdatos de casos formalizados en el marco del nuevo Código del Proceso Pena, en <https://catalogodatos.gub.uy/dataset/fiscalia-general-de-la-nacion-microdatos-de-casos-formalizados-nuevo-cpp>

Censo Nacional de Reclusos (2010) – Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República, Departamento de Sociología.

Centi, C. (1988): "Mercado de trabajo y movilización" en *Sociología del trabajo*, núm. 4, otoño, 1988, págs. 43-66.

Ciudadana, F. P. (1998). Conceptos para la prevención y contención del delito: Proyecto Texas para la reinserción de delincuentes.

COLECTIVO IOÉ (PRADA, M.A.; C. PEREDA y W. ACTIS). (1996). La discriminación laboral de los trabajadores inmigrantes en España. Estudios sobre migraciones internacionales, Vol. 9. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra (Suiza)

Comisionado Parlamentario Penitenciario. (2020). Informe anual. Situación del sistema carcelario y de medidas alternativas. Montevideo: Parlamento del Uruguay

Comisionado Parlamentario Penitenciario. (2021). Informe anual. Situación del sistema carcelario y de medidas alternativas. Montevideo: Parlamento del Uruguay.

Cortes, E y Molina, Z. (28 de junio de 2017). *La reforma de antecedentes penales en Costa Rica: Un paso hacia la proporcionalidad e inserción social y laboral de las mujeres en conflicto con la Ley Penal*. Wola: incidencia a favor de los derechos humanos en las Américas. <https://www.wola.org/es/analisis/la-reforma-de-antecedentes-penales-en-costa-rica-un-paso-hacia-la-proporcionalidad-e-insercion-social-y-laboral-de-las-mujeres-en-conflicto-con-la-ley-penal/>

Dench S, Iphofen R and Huws U (2004) *An EU Code of Ethics for Socio-Economic Research*. The Institute for Employment Studies. Available at: <https://www.employment-studies.co.uk/> (accessed 8 September 2015).

Derous, Eva, Ann Marie Ryan, and Hannah-Hanh D. Nguyen. (2012). “Multiple Categorization in Resume Screening: Examining Effects on Hiring Discrimination Against Arab Applicants in Field and Lab Settings.” *Journal of Organizational Behavior*, 33(4): 544-70.

Doleac, J. L., & Hansen, B. (2020). The unintended consequences of “ban the box”: Statistical discrimination and employment outcomes when criminal histories are hidden. *Journal of Labor Economics*, 38(2), 321-374.

Edley Jr. C (1993) Implications of empirical studies on race and discrimination. In: Fix M and Struyk R (eds) *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America*. Washington, DC: The Urban Institute, pp.377–391.

Evans, Douglas N. (2016). “The Effect of Criminal Convictions on Real Estate Agent Decisions in New York City.” *Journal of Crime and Justice*, 39(3): 363-379.

Evans, Douglas N., and Jeremy R. Porter. (2015). “Criminal History and Landlord Rental Decisions A New York Quasi-Experimental Study.” *Journal of Experimental Criminology*, 11(1): 21-42.

Farber, Henry S., Dan Silverman, and Till von Wachter. (2017). "Factors Determining Callbacks to Job Applications by the Unemployed: An Audit Study." *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Science*, 3(3): 168-201.

Farrall, S., & Maruna, S. (2004). Desistance-focused criminal justice policy research: Introduction to a special issue on desistance from crime and public policy. *The Howard Journal of Criminal Justice*, 43(4), 358-367.

Fix, Michael, George C. Galster, and Raymond J. Struyk. (1993). "An Overview of Auditing for Discrimination." In *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America*, edited by M. Fix and R. J. Struyk, 1-67. Washington, DC: The Urban Institute Press.

Fundación Acción Interna: Un camino a la Reconciliación y Resocialización. (2023, 20 y abril). *La Fundación*. <https://fundacionaccioninterna.org/quienes-somos/>

Gaddis, I., & Klasen, S. (2014). Economic development, structural change, and women's labor force participation. *Journal of population economics*, 27(3), 639-681.

Gaddis, M.S. (2015). "Discrimination in the credential society: An audit study of race and college selectivity in the labor market." *Social Forces*, 93: 1451-1479

Gaddis, S. Michael. (2017). "Auditing Audit Studies: The Effects of Name Perception and Selection on Social Science Measurement of Racial Discrimination." Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3022207>

Gaddis, S. Michael. (2017). "A Field Experiment on Associate Degrees and Certificates: Statistical Discrimination, Stigma, Signal Boost, and Signal Saturation." Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3022203>

Gaddis, S. M. (2018). An introduction to audit studies in the social sciences. In *Audit studies: Behind the scenes with theory, method, and nuance* (pp. 3-44). Springer, Cham.

Galarza, Francisco B., and Gustavo Yamada. (2014). "Labor Market Discrimination in Lima, Peru: Evidence from a Field Experiment." *World Development*, 58:83-94.

Galgano, Sarah Wittig. (2009). "Barriers to Reintegration: An Audit Study of the Impact of Race and Offender Status on Employment Opportunities for Women." *Social Thought & Research*, 30:21-37.

Galster, George. (1990). "Racial Steering in Urban Housing Markets: A Review of the Audit Evidence." *Review of Black Political Economy*, 18(3):105-29.

Galster, George. (1990b). "Racial Discrimination in Housing Markets in the 1980s: A Review of the Audit Evidence." *Journal of Planning Education and Research*, 9(3):165-75.

Heckman, James J., and Peter Siegelman. (1993). "The Urban Institute Audit Studies: Their Methods and Findings." In *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America*, edited by M. Fix and R. J. Struyk, 187-258. Washington, DC: The Urban Institute Press.

Heckman, James J. (1998). "Detecting Discrimination." *Journal of Economic Perspectives*, 12(2):101-16.

Joanna N. Lahey and Ryan A. Beasley (2009). "Computerizing Audit Studies." *Journal of Economic Behavior & Organization*, 70(3): 508-14.

Kang, S.K., K.A. DeCelles, A. Tilcsik and S. Jun (2016). "Whitened résumés: Race and self-presentation in the labor market." *Administrative Science Quarterly*, 61(3): 1-34.

Kovar, Leopold J. (1974). *Auditing Real Estate Practices: A Manual*. Philadelphia, PA: National Neighbors.

Lahey, Joanna N., and Ryan A. Beasley. (2009). "Computerizing Audit Studies." *Journal of Economic Behavior & Organization*, 70(3):508-14.

Lahey, J., & Beasley, R. (2018). Technical aspects of correspondence studies. In *Audit studies: Behind the scenes with theory, method, and nuance* (pp. 81-101). Springer, Cham.

Leverentz, A. (2011). Neighborhood context of attitudes toward crime and reentry. *Punishment & Society*, 13(1), 64-92.

Mendoza, M., & Bustos Benítez, P. (2018). Configuración de subjetivaciones en pospenados en Colombia (Configuration of Subjectivations in Ex-Convicts in Colombia). *DERECHO PENAL Y CRIMINOLOGÍA*, (106).

Milkman, Katherine L., Modupe Akinola, and Dolly Chugh. (2012). "Temporal Distance and Discrimination: An Audit Study in Academia." *Psychological Science*, 23(7):710-7.

Mishel, Emma. (2016). "Discrimination Against Queer Women in the U.S. Workforce: A Resume Audit Study." *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*. DOI: 10.1177/2378023115621316

National Committees for Research Ethics in Norway (NESH) (2006) *Guidelines for Research Ethics in the Social Sciences, Law and the Humanities*. Available at: <https://www.etikkom.no/globalassets/documents/publikasjoner-som-pdf/guidelines-for-research-ethics-in-the-social-sciences-law-and-the-humanities-2006.pdf> (accessed 15 January 2015).

Neumark, David. (2012). "Detecting Discrimination in Audit and Correspondence Studies." *The Journal of Human Resources*, 47(4):1128-57.

- Neumark, David. Forthcoming. “Experimental Research on Labor Market Discrimination.” *Journal of Economic Literature*.
- Pager, Devah. (2003). “The Mark of a Criminal Record.” *American Journal of Sociology*, 108(5):937-75.
- Pager, D. (2007). “The use of field experiments for studies of employment discrimination: Contributions, critiques, and directions for the future.” *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 609: 104-133.
- Pager, Devah. (2007). *Marked: Race, Crime, and Finding Work in an Era of Mass Incarceration*. Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Pager, D., & Shepherd, H. (2008). The sociology of discrimination: Racial discrimination in employment, housing, credit, and consumer markets. *Annual review of sociology*, 34, 181.
- Pager, D., & Western, B. (2012). Identifying Discrimination at Work: The Use of Field Experiments. *The Journal of social issues*, 68(2), 221–237. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2012.01746.x>
- Palummo, J., Magarelli, C., & Podestá, G. (2011). El trabajo dentro de las cárceles y la inserción laboral de las personas liberadas del sistema penitenciario.
- Pedulla, David S. (2016). “Penalized or protected? Gender and the Consequences of Nonstandard and Mismatched Employment Histories.” *American Sociological Review*, 81(2):262-289.
- Porter, Nathaniel D., Ashton M. Verdery, and S. Michael Gaddis. (2017). “Enhancing Big Data in the Social Sciences with Crowdsourcing: Data Augmentation Practices, Techniques, and Opportunities.” Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2844155>
- Ramírez Bustamante, N., & Páez, A. (2020). Análisis Jurídico de la discriminación algorítmica en los procesos de selección laboral.
- Reskin, B. (2012). The race discrimination system. *Annual review of sociology*, 38(1), 17-35.
- Requena, Félix. (1991): *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional* (Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas).
- Segovia, J. O. S. É. (2001). Consecuencias de la prisionización. *Cuadernos de Derecho Penitenciario*, 8, 1-27.

Shin, Ricahrd Q., Lance C. Smith, Jamie C. Welch, and Ijeoma Ezeofor. (2016). “Is Allison More Likely than Lakisha to Receive a Callback from Counseling Professionals? A Racism Audit Study.” *The Counseling Psychologist*, 44(8):1187-1211.

Uggen, C., Vuolo, M., Lageson, S., Ruhland, E., & K. WHITHAM, H. I. L. A. R. Y. (2014). The edge of stigma: An experimental audit of the effects of low-level criminal records on employment. *Criminology*, 52(4), 627-654.

Urwicz, T. (10 de abril de 2022). “Una persona por hora entra a la cárcel y más de la mitad de los que ingresan son reincidentes”. El País. <https://www.elpais.com.uy/informacion/sociedad/persona-hora-entra-carcel-mitad-ingresan-son-reincidentes.html>

Vuolo, Mike, Christopher Uggen, and Sarah Lageson. (2016). “Statistical Power in Experimental Audit Studies: Cautions and Calculations for Matched Tests with Nominal Outcomes.” *Sociological Methods & Research*, 45(2):260-303.

Vuolo, M., Lageson, S., & Uggen, C. (2017). Criminal record questions in the era of “ban the box”. *Criminology & Public Policy*, 16(1), 139-165.

Wrench, J. y Taylor, J. (1993): *A research manual on the evaluation of anti-discrimination training activities* (Ginebra, OIT).

Zschirnt, E. (2019a). Research ethics in correspondence testing: an update. *Research Ethics*, online first. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/1747016118820497>

Anexo 1. Formulario de Consentimiento

Yo _____ he sido informado que los investigadores el Dr. Emiliano Tealde, Dr. Carlos Díaz y la estudiante de la Maestría de Políticas Públicas Melissa Saavedra, quieren llevar a cabo una investigación que tiene como objetivo identificar si los antecedentes penales inciden en que una persona pueda acceder a una vacante laboral postulada en línea en Uruguay, y como objetivos específicos analizar si existe un trato diferencial en la fase inicial del proceso de vinculación laboral y establecer lineamientos que aporten a la definición de políticas públicas.

Asimismo, de acuerdo a la información proporcionada por los investigadores, yo he entendido que:

- I. La investigación es financiada por fondos de la Agencia Nacional de Investigación e Innovación de Uruguay en el marco de la beca de maestría de Posgrados Nacionales, edición 2020 para proyectos estratégicos. [L] [SÉP]
- II. La participación en esta entrevista es estrictamente voluntaria. [L] [SÉP]
- III. El tiempo que le llevara esta entrevista es máximo de una hora. [L] [SÉP]
- IV. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera
- V. de los de esta investigación. [L] [SÉP]
- VI. Se mencionará mi nombre o la entidad en la que trabajo, sólo en el caso que ambos lo solicitáramos y diéramos aprobación [L] [SÉP]
- VII. Una vez finalizada la tesis, la misma será archivada por la Universidad Católica de Uruguay y la Agencia Nacional de Investigación e Innovación. [L] [SÉP]
- VIII. Si tengo alguna duda sobre el proyecto, puedo hacer preguntas en cualquier momento durante la entrevista o podré contactar a los investigadores a los siguientes mails carlos.diaz@ucu.edu.uy, EMILIANO.TEALDE@ucu.edu.uy, melissa.saavedra85@gmail.com. [L] [SÉP]
- IX. Tengo derecho a acceso, rectificación y cancelación de la información brindada si así lo deseara. [L] [SÉP]
- X. Puedo dar por finalizada la entrevista en cualquier momento sin que eso me perjudique en ninguna forma. [L] [SÉP]
- XI. Si algunas de las preguntas durante la entrevista me parecen incómodas, tengo el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. [L] [SÉP]

Habiendo entendido las informaciones antes detalladas, acepto participar de la investigación titulada: “*El acceso de la población pospenada al mercado laboral en Uruguay*”.

Nombre Ciudad, fecha

Firma

Anexo 2. Formatos de Entrevistas

2.1 Entidades del Estado

Fecha:		Lugar:		Hora:	
Entidad:		Nombre del Entrevistado:		Nombre Investigador que hace la entrevista:	

Objetivo de la investigación
Identificar si los antecedentes penales inciden en el acceso al empleo formal en Uruguay
Objetivo de la entrevista
Categoría de análisis: Reinserción laboral
Conocer el proceso de inserción laboral de la población pospenada en Uruguay

Apertura:	<ul style="list-style-type: none"> • Saludo y presentación • Explicar el objetivo de la investigación y de la entrevista • Dar a conocer la razón por la que se hace necesario e importante investigar este tema. • Explicar procedimiento y confidencialidad.
Desarrollo	<p>Preguntas orientadoras específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué tipo de formación reciben las personas en la cárcel? ¿Hay una diferencia en la formación que brindan las cárceles en el sector urbano y el rural? 2. ¿La formación que reciben en la cárcel parte de un plan que puedan continuar a su salida? ¿Existe continuidad de la formación cuando están en libertad? 3. ¿La formación que se brinda tiene en cuenta las dinámicas y necesidades del mercado laboral en Uruguay? 4. ¿Los pospenados pueden acceder a formación para el trabajo? ¿qué tipo de formación reciben? 5. ¿Se brinda a las personas durante y después de la cárcel formación en habilidades para procesos de selección en temas referentes a cómo buscar trabajo, hacer CV y participar en una entrevista? 6. ¿Qué tipo de experiencia laboral pueden obtener o acreditar las personas en la cárcel? 7. ¿Las personas que salen de la cárcel puedan tener referencias personales o laborales del centro de reclusión que les sirva en procesos de contratación laboral? 8. ¿Cómo es el proceso de inserción laboral de las personas dentro y fuera de la cárcel? ¿A qué tipo de empleos pueden aspirar? ¿Cómo

	<p>son los convenios con las entidades que los vinculan?</p> <p>9. ¿Los pospenados que reciben el acompañamiento deben presentar un CV? En caso afirmativo, ¿debe tener alguna plantilla o modelo en especial? ¿qué ponen como referencias?</p> <p>10. ¿Qué diferencias puede haber entre las personas que reciben el acompañamiento institucional y las que no para la obtención de un empleo formal?</p> <p>11. ¿Cuáles son las fortalezas y dificultades del proceso?</p> <p>12. ¿Existe participación de la sociedad en el proceso, sector privado, ONG, sociedad en general?</p> <p>13. ¿Cuáles son los principales sectores en los que las personas con antecedentes obtienen un empleo formal?</p> <p>14. ¿Cuáles son los principales canales por los que una persona con antecedentes penales busca un empleo formal?</p> <p>15. ¿Tienen en cuenta las plataformas digitales o redes sociales?</p> <p>16. ¿Cuáles pueden ser las más utilizadas?</p> <p>17. ¿Qué fortalezas y debilidades tienen para las personas con antecedentes penales la consecución de un empleo formal por estos canales?</p> <p>18. ¿Existen estadísticas sobre cuántas personas que salen obtienen un trabajo formal o en la legalidad?</p> <p>19. ¿El Estado solicita o recomienda a los pospenados requerimientos o documentación para acceder a un trabajo? En el caso del sector privado ¿cuáles requisitos tienen identificados?</p> <p>20. ¿Han identificado algún tipo de discriminación en el proceso de contratación o en el trabajo a las personas pospenadas?</p> <p>21. ¿La entidad cuenta con mecanismos para evitar la discriminación en el proceso de contratación y el trabajo? En caso afirmativo ¿cuáles?</p> <p>22. ¿Qué mecanismos se podrían implementar para prevenir o controlar el trato diferencial de las personas pospenadas en los procesos de contratación laboral y en el empleo?</p>
Cierre	Se agradecerá por el tiempo, se le preguntará al entrevistado si quiere ser citado en la investigación o quiere que sea confidencial su participación.

2.2 Pospenado

Fecha:		Lugar:		Hora:	
Entidad:		Nombre del Entrevistado:		Nombre Investigador que hace la entrevista:	

Objetivo de la investigación
Identificar si los antecedentes penales inciden en el acceso al empleo formal en Uruguay
Objetivo de la entrevista
Categoría de análisis: Reinserción laboral
Conocer las fortalezas y debilidades del proceso de reinserción laboral de la población pospenada en Uruguay.

Apertura:	<ul style="list-style-type: none"> • Saludo y presentación • Explicar el objetivo de la investigación y de la entrevista • Dar a conocer la razón por la que se hace necesario e importante investigar este tema. • Explicar procedimiento y confidencialidad.
Desarrollo	<p>Preguntas orientadoras específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actualmente, ¿cómo describe el proceso de inserción laboral de una persona dentro y fuera de la cárcel? ¿A qué tipo de empleos pueden aspirar? ¿Cómo son los convenios del Estado con las entidades que los vinculan? 2. ¿Qué tipo de formación para el trabajo reciben las personas en la cárcel? ¿Responde al plan de vida competencias o habilidades de la persona? ¿La formación que se brinda tiene en cuenta las dinámicas y necesidades del mercado laboral en Uruguay? 3. ¿La formación que reciben en la cárcel parte de un plan que puedan continuar a su salida? ¿Existe continuidad de la formación cuando están en libertad? 4. En su caso, ¿cómo fue el proceso de inserción laboral en la legalidad? 5. ¿Cuándo las personas se encuentran en libertad pueden acceder a formación para el trabajo brindada por el Estado o entidad privada? En caso afirmativo, ¿qué tipo de formación reciben?

	<ol style="list-style-type: none">6. ¿Se brinda a las personas durante y después de la cárcel formación en habilidades para procesos de selección en temas referentes a cómo buscar trabajo, hacer CV y participar en una entrevista?7. ¿Qué tipo de experiencia laboral pueden obtener o acreditar las personas en la cárcel?8. ¿Las personas que salen de la cárcel puedan tener referencias personales o laborales del centro de reclusión que les sirva en procesos de contratación laboral?9. ¿Los pospenados que reciben el acompañamiento deben presentar un CV? En caso afirmativo, ¿debe tener alguna plantilla o modelo en especial? ¿qué ponen como referencias?10. ¿Qué diferencias puede haber entre las personas que reciben el acompañamiento institucional y las que no para la obtención de un empleo formal?11. ¿Existe participación de la sociedad en el proceso, sector privado, ONG, sociedad en general?12. ¿Cuáles son los principales sectores en los que las personas con antecedentes obtienen un empleo formal?13. ¿Cuáles son los principales canales por los que una persona con antecedentes penales busca un empleo formal?14. ¿Tienen en cuenta las plataformas digitales o redes sociales?15. ¿Cuáles pueden ser las más utilizadas?16. ¿Qué fortalezas y debilidades tienen para las personas con antecedentes penales la consecución de un empleo formal por estos canales?17. ¿Ha percibido un trato diferencial o discriminatorio en los procesos de contratación (incluido el envío del CV)? En caso afirmativo, nos podría mencionar un ejemplo
--	--

	<p>18. En el caso afirmativo de la pregunta anterior, ¿Cómo considera se puede erradicar o disminuir el trato diferencial o discriminatorio en los procesos de contratación laboral y en el empleo?</p> <p>19. ¿Las entidades del Estado cuentan con programas o mecanismos para evitar la discriminación en el proceso de contratación y el trabajo? En caso afirmativo ¿cuáles?</p> <p>20. ¿Existen estadísticas sobre cuántas personas que salen obtienen un trabajo formal o en la legalidad?</p> <p>21. ¿El Estado solicita o recomienda a los pospensados requerimientos o documentación para acceder a un trabajo? En el caso del sector privado ¿cuáles requisitos tienen identificados?</p> <p>22. Para terminar, ¿Cuáles son las fortalezas y dificultades, que ha identificado, tiene el proceso de inserción laboral para las personas con antecedentes penales? ¿Cómo se puede mejorar este proceso?</p>
Cierre	Se agradecerá por el tiempo, se le preguntará al entrevistado si quiere ser citado en la investigación o quiere que sea confidencial su participación.

2.3 Lineamientos para el diseño de las entrevistas

Entidades del Estado			
	OBJETIVO	CATEGORIA DE ANALISIS	PREGUNTAS
1. Formación cárcel	1. Identificar el tipo de formación para el trabajo que tienen las personas durante y después del reclutamiento.	a. Tipo de formación b. Continuidad de la formación c. Utilidad de la formación para la demanda laboral	1. ¿Qué tipo de formación para el trabajo reciben las personas en la cárcel? ¿Hay una diferencia en la formación que brindan las cárceles en el sector urbano y el rural? 2. ¿La formación que reciben en la cárcel parte de un plan que puedan continuar a su salida? ¿Existe continuidad de la formación cuando están en libertad? 3. La formación que se brinda tiene en cuenta las dinámicas y necesidades del mercado laboral en Uruguay
2. Formación posterior	2. Identificar el tipo de formación y de oportunidades para el trabajo que brinda el Estado a personas en libertad con antecedentes	d. Formación al liberado e. Formación para vinculación laboral f. Seguimiento a la vinculación	4. ¿Los pospenados pueden acceder a formación para el trabajo? ¿qué tipo de formación reciben?
3. Formación para procesos de selección laboral	3.1 Identificar si a las personas las orientan en habilidades para los procesos de selección laboral.	g. Formación en habilidades para procesos de selección. h. Orientación para buscar trabajo, hacer CV y entrevistas	5. ¿Se brinda a las personas durante y después de la cárcel formación en habilidades para procesos de selección en temas referentes a cómo buscar trabajo, hacer CV y participar en una entrevista?
	3.2 Analizar las características y condiciones a las que se enfrentan las personas pospenadas al diseñar un CV	i. Experiencia laboral en la cárcel j. La cárcel o la Institución les facilita poner algún tipo de referencia.	6. ¿Qué tipo de experiencia laboral pueden obtener o acreditar las personas en la cárcel? 7. ¿La ley o la institucionalidad tiene previsto que las personas que salen de la cárcel puedan tener referencias personales o laborales que les sirva en procesos de contratación laboral?
4. Inserción Laboral	4.1 Analizar el proceso para la reinserción laboral con apoyo del Estado por el que tienen que pasar las personas antes y después de salir de la cárcel	k. Proceso de inserción laboral l. Fortalezas y dificultades del proceso m. Participación de la sociedad en el mismo	8. ¿Cómo es el proceso de inserción laboral de las personas dentro y fuera de la cárcel? 9. ¿Los pospenados que reciben el acompañamiento deben presentar un CV? En caso afirmativo, ¿debe tener alguna plantilla o modelo en especial? 10. ¿Qué diferencias puede haber entre las personas que reciben el acompañamiento institucional y las que no para la obtención de un empleo formal? 11. ¿Cuáles son las fortalezas y dificultades del proceso? 12. ¿Existe participación de la sociedad en el proceso, sector privado, ONG, sociedad en general?
	4.2 Identificar los principales sectores en los que las personas pospenadas obtienen un trabajo formal	n. Sector para la inserción laboral	13. ¿Cuáles son los principales sectores en los que las personas con antecedentes obtienen un empleo formal?
	4.3 Identificar los principales canales por los que una persona pospenada obtiene un trabajo formal	o. Canales para la búsqueda de empleo	14. ¿Cuáles son los principales canales por los que una persona con antecedentes penales busca un empleo formal? 15. ¿Tienen en cuenta las plataformas digitales o redes sociales? 16. ¿Cuáles pueden ser las más utilizadas? 17. ¿Qué fortalezas y debilidades tienen para las personas con antecedentes penales la consecución de un empleo formal por estos canales?
	4.4 Identificar los procesos burocráticos a los que se enfrenta la población pospenada para conseguir un trabajo (ej: credencial electoral)	p. Requerimientos que solicita el Estado a la persona para la inserción laboral q. Requisitos que solicita el empleador	18. ¿El Estado solicita o recomienda a los pospenados requerimientos o documentación para acceder a un trabajo? En el caso del sector privado qué requisitos tienen identificados?
5. Trato diferencial de la sociedad	5. Conocer si las instituciones tienen mecanismos para identificar discriminación en los procesos laborales y si han tenido casos	r. Discriminación que hayan identificado en el acompañamiento s. Mecanismos para evitar la discriminación laboral	19. ¿Han identificado algún tipo de discriminación en el proceso de contratación o en el trabajo a las personas pospenadas? 20. ¿La entidad cuenta con mecanismos para evitar la discriminación en el proceso de contratación y el trabajo? En caso afirmativo ¿cuáles? 21. ¿Qué mecanismos se podrían implementar para prevenir o controlar el trato diferencial de las personas pospenadas en los procesos de contratación laboral y en el empleo?

ONGS Y POSPENADO			
	OBJETIVO	CATEGORÍA DE ANÁLISIS	PREGUNTAS
1. Acompañamiento y formación para el trabajo	1. Conocer el acompañamiento que brindan ONGS a la formación para el trabajo dentro y fuera de las cárceles	a. Acompañamiento actual	1. ¿Actualmente la organización brinda formación para el trabajo dentro y fuera de la cárcel? En caso afirmativo ¿de qué tipo?
		b. Articulación institucional	2. ¿Existe articulación con el proceso que brinda el Estado para la inserción laboral?
		c. Formación al liberado	3. ¿Qué fortalezas y debilidades tiene el acompañamiento para la inserción laboral que brinda por un lado el Estado y por otro la formación que se brinda tiene en cuenta las dinámicas y necesidades del mercado laboral en Uruguay
2. Formación para procesos de selección laboral	2. Identificar si a las personas las orientan en habilidades para los procesos de selección laboral.	d. Formación en habilidades para procesos de selección.	4. ¿Se brinda a las personas durante y después de la cárcel formación en habilidades para procesos de selección en temas referentes a cómo buscar trabajo, hacer CV y participar en una entrevista?
		e. Orientación para buscar trabajo, hacer CV y entrevistas	
3. Inserción Laboral	3.1 Analizar el programa de la entidad para la inserción laboral	f. Proceso de inserción laboral	5. ¿En qué consiste el programa de "Banco laboral" que tiene la entidad?
		g. Elaboración CV	6. ¿Los pospenados que reciben el acompañamiento deben presentar un CV? En caso afirmativo, ¿debe tener alguna plantilla o modelo en especial?
		h. Participación de la sociedad en el mismo	7. ¿Existe participación de la sociedad en el proceso, sector privado, ONG, sociedad en general?
		i. Dificultades para la inserción laboral	8. ¿Cuáles son las principales dificultades, que la entidad ha identificado, tiene una persona con antecedentes penales para obtener un trabajo formal?
	3.2 Identificar los principales canales por los que una persona pospenada obtiene un trabajo formal	j. Canales para la búsqueda de empleo	9. ¿Cuáles son los principales canales por los que una persona con antecedentes penales busca un empleo formal? 10. ¿Tienen en cuenta las plataformas digitales o redes sociales? 11. ¿Cuáles pueden ser las más utilizadas? 12. ¿Qué fortalezas y debilidades tienen para las personas con antecedentes penales la consecución de un empleo formal por estos canales?
	3.3 Identificar los procesos burocráticos a los que se enfrenta la población pospenada para conseguir un trabajo (ej: credencial electoral)	k. Requerimientos que solicita el Estado a la persona para la inserción laboral	13. ¿El Estado solicita o recomienda a los pospenados requerimientos o documentación para acceder a un trabajo? En el caso del sector privado qué requisitos tienen identificados?
l. Requisitos que solicita el empleador			
5. Trato diferencial de la sociedad	5. Conocer si la organización ha identificado tratos diferenciales para la población pospenada en los procesos de contratación o en el empleo	m. Discriminación o trato diferencial que hayan identificado en el acompañamiento	14. ¿Han identificado algún tipo de discriminación en el proceso de contratación o en el trabajo a las personas pospenadas? En caso afirmativo ¿qué casos podría mencionar (no es necesario mencionar nombres o entidades)
		n. Discriminación o trato diferencial en plataformas de contratación	15. ¿Desde la organización han identificado un posible trato diferencial para personas pospenadas en las plataformas de empleo, publicación de oferta en redes u otros mecanismo de TICS?
		n. Mecanismos para evitar la discriminación laboral	16. ¿Qué mecanismos se podrían implementar para prevenir o controlar el trato diferencial de las personas pospenadas en los procesos de contratación laboral y en el empleo?

Anexo 3. Muestra de CV enviados

Ruben Varela Pintos



Datos personales

Correo electrónico
r.varelapinto8@gmail.com

Teléfono
098 966948

Nacionalidad
Uruguay

Certificados

Carné de salud y manipulación de alimentos

Perfil

Carnicero cortador con más de 5 años de experiencia en el corte y manejo de diferentes carnes. Conocimiento de diferentes cortes, capacidad para surtir la vitrina, atender a los clientes, envolver y despachar pedidos.

Capacitación

Manejo de alimentos sep 2019 - sep 2019
INEFOP, Cárcel Punta Rieles

Oficial Operario Carnicería feb 2017 - feb 2017
INEFOP

Secundaria Completa

Experiencia Laboral

Carnicero cortador y ayudante de cocina 2018 - 2022

Cárcel de Punta Rieles, Montevideo

1. Encargado de recibir, cortar y almacenar las carnes.
2. Cortar, atar y molerlas para su cocción.
3. Curar y conservarlas para su cocción.
4. Limpieza y organización de heladera y cocina.

Carnicero cortador 2015 - 2018

Supermercado La Cava

1. Recibir, revisar y almacenar la carne.
2. Cortar, deshuesar, atar y empacar la carne.
3. Apoyar el registro de pedidos y ventas.
4. Organizar la exhibición de la carne en la vitrina.
5. Apoyar la atención al cliente.
6. Mantenimiento del orden y la higiene del local.

Referencias

Ignacio Gómez
Operador Penitenciario Cárcel Punta Rieles, Montevideo
099 684098



Cristian Romero Rivero

Cortador Carnicero

Perfil

Cortador carnicero con varios años de experiencia en la manipulación de alimentos cárnicos. Capacidad para envasar la mercadería a exhibir, realizar cortes especiales, deshuesar, atar diferentes carnes, surtir el mostrador y dar una buena atención al público.

Formación

Operario de Carnicería y Manipulación de Alimentos 2019
INEFOP con Intendencia

Bachillerato Completo

Experiencia

Carnicero Cortador 2018 - 2022
Carnicería Pamplona

- Manejo de alimentos cárnicos: corte, empaque y exhibición.
- Apoyo de inventarios.
- Brindar atención al cliente.
- Mantener la limpieza e higiene del local y las vitrinas.

Carnicero Cortador 2015 - 2018
Supermarket Don Julio


- Encargado de limpiar, pesar y cortar las carnes.
- Realizar diferentes cortes y preparar pedidos surtidos para asados.
- Recibir, inspeccionar y almacenar el productos en los mostradores.
- Mantener el surtido y verificar la calidad.
- Mantener el área limpia y desinfectada.


Certificados


Manipulación de alimentos

Carné de salud

Datos personales

 cristianrivero25@gmail.com

 098 222769

 Montevideo, Uruguay

Referencias

Rosa Russi
Carnicería Pamplona
096 596346



RUBEN VARELA PINTOS

✉ r.varelapinto8@gmail.com
 ☎ 098966948
 🇺🇵 Uruguay

COMPETENCIAS

Conocimiento diferentes tipos de gastronomía

Trabajo bajo presión

Limpieza y orden

CERTIFICADOS

Manipulación de Alimentos

Carnet de Salud

PERFIL

Cocinero con experiencia desde hace más de 5 años. Con conocimiento de la gastronomía local e internacional. Dominio de diferentes utensilios y suministros. Habilidad para la atención al cliente, mantener organizada y limpia la cocina.

CAPACITACIÓN

Manipulación de alimentos nov 2019 - mar 2020
 INEFOP, Cárcel Punta Rieles, Montevideo

Cocinero Profesional mar 2013 - mar 2015
 Instituto Gastronómico Internacional

EXPERIENCIA LABORAL

Ayudante de cocina jul 2018 - jul 2022
 Cárcel de Punta Rieles, Montevideo

- Asistir al cocinero en la elaboración de menús para más de 300 reclusos.
- Fraccionamiento, preparación, conservación y distribución.
- Limpieza y organización de la cocina.
- Controlar el aprovisionamiento, el almacenamiento y la expedición de las materias primas.

Logro destacado: Apoyar la consolidación de los procesos y continuar con el cargo durante la estadía en el centro por el desempeño realizado.

Ayudante de cocina jun 2014 - may 2018
 Restaurante El Colmar

- Alistar utensilios y los insumos al cocinero. Apoyar la preparación de alimentos.
- Comprobación de calidad, dosificación de los alimentos e inspección de cocina.
- Asistir el trato con proveedores y atención al público.
- Mantenimiento de la limpieza y organización.

Logro destacado: Asistir al cocinero en la ampliación y mejoramiento del menú.

REFERENCIAS

Ignacio Gamboa
 Operador Penitenciario Cárcel Punta Rieles, Montevideo
 099 684098



Cristian Romero Rivero

Cocinero Profesional

✉ cristianrivero25@gmail.com 📞 098 222769

Perfil

Cocinero con varios años de experiencia como ayudante de cocina. Capacidad para asistir al cocinero en la elaboración de diferentes menús, manejo de planchas, herramientas, fuegos y materias primas. Disposición para una buena atención al público y conservar la cocina bajo medidas de higiene.

Formación

Manipulación de alimentos INEFOP, Montevideo	mar 2018 - jun 2018
Diplomatura en Gastronomía Instituto Gastronómico de las Américas	ene 2012 - ene 2014

Experiencia

Ayudante de cocina Restaurante El Paladar	2018 - 2022
<i>Principal resultado: Apoyar la elaboración y estandarización de más de 20 opciones del menú</i>	
<ul style="list-style-type: none">• Organizar y preparar alimentos.• Recibir pedidos, verificar y mantener la higiene del restaurante.• Asistir al cocinero en elaboración de salsas y aliños.• Mantenimiento de la limpieza y organización de la cocina.• Gestionar el relacionamiento con proveedores, meseros y clientes.	
Ayudante de cocina Restaurante El Solar	2014 - 2018
<i>Principal resultado: Impulsar la consolidación y el funcionamiento del equipo de trabajo y el cumplimiento de medidas sanitarias</i>	
<ul style="list-style-type: none">• Encargado de limpiar, pesar, pelar y cortar los alimentos.• Ayudar en la preparación de los platos e inspeccionar los productos terminados.• Seguimiento del stock.• Mantener la cocina limpia y desinfectada.	

Referencias

Rosa Russi
Restaurante Paladar
096596346

Datos personales

Nombre
Cristian Romero Rivero

Lugar de nacimiento
Montevideo, Uruguay

Carnets

Carnet de Salud
Manipulación de Alimentos

Aptitudes

Orden y limpieza

Iniciativa

Manejo de diferentes técnicas culinarias